

20
24

CULTURA EN FEMENINO

Encuentros Sectoriales de mujeres
en la Cultura de Extremadura

Cartografía de género en el ámbito cultural de Extremadura: avances, desafíos y estrategias de igualdad



INFORME DE DIAGNÓSTICO FINAL

Organiza:



Asistencia técnica:



Patrocina y financia:



ÍNDICE

1. AGRADECIMIENTOS	3
2. RESUMEN	4
3. INTRODUCCIÓN	5
3.1. Contextualización	5
3.2. Objetivos	6
3.3. Metodología	6
3.4. Resultados generales	11
4. MARCO CONCEPTUAL	13
4.1. Igualdad de género en el ámbito cultural	13
4.2. Definición de conceptos clave	21
4.3. Normativa y políticas de igualdad aplicadas al sector cultural	26
5. RESUMEN DE RESULTADOS	28
5.1. Avances y retos coincidentes en todos los sectores	29
5.2. Avances y retos propios de cada sector	30
6. PROPUESTAS DE ACCIÓN	33
7. CONCLUSIONES GENERALES	35
8. BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS	37

1. AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las mujeres que han participado en los encuentros sectoriales del proyecto Cultura en Femenino. Su **compromiso, generosidad y disposición para compartir experiencias** han sido fundamentales para el desarrollo de este análisis.

Desde la **escucha activa**, el **respeto mutuo** y la **sororidad**, han contribuido no solo con sus valiosas perspectivas, sino también con el tiempo que han regalado generosamente para enriquecer este proceso. Cada aportación ha representado de manera genuina las vivencias y conocimientos que caracterizan a las mujeres en el sector cultural de Extremadura, **aportando claridad y profundidad** a este trabajo.

Gracias a su implicación, este proyecto se consolida como un **espacio vivo y representativo de las realidades, retos y esperanzas de las mujeres que trabajan en la cultura**. Su participación nos permite trazar caminos hacia la **igualdad efectiva** y **fortalecer redes** que fomenten la diversidad y la inclusión.

Gracias por hacer de este proyecto una **herramienta para la mejora** y un **modelo de colaboración** desde el compromiso con la igualdad.

Sin vosotras, este esfuerzo colectivo no habría sido posible.



Foto 1. Parte de las participantes del evento final del proyecto Cultura en Femenino.

2. RESUMEN

El proyecto Cultura en Femenino se articula en torno a tres líneas de acción principales que buscan **promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el sector cultural de Extremadura**. Estas acciones están diseñadas para visibilizar su trabajo, fomentar redes de colaboración y generar estrategias que impulsen su presencia en este ámbito. A continuación, se resumen las tres líneas de acción que han articulado su desarrollo:

1. Directorio Cultura para la Igualdad

Este directorio, iniciado en 2018 como parte del proyecto "Igualdad en Positivo", es una herramienta colaborativa que busca dar visibilidad a las mujeres profesionales del sector cultural. Está compuesto por **recursos culturales con perspectiva de género** y una **guía de profesionales** que promueve la igualdad en programaciones y actividades culturales. Se plantea como un **espacio de consulta y referencia** para profesionales de la gestión cultural y artistas, con el objetivo de **integrar la perspectiva de género en la planificación cultural** y **fortalecer la participación de las mujeres** en el sector.

2. Encuentros Sectoriales de Mujeres en la Cultura

Estos encuentros se han diseñado para abordar de manera específica las **realidades y necesidades de las mujeres en diferentes sectores culturales**, con el fin de **identificar retos y proponer soluciones**. Divididos en seis áreas (**gestión cultural, artes escénicas, música, artes visuales y audiovisuales, comunicación y bibliotecas, y sectores técnicos**), cada encuentro incluye sesiones presenciales y online que permiten profundizar en el análisis y trazar una hoja de ruta hacia una igualdad efectiva. Este espacio fomenta el intercambio de experiencias y la creación de propuestas concretas dirigidas a las administraciones y al sector cultural.

3. Encuentro "Cultura en Femenino"

Como culminación de los encuentros sectoriales, este evento ha tenido como objetivo recopilar y compartir las conclusiones obtenidas, diseñando una estrategia integral para la igualdad en el sector cultural. El encuentro ha buscado generar un **diagnóstico colectivo** y **proponer un decálogo de buenas prácticas**, abordando temas como el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, la igualdad en equipos e industrias culturales, y la creación de contenidos igualitarios. Este espacio **fomenta el análisis crítico y el diseño de estrategias** a partir de la experiencia compartida y las buenas prácticas identificadas.

Estas líneas de acción han conformado este proyecto integral, que impulsa cambios estructurales en el sector cultural favoreciendo la igualdad de género y visibilizando el papel fundamental de las mujeres en la cultura.

3. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el **informe final del diagnóstico** elaborado de manera participativa en el marco de Cultura en Femenino, a través de encuentros sectoriales tanto presenciales como online. Este diagnóstico ha permitido **identificar y analizar las principales realidades, desafíos y avances en materia de igualdad dentro del sector cultural en Extremadura**.

Los encuentros sectoriales se desarrollaron en dos formatos complementarios. Las **sesiones presenciales** reunieron a grupos reducidos de entre 10 y 20 participantes representativas de cada sector cultural, con una duración de tres horas, permitiendo un **espacio de diálogo profundo y reflexivo**. Posteriormente, las **sesiones online**, de una hora y media de duración, se centraron en la presentación de resultados y la puesta en común de las relatorías de los encuentros presenciales, facilitando una **visión global y participativa** del proceso.

Para ofrecer una comprensión integral del desarrollo de este diagnóstico, en los siguientes apartados se presentan la **contextualización del proyecto**, los **objetivos** de los encuentros sectoriales y la **metodología** utilizada, proporcionando así una base sólida para el análisis de los resultados y las propuestas recogidas.

3.1. Contextualización

El proyecto Cultura en Femenino tiene sus raíces en la iniciativa **Igualdad en Positivo**, financiada por la Diputación de Badajoz y respaldada por la Consejería de Cultura, Turismo y Deportes de la Junta de Extremadura. Desde su creación en 2018 hasta 2020, este proyecto creció significativamente, aumentando tanto en actividades como en población participante.

Durante este periodo, se llevaron a cabo **jornadas técnicas en Mérida**, que reunieron a profesionales de la cultura de Extremadura, principalmente mujeres, para reflexionar sobre su presencia en el ámbito cultural profesional. Estos espacios abordaron problemáticas, necesidades y propuestas del sector, y dieron lugar a estudios importantes como el elaborado por el **Observatorio Extremeño de la Cultura** en 2019, sobre la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en el sector cultural.

Entre los hallazgos destacados, se evidenció que, aunque existe paridad en ciertos ámbitos, como en instituciones públicas regionales y provinciales, las mujeres tienen una representación significativamente menor en entidades privadas, asociaciones y puestos de liderazgo en eventos culturales. Este **desequilibrio en el sector profesional**, junto con la **necesidad de un análisis profundo de las desigualdades persistentes**, motivó el desarrollo del proyecto Cultura en Femenino.

Diseñado como una herramienta para la igualdad de género en el ámbito cultural, Cultura en Femenino se dirige a responsables de políticas de igualdad, personal técnico, artistas, creadoras y trabajadoras del sector cultural. Busca fomentar la reflexión colectiva y **proporcionar propuestas concretas** para avanzar hacia una igualdad real y efectiva, abordando tanto los retos actuales como las **oportunidades de transformación en el sector**.

3.2. Objetivos

Los encuentros sectoriales han tenido como propósito abordar de manera específica las **problemáticas, necesidades y retos que enfrentan las mujeres en el ámbito cultural**. Los objetivos generales y específicos incluyen:

Objetivos Generales:

- Promover el empoderamiento profesional de las mujeres en el sector cultural de Extremadura.
- Fomentar la igualdad de género en el ámbito profesional mediante herramientas y recursos.
- Sensibilizar sobre los estereotipos de género y su impacto en la sociedad.
- Facilitar la creación de redes de colaboración e intercambio entre mujeres del sector cultural.

Objetivos Específicos:

- Habilitar espacios para el diálogo y reflexión sobre la igualdad de género.
- Identificar y proponer medidas concretas ante las administraciones para mejorar las condiciones laborales y profesionales de las mujeres en la cultura.
- Promover la visibilidad del trabajo de las mujeres en diferentes áreas culturales.
- Contribuir al desarrollo de propuestas que incluyan la perspectiva de género en políticas culturales.

3.3. Metodología

La metodología de los encuentros sectoriales se diseñó con un enfoque participativo, inclusivo y basado en la perspectiva de género. Este enfoque asegura que **las voces de las mujeres del sector cultural sean escuchadas, valoradas y reflejadas en las propuestas**, fortaleciendo el compromiso hacia una igualdad efectiva y real.

Incluye los siguientes aspectos clave:

3.3.1. Principios Metodológicos

La intervención desarrollada en los encuentros sectoriales de Cultura en Femenino se fundamentó en una serie de principios metodológicos que garantizaron un proceso inclusivo, participativo y alineado con los objetivos del proyecto. Estos principios son esenciales para promover una reflexión colectiva y construir propuestas transformadoras desde la diversidad de experiencias y perspectivas de las participantes. Los principios son:

- **Horizontalidad**

Todas las participantes tienen el mismo nivel de protagonismo, asegurando que ninguna opinión predomine sobre las demás. Este enfoque elimina jerarquías y fomenta la

diversidad de ideas, valorando por igual las contribuciones de todas las mujeres presentes.

- **Escucha Activa**

Se priorizó la creación de un entorno seguro y respetuoso donde las opiniones de cada participante fueran escuchadas, valoradas y consideradas. Este principio promovió un espacio de confianza en el que las participantes pudieron expresar sus perspectivas de manera libre y sin interrupciones.

- **Perspectiva de Género**

Cada actividad fue diseñada con un enfoque crítico que aborda las desigualdades estructurales de género presentes en el sector cultural. Este principio permitió que los análisis y propuestas surgieran desde una comprensión profunda de las dinámicas de desigualdad, promoviendo estrategias para su superación.

- **Documentación y Seguimiento**

Todas las discusiones, conclusiones y propuestas generadas en los encuentros fueron registradas de manera rigurosa para garantizar su incorporación en el informe diagnóstico general. Este principio asegura que el trabajo colectivo tenga continuidad y pueda servir como base para futuras acciones y políticas.

3.3.2. Ámbitos de intervención y participantes

Los encuentros sectoriales de Cultura en Femenino contaron con la participación de **mujeres profesionales representativas de diversos sectores culturales de Extremadura**, invitadas con el propósito de garantizar una visión amplia y diversa del ámbito cultural en la región. La selección de participantes se basó en criterios que aseguraran la **diversidad de perspectivas**, incluyendo tanto a mujeres **con experiencia consolidada** en el sector, como a aquellas **con menor trayectoria**, pero con capacidad de aportar una visión de futuro. También se contó con la participación de **representantes de asociaciones profesionales relevantes**, como colectivos teatrales, músicos, artistas visuales y gestores culturales, enriqueciendo el análisis con una mirada plural y especializada.

Las mujeres participantes en los encuentros se agruparon en los siguientes **perfiles profesionales**:

- **Gestoras y responsables culturales**, incluyendo gestoras culturales, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras.
- **Artistas y profesionales de sectores creativos**, como mujeres de las artes escénicas, la industria musical, las artes visuales y el sector audiovisual y multimedia.
- **Especialistas en comunicación y bibliotecas**, que abarcan a mujeres del ámbito de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas.
- **Técnicas y profesionales de sectores auxiliares**, como técnicas de sonido, iluminadoras, operadoras de cámara y otros roles técnicos vinculados a la cultura.

Para garantizar un análisis específico y en profundidad, los encuentros sectoriales se segmentaron en seis áreas de trabajo:

- Gestión cultural, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras.
- Artes escénicas.
- Industria musical.
- Artes visuales, sector audiovisual y multimedia.
- Comunicación, lectura, escritura y bibliotecas.
- Técnicas de sonido, iluminación, operadoras de cámara y sectores auxiliares.

Los lugares de celebración de cada encuentro así como cada sector convocado, se muestran en la siguiente figura:



Figura 1. Localización y sectores convocados a cada encuentro presencial de Cultura en Femenino.

3.3.3. Fases de los encuentros

La metodología de los **encuentros presenciales** se estructuró en fases claras buscando promover el **análisis crítico**, el **intercambio de experiencias** y la generación de **propuestas transformadoras**. Estas fases son fundamentales para desarrollar un diagnóstico profundo y elaborar medidas que fomenten la igualdad en este ámbito, siendo las que se describen a continuación:

1) Contextualización

Esta fase inicial tiene como objetivo introducir a las participantes en el propósito y enfoque del encuentro, creando un marco común de entendimiento y motivando a la reflexión desde una perspectiva de género crítica. Incluye:

- **Presentación del proyecto:** exponiendo la historia, objetivos y logros de Cultura en Femenino como contexto general.

- **Marco de igualdad de género:** realizando una breve conceptualización sobre temas clave, tales como estereotipos de género, violencias simbólicas y perspectiva de género, adaptados al sector cultural.
- **Definición de objetivos específicos:** aclarando las metas del encuentro sectorial, como identificar problemáticas concretas, reflexionar sobre los desafíos del sector y plantear propuestas viables para avanzar en la igualdad.

2) Diagnóstico grupal

En esta fase se ha buscado recopilar información relevante basada en las experiencias personales y profesionales de las participantes, utilizando una dinámica estructurada y realizándose en grupos pequeños, para facilitar el intercambio honesto y profundo y que todas las voces sean escuchadas y respetadas. Este proceso ha consistido en:



Foto 2. Momento del diagnóstico grupal en el encuentro sectorial de gestoras culturales, responsables políticas y programadoras.

- **Análisis de la situación actual:** invitando a las participantes a describir el estado de su sector en términos de representación, igualdad y oportunidades para las mujeres, partiendo de un **análisis legislativo de políticas de igualdad que afectan al sector cultural** facilitado por el equipo del proyecto.
- **Identificación de avances y barreras:** a través de dinámicas conversacionales se ha explorado los avances que las participantes reconocen en sus trayectorias así como los obstáculos que identifican que dificultan la igualdad de género, como la falta de recursos, los prejuicios estructurales o la invisibilidad en los puestos de liderazgo.
- **Mapeo de necesidades:** en el que cada participante comparte lo que considera esencial para mejorar su situación laboral y profesional, promoviendo un enfoque práctico y basado en necesidades reales.

3) Propuestas y relatoría

La tercera fase tiene como objetivo **construir de manera colectiva soluciones y estrategias** concretas que respondan a los retos identificados en la fase anterior. Para ello se anima a las participantes a proponer medidas específicas que puedan ser implementadas tanto a nivel individual como colectivo, así como a jerarquizar dichas propuestas según su viabilidad, impacto potencial y urgencia, promoviendo un enfoque estratégico.

Cada grupo comparte la relatoría del análisis realizado a través de una representante, de modo que el resto de las participantes tengan la información completa para seguir aportando o matizando aspectos que consideren oportunos.

El equipo técnico recoge de manera estructurada las discusiones, conclusiones y propuestas para ser integradas en un informe final.

4) Evaluación y cierre

La fase final busca reflexionar sobre el proceso y consolidar los aprendizajes y resultados obtenidos.

El final de cada encuentro se ha estructurado en tres pasos:

- **Resumen de conclusiones.** Se presenta un resumen de las principales conclusiones y propuestas, fomentando una discusión final para validar los resultados.
- **Feedback de las participantes.** Se recogen opiniones sobre la dinámica del encuentro y el impacto percibido, lo que permite ajustar futuros encuentros sectoriales.
- **Compromiso colectivo.** Las participantes reflexionan sobre cómo implementar las propuestas en sus propios contextos laborales y qué pasos pueden tomar para seguir fortaleciendo la igualdad. Se promueve el compromiso de asistir a las sesiones online de comunicación del informe sectorial, así como al encuentro final.

El énfasis está en generar resultados accionables que puedan ser utilizados por las participantes y las administraciones culturales para promover cambios significativos en el sector.

Como parte del proceso de elaboración del diagnóstico, se llevaron a cabo **sesiones virtuales** mediante la plataforma *Zoom*, con el objetivo de **validar los resultados** obtenidos en los encuentros presenciales y enriquecer el análisis con nuevas aportaciones. Estas sesiones, de una duración de una hora y media, se celebraron en las siguientes fechas (todas de 2024) según el sector correspondiente:

- Artes escénicas: 11 de diciembre.
- Industria musical: 11 de diciembre.
- Artes visuales, sector audiovisual y multimedia: 12 de diciembre.

- Técnicas de sonido, iluminación, operadoras de cámara y sectores auxiliares: 12 de diciembre.
- Comunicación, lectura, escritura y bibliotecas: 16 de diciembre.
- Gestión cultural, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras: 16 de diciembre.

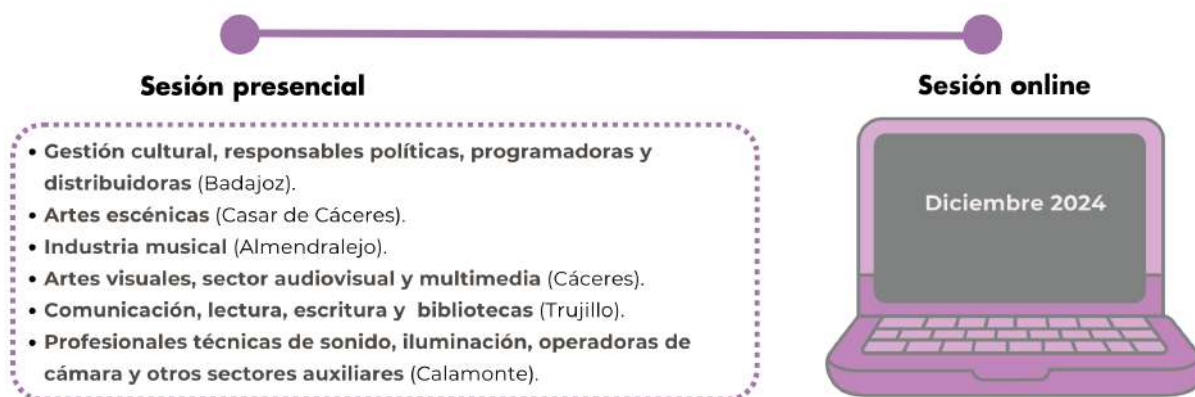


Figura 2. Representación de la temporalidad entre sesiones presenciales y online.

Las sesiones fueron convocadas con antelación a través de correo electrónico. En este mensaje se anexó el informe diagnóstico sectorial correspondiente, permitiendo que las participantes **revisaran previamente los resultados y acudieran a la sesión con una perspectiva informada y preparada para realizar sus aportaciones.**

El desarrollo de cada sesión siguió una **dinámica estructurada**. En primer lugar, se presentó un **resumen de los principales hallazgos** del sector en cuestión, exponiendo los aspectos positivos identificados, las desigualdades persistentes y las propuestas recogidas en los encuentros presenciales. Posteriormente, se abrió un **turno de palabra** en el que las participantes pudieron compartir sus valoraciones, aportar matices o identificar elementos que consideraran relevantes para completar el análisis.

Este proceso participativo buscaba **contrastar y validar los resultados obtenidos** en la fase previa, asegurando que el diagnóstico reflejara con fidelidad la realidad del sector desde una perspectiva plural. Asimismo, la interacción en tiempo real favoreció la identificación de alguna nueva necesidad y propuestas de acción, fortaleciendo así la calidad y representatividad del informe final.

3.4. Resultados generales

El desarrollo del proyecto Cultura en Femenino ha permitido generar un **diagnóstico profundo y representativo sobre la situación de las mujeres en el ámbito cultural de Extremadura**, gracias a un proceso participativo que ha contado con una diversa representación del sector.

En total, **cerca de 70 mujeres profesionales** de distintos perfiles han participado activamente en los encuentros sectoriales, aportando su experiencia y visión en relación con los retos y oportunidades para la igualdad en el sector cultural. Estas participantes han abarcado todos los sectores en los que se ha fragmentado el estudio, incluyendo **gestión cultural, artes escénicas, industria musical, artes visuales y audiovisuales, comunicación y bibliotecas, así como sectores técnicos y auxiliares**.

Se han llevado a cabo **seis encuentros presenciales**, celebrados en distintas localidades de las provincias de Cáceres y Badajoz, lo que ha permitido descentralizar el proceso y facilitar la participación de profesionales de diferentes territorios. A partir de estos encuentros y de las **sesiones virtuales complementarias**, se han elaborado **seis informes de diagnóstico sectoriales**, cada uno de ellos reflejando las realidades específicas de las mujeres en los distintos ámbitos culturales. Este proceso ha permitido no solo visibilizar las desigualdades persistentes, sino también poner en valor los avances logrados y generar estrategias colectivas para construir un sector cultural más equitativo, inclusivo y sostenible en Extremadura.



20 24
18 dic

**JORNADA
CULTURA EN
FEMENINO**

**Medidas para avanzar en
Igualdad en el Ámbito
Cultural de Extremadura**

¡PARTICIPA!

<https://bit.ly/IgualdadCulturaExtremadura>



Como resultado de este trabajo, se ha confeccionado el presente **informe diagnóstico final**, que integra y analiza los hallazgos de todos los encuentros sectoriales, ofreciendo una **visión global de la situación de las mujeres en la cultura de Extremadura**. Asimismo, se ha desarrollado una **batería de propuestas** que constituye una hoja de ruta para que el sector cultural de la región camine **hacia la igualdad real**, con propuestas concretas destinadas a instituciones, empresas culturales y profesionales del sector.

Imagen 1. Cartel para el fomento de la participación en el desarrollo de medidas para la igualdad en el ámbito cultural de Extremadura.

4. MARCO CONCEPTUAL

El presente apartado establece las **bases teóricas y analíticas** que sustentan el diagnóstico de igualdad en el ámbito cultural de Extremadura, proporcionando un marco de referencia que permite comprender las dinámicas de género en el sector. Para ello, se desarrollan tres subapartados que abordan, desde distintas perspectivas, parte de los factores que influyen en la equidad entre mujeres y hombres en la cultura.

En primer lugar, en el subapartado **Igualdad de género en el ámbito cultural**, se presentan los hallazgos de dos estudios recientes elaborados con fecha de diciembre de 2024. El primero, realizado por el Observatorio Extremeño de la Cultura, analiza la **presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad en el ámbito cultural de la región**, identificando tendencias y barreras que aún persisten en el acceso a cargos directivos. El segundo estudio se basa en datos recogidos por el Plan de Fomento de la Lectura y examina el **impacto de las mujeres en la promoción, acceso y gestión de la lectura y las bibliotecas en Extremadura**.

El segundo subapartado, **Definición de conceptos clave**, desarrolla conceptos en igualdad aplicada a la cultura y explica fenómenos esenciales para la comprensión del diagnóstico, incluyendo términos como **estereotipo de género, violencia contra las mujeres, lenguaje no sexista e inclusivo y perspectiva de género**. Estos conceptos permiten contextualizar las desigualdades detectadas en el sector y fundamentar las estrategias propuestas para su erradicación.

Por último, el tercer subapartado, Normativa y políticas de igualdad aplicada al ámbito cultural, examina la legislación vigente en materia de igualdad y su aplicación en el ámbito cultural extremeño. Se analizan las normativas específicas que inciden en la cultura y la igualdad de género, revisando su alcance, implementación y posibles limitaciones en la garantía de derechos para las mujeres en el sector.

4.1. Igualdad de género en el ámbito cultural

4.1.1. Mujeres en puestos de responsabilidad, 2024

Presentación

Este análisis sobre la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito cultural de Extremadura se enmarca dentro del trabajo desarrollado por el **Observatorio Extremeño de la Cultura**, un espacio de investigación y análisis gestionado por AGCEX y financiado por la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes de la Junta de Extremadura. Este observatorio tiene como finalidad generar conocimiento actualizado sobre la **realidad del sector cultural en la región**, facilitando datos e indicadores que contribuyan a la toma de decisiones en materia de políticas culturales.

Este estudio tiene como **propósito** analizar la **presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y dirección dentro del sector cultural en la Comunidad Autónoma de Extremadura**. La investigación busca identificar tanto la representación femenina en cargos directivos como las desigualdades persistentes en distintos ámbitos culturales,

proporcionando datos clave para la formulación de estrategias que impulsen la equidad de género en la gestión y liderazgo cultural.

La **población objeto de estudio** incluye a todas aquellas personas que ostentan cargos de dirección, gerencia o responsabilidad en instituciones, entidades culturales, centros educativos, espacios culturales y eventos en la región extremeña, tanto en el sector público como en el privado. Para ello, se han considerado **variables** como el sexo (mujer-hombre), el tipo de puesto ocupado (dirección, gerencia, cargo intermedio) y la naturaleza del organismo (institución pública o privada, evento, espacio cultural, festival o centro educativo).

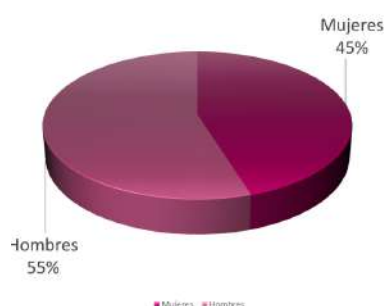
La **metodología** empleada ha combinado el uso de fuentes primarias, mediante la recopilación directa de información a través de las propias entidades, y fuentes secundarias, recurriendo a registros públicos y documentación oficial sobre los nombres de las personas en cargos de dirección en distintas organizaciones culturales y eventos. Asimismo, en este estudio se ha realizado una **comparativa con los datos recopilados en 2019**, lo que ha permitido detectar tendencias y analizar la evolución en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector cultural de Extremadura.

La **muestra analizada** está compuesta por **870 entidades culturales**, distribuidas de la siguiente manera: **instituciones públicas** (Junta de Extremadura, Diputaciones y Asamblea), **ayuntamientos** con más de 2.000 habitantes o con eventos culturales significativos, **centros educativos de disciplinas artísticas** (ESAD, Escuela de Arte de Mérida, conservatorios de música y danza, institutos con bachillerato de artes), **entidades culturales** (asociaciones profesionales, fundaciones y consorcios), **espacios culturales** (teatros, museos, salas de exposiciones, bibliotecas, archivos y centros de documentación) y **eventos culturales** en diversas disciplinas.

Datos generales

Datos Generales

Las mujeres en puestos de responsabilidad en Cultura en Extremadura.



DATOS 2019. COMPARATIVA



Instituciones públicas. Principales cargos directivos



Ayuntamientos. Concejales de Cultura



Centros Educativos. Principal cargo directivo



Entidades Culturales. Principal cargo directivo



Espacios Culturales. Principal responsable



Eventos Culturales. Principal responsable



Figura 3. Datos generales respecto a las mujeres en puestos de responsabilidad en Cultura de Extremadura.

Los resultados del estudio muestran la siguiente distribución de mujeres en puestos directivos dentro del sector cultural en Extremadura: 40% en instituciones públicas, 64% en concejalías de cultura, 37% en centros educativos, 35% en entidades culturales, 62% en espacios culturales y únicamente un 25% en eventos culturales. En términos generales, las **mujeres ocupan el 45% de los cargos de responsabilidad en el ámbito cultural**, lo que supone una reducción de tres puntos porcentuales respecto a 2019.

Si bien se han registrado **avances en determinados sectores**, los datos evidencian que aún **persisten desigualdades significativas en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo**. Aunque en **algunas instituciones públicas se ha logrado una representación femenina notable**, la paridad **sigue sin alcanzarse** en la mayoría de los espacios culturales, especialmente en el **sector privado** y en la dirección de eventos culturales, donde la presencia de mujeres continúa siendo considerablemente baja.

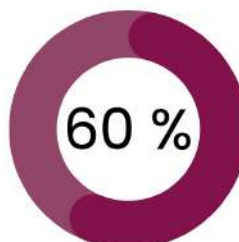
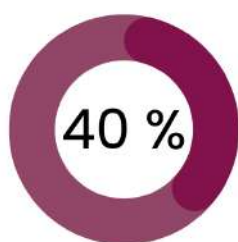
Presencia femenina en instituciones públicas

Instituciones Públicas

Las mujeres en puestos de responsabilidad en Cultura en Extremadura.

✓ Mujeres en los principales cargos directivos en instituciones regionales

✓ Mujeres en cargos directivos en instituciones regionales



SEY Cultura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes

DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ

DIPUTACIÓN
DE CÁCERES

ASAMBLEA
DE EXTREMADURA

No comparativas: no está Universidad ni Fempex

Figura 4. Mujeres en puestos de responsabilidad en instituciones públicas de Cultura de Extremadura.

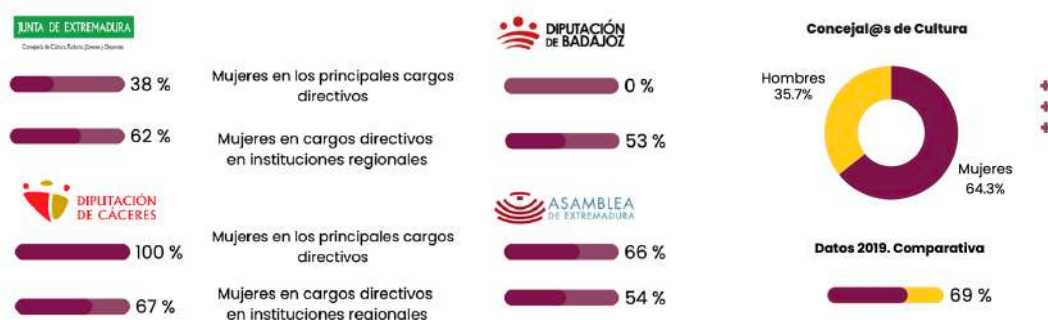


Figura 5. Mujeres en puestos de responsabilidad en la Junta de Extremadura, Diputaciones provinciales de Badajoz y Cáceres, Asamblea de Extremadura y concejalías de cultura de ayuntamientos.

En el ámbito institucional, la representación de mujeres en cargos de responsabilidad es significativa. En la Junta de Extremadura, las Diputaciones Provinciales y la Asamblea de Extremadura, los principales **puestos directivos ocupados por mujeres alcanzan el 40%**,

reflejando un avance en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión cultural. Sin embargo, aunque la presencia femenina es destacada, no se ha conseguido la paridad total.

En los ayuntamientos, el **69% de las concejalías de Cultura están lideradas por mujeres**, una cifra que demuestra una mayor apertura a la participación femenina en el diseño y gestión de políticas culturales a nivel municipal. Este dato resulta especialmente relevante dado que los gobiernos locales desempeñan un papel clave en el fomento de la cultura a través de la programación y el apoyo a eventos y espacios culturales.

Centros educativos y de formación en cultura

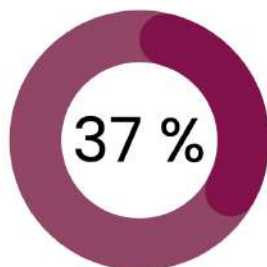
Centros Educativos. Enseñanzas Artísticas

Las mujeres en puestos de responsabilidad en Cultura en Extremadura.

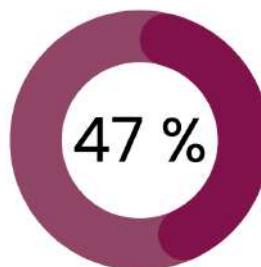


✓ Dirección de Centros Educativos.

✓ Equipos Directivos de Centros Educativos



DATOS 2019. COMPARATIVA
14 %



DATOS 2019. COMPARATIVA
44 %

Figura 6. Mujeres en puestos de responsabilidad de centros educativos de enseñanzas artísticas de Extremadura.

Las enseñanzas artísticas y la educación en cultura reflejan una notable presencia femenina en puestos de responsabilidad, aunque aún existen márgenes de mejora en términos de equidad. En los centros educativos especializados en disciplinas artísticas, como conservatorios y escuelas de arte, el **37% de los cargos directivos están ocupados por mujeres**, un dato que, si bien supone un avance, sigue evidenciando una brecha de género en la dirección de estos espacios formativos.

Sin embargo, al ampliar el análisis a los **equipos directivos** en su conjunto, se observa una distribución más equilibrada, con una **presencia femenina casi paritaria del 47%**. Este dato sugiere que, si bien las mujeres han conseguido una representación significativa en los órganos de gestión, su acceso a los puestos de máxima responsabilidad aún enfrenta limitaciones estructurales.

Entidades culturales y asociaciones

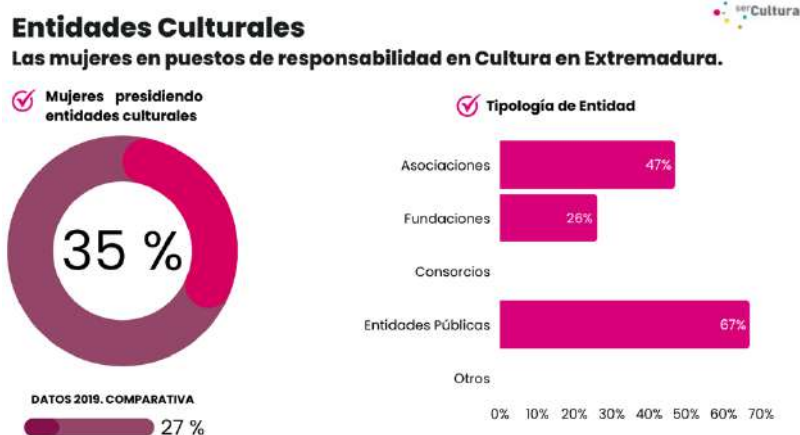


Figura 7. Mujeres en puestos de responsabilidad de entidades culturales de Extremadura.

En el ámbito de las **entidades culturales** (asociaciones, fundaciones, consorcios y otras organizaciones), la **representación de mujeres en puestos de responsabilidad alcanza el 35%**, con un aumento respecto a estudios previos. Sin embargo, **la diferencia sigue siendo notable entre tipos de entidades**: en las asociaciones la proporción de mujeres en puestos directivos casi llega a la paridad (47%), llegando a superarla en las entidades públicas con un 67% de representación. Sin embargo, en otros espacios culturales el liderazgo femenino es menos frecuente, como en las fundaciones, con un 26% y sin representación en consorcios culturales.

Espacios culturales: bibliotecas y museos

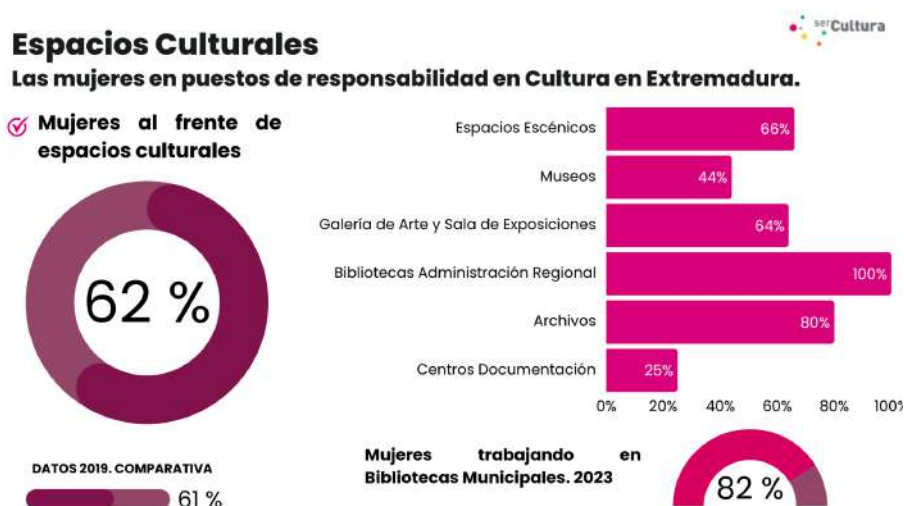


Figura 8. Mujeres en puestos de responsabilidad en espacios culturales de Extremadura.

En cuanto a los **espacios culturales** en general (salas de exposiciones, teatros, centros de documentación, etc.), el **62% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres**, destacando un liderazgo femenino en la gestión y dinamización cultural.

No obstante, analizando por **tipología de espacios**, volvemos a identificar significativas **diferencias**, ya que si bien en bibliotecas regionales y municipales la representación de las mujeres supera por mucho a la de sus compañeros, siendo el 100% en las primeras, en museos y centros de documentación es menor que esta media, 44% y 25% respectivamente. Esto apoya la idea que, aunque las mujeres están fuertemente representadas en la base laboral de la gestión cultural, su acceso a los máximos niveles de dirección aún enfrenta barreras en ciertos sectores.

Eventos culturales: el ámbito con mayor desigualdad



Figura 9. Mujeres en puestos de responsabilidad de eventos culturales de Extremadura.

La dirección de eventos culturales es el sector con menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. **Solo el 25% de los eventos culturales en Extremadura están liderados por mujeres**, lo que representa un retroceso del 5% respecto al estudio anterior.

Por **sectores específicos**, las áreas donde la brecha de género es más pronunciada incluyen la recreación histórica (13% de mujeres en dirección), flamenco y literatura (14%), música (17%) y cine y audiovisuales (27%).

En contraste, las mujeres tienen una mayor representación en la gestión de eventos de artes escénicas y artes visuales, donde alcanzan un 38%, así como en el ámbito de la cultura en general (50%). Estos datos revelan que, aunque las mujeres han ganado terreno en la gestión de determinados eventos culturales, sigue siendo necesario un mayor impulso para su acceso a la dirección en industrias culturales altamente masculinizadas.

A modo de **conclusión** de este estudio, si bien la presencia femenina en puestos de responsabilidad en la cultura extremeña ha aumentado en algunos ámbitos, **sigue sin alcanzarse la paridad en la mayoría de sectores**. La gestión cultural municipal y las bibliotecas son los espacios donde las mujeres han logrado mayor representación en la toma de decisiones, mientras que en eventos culturales y en la dirección de museos y centros de documentación su acceso sigue siendo limitado.

Estos datos reflejan la **necesidad de seguir promoviendo políticas de igualdad** en la cultura, asegurando oportunidades equitativas para que las mujeres accedan y se mantengan en posiciones de liderazgo. Fomentar redes de apoyo, visibilizar referentes femeninos y establecer criterios de paridad en la gestión y programación cultural son pasos fundamentales para avanzar hacia un sector más igualitario e inclusivo.

4.1.2. El papel de las mujeres en la lectura y las bibliotecas extremeñas

El sector del libro, la lectura y las bibliotecas en Extremadura cuenta con una **notable presencia femenina** en distintos niveles. Sin embargo, persisten **desigualdades** en cuanto al acceso a **puestos de responsabilidad**, la **autoría** y el **reconocimiento del trabajo de las mujeres** en este ámbito. A continuación, se presentan los principales datos que reflejan la participación de las mujeres en este sector, gracias a la información facilitada por el Plan de Fomento de la Lectura de la Junta de Extremadura:

Mujeres en cargos de responsabilidad

Las mujeres desempeñan un **papel fundamental en la gestión y promoción de la lectura y las bibliotecas en Extremadura**. En la Consejería de Cultura, varias posiciones clave están ocupadas por mujeres, incluyendo la consejera de Cultura, la directora general de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural, la directora general del Instituto de la Juventud y la coordinadora del Plan de Fomento de la Lectura. Además, el equipo de Bibliotecas está compuesto mayoritariamente por mujeres.

Sin embargo, a **nivel nacional**, solo el **33% de los puestos directivos** en el ámbito de la cultura son ocupados por mujeres, lo que refleja la persistencia de barreras estructurales para acceder a posiciones de liderazgo en este sector.

Mujeres que escriben e ilustran

En España, el **27,1% de autores registrados son mujeres**, una cifra significativamente menor en comparación con los hombres, que representan el 44,3%. Este dato evidencia una **brecha en la representación femenina** dentro del sector editorial, lo que puede deberse a múltiples factores, incluyendo la menor visibilidad y oportunidades de publicación para las mujeres escritoras.

En Extremadura, el Plan de Fomento de la Lectura ha trabajado activamente para garantizar la presencia de escritoras en actividades con lectoras y lectores y clubes de lectura. Durante el último año, se ha contado, por ejemplo, con la participación de autoras como Cristina Morató e Inma Chacón, destacadas por su trayectoria en la literatura y la defensa de los derechos de las mujeres.

En los **concursos literarios** impulsados por el Plan de Fomento de la Lectura en Extremadura, se ha constatado una **mayor participación de mujeres**, especialmente en las categorías juvenil y adulta, lo que sugiere un creciente interés y presencia femenina en la creación literaria.

Mujeres que leen

Las mujeres extremeñas presentan un mayor índice de lectura en su tiempo libre en comparación con los hombres. A nivel nacional, el **69,9% de las mujeres** lee en su tiempo libre, frente al **59,9% de los hombres**. Esta tendencia se refleja también en la **participación en actividades de fomento a la lectura**, donde las mujeres, especialmente en las categorías juvenil y adulta, participan de forma más activa que los hombres.

Personal en bibliotecas según sexo en Extremadura, 2022

Las bibliotecas extremeñas cuentan con una **plantilla mayoritariamente femenina**. De un total de 876 personas empleadas en bibliotecas:

- **64,7% son mujeres** (567 trabajadoras).
- 19,7% son hombres (173 trabajadores).
- 15,5% no consta (136 personas).

En cuanto al **personal equivalente a tiempo completo** en las bibliotecas extremeñas, la proporción de mujeres sigue siendo superior:

- **61% mujeres** (339 trabajadoras).
- 20,5% hombres (114 trabajadores).
- 18,5% no consta (103 personas).

Personal en bibliotecas públicas municipales, 2023

Durante el año 2023, las 403 bibliotecas públicas municipales de Extremadura contaban con 617 personas contratadas, de las cuales:

- **77% mujeres** (481 trabajadoras).
- 17,34% hombres (107 trabajadores).

Del total de mujeres empleadas en estas bibliotecas:

- **Bibliotecarias profesionales: 7,49%**
- **Auxiliares de bibliotecas: 42,83%**
- **Personal especializado** (gestión cultural, animación sociocultural, etc.): **24,95%**
- **Personal no especializado** (conserjes, limpieza, vigilancia, etc.): **24,74%**
- **Becarias y voluntarias: 4,16%**

Personas registradas en la Red de Bibliotecas de Extremadura

En cuanto al número de personas **inscritas en la Red de Bibliotecas de Extremadura**, un total de 269.161 personas, las mujeres también superan a los hombres en participación:

- **54,27% mujeres registradas** (146.036 mujeres).

- 45,73% hombres registrados (123.125 hombres).

Se reafirma la tendencia de una **mayor implicación femenina en la lectura y el acceso a servicios bibliotecarios**, lo que subraya la necesidad de continuar promoviendo políticas de igualdad en la gestión cultural y en la creación de contenidos que reflejen la diversidad y la equidad de género.

Los datos reflejan una **notable presencia femenina** en el ámbito de las bibliotecas y la lectura en Extremadura, tanto **en el acceso y uso de estos servicios** como **en el empleo** dentro de las instituciones bibliotecarias. No obstante, persisten **desigualdades** en el **acceso a la autoría** y a los **puestos de toma de decisiones**, lo que sugiere la necesidad de continuar impulsando políticas de igualdad en el sector. La visibilización del trabajo de las mujeres escritoras, la promoción de su participación en la creación literaria y el refuerzo de su presencia en roles directivos son aspectos clave para avanzar hacia una cultura más equitativa e inclusiva en la región.

4.2. Definición de conceptos clave

En el análisis de los distintos sectores culturales desde una perspectiva de género, se han identificado **conceptos clave** que permiten comprender las **desigualdades estructurales** y los mecanismos que **perpetúan la discriminación hacia las mujeres** en el ámbito artístico y cultural. Estas barreras afectan tanto a la **creación y producción** como al **acceso a oportunidades**, la **visibilidad** y el **reconocimiento profesional**. A continuación, se presenta esta selección de definiciones que sirven de base para interpretar y abordar estas desigualdades en los sectores de la gestión cultural, las artes escénicas, la industria musical, las artes visuales y audiovisuales, la comunicación y bibliotecas, y los oficios técnicos vinculados a la cultura.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son **construcciones sociales** que determinan cómo deben actuar, vestir, expresarse y desempeñarse las personas **en función de su sexo biológico**. Estas **expectativas culturales** asignan a las mujeres características como la emotividad, la delicadeza y la dedicación al cuidado, mientras que a los hombres se les asocia con la fortaleza, la racionalidad y la independencia. Estas ideas preconcebidas no solo **limitan el desarrollo individual** de las personas, sino que también **condicionan las oportunidades laborales y de liderazgo** en sectores como la industria musical.

Desde una perspectiva feminista crítica, los estereotipos de género son vistos como **herramientas de opresión** que refuerzan la desigualdad y restringen el potencial de las personas al encasillarlas en roles rígidos que no reflejan sus capacidades reales.

Violencias contra las mujeres

La violencia de género o violencia contra las mujeres, es una manifestación de la desigualdad estructural entre hombres y mujeres y puede presentarse en **diversas formas** que

afectan la integridad, la autonomía y los derechos de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. A continuación, se definen los **principales tipos de violencias contra las mujeres**:

- **Violencia física**

La violencia física es la forma más visible y reconocida de violencia de género, ya que deja huellas evidentes en el cuerpo de las víctimas y, en muchos casos, se puede identificar con mayor facilidad. Consiste en **cualquier acto de agresión que cause daño o sufrimiento físico**, como golpes, empujones, quemaduras, estrangulamientos o cualquier otro tipo de ataque **que atente contra la integridad corporal de una mujer**. A menudo, la violencia física se incrementa de manera progresiva dentro de relaciones de abuso y puede culminar en **feminicidio** si no se toman medidas de protección adecuadas.

Sin embargo, esta manifestación extrema de la violencia de género no surge de manera aislada, sino que **se sostiene y se refuerza a través de otras formas de violencia más sutiles y normalizadas** en la sociedad. La violencia psicológica, la simbólica y la económica actúan como base para la legitimación y perpetuación de la violencia física. Por ejemplo, una mujer que es víctima de manipulación emocional, control económico o aislamiento social tiene menos posibilidades de buscar ayuda o escapar de una situación de abuso antes de que la violencia escale a la agresión física.

- **Violencia sexual**

La violencia sexual implica **cualquier acto de naturaleza sexual no consentido**. Esto incluye el acoso sexual, el abuso, la violación y la explotación sexual en distintas formas. Se trata de una violencia que se ejerce con el **objetivo de dominar, humillar y controlar a la víctima**, y que tiene consecuencias devastadoras tanto a nivel físico como psicológico.

En muchos casos, la violencia física y sexual se ven **respaldadas por discursos sociales y culturales** que minimizan o justifican estos actos. Expresiones como "si le pegó, algo habrá hecho" o "ella lo iba buscando por como andaba vestida" reflejan la violencia simbólica que sigue arraigada en la sociedad y que contribuye a la revictimización de quienes han sufrido agresiones.

- **Violencia psicológica**

Comprende cualquier **acción que cause daño emocional o afecte la estabilidad mental** de una mujer. Incluye el menosprecio, la intimidación, el chantaje emocional, las amenazas, la humillación y el control excesivo sobre su vida. La violencia psicológica suele ser **una forma de agresión invisible**, pero con graves consecuencias en la **autoestima** y el **bienestar emocional** de quienes la padecen.

- **Violencia social**

Hace referencia a la **exclusión, marginación o restricción de las mujeres en su participación en distintos espacios de la sociedad**. Se manifiesta en la dificultad para acceder a posiciones de liderazgo, en la limitación de su presencia en ámbitos de toma

de decisiones y en la imposición de roles de género que restringen su desarrollo personal y profesional.

- **Violencia laboral**

Es aquella que se produce **en el ámbito del trabajo** y se manifiesta en la discriminación en la contratación, la segregación ocupacional, la brecha salarial, la falta de oportunidades de ascenso y la precarización de las condiciones laborales. También incluye el acoso laboral y la falta de medidas para conciliar la vida laboral y personal, lo que afecta especialmente a las mujeres.

- **Violencia económica**

Se refiere a la **privación, limitación o control sobre los recursos económicos de una mujer** con el objetivo de **restringir su independencia financiera**. Incluye la negación de acceso a bienes y servicios, la desigualdad en el reparto de recursos dentro del hogar, la falta de oportunidades de acceso a financiación y la dependencia económica forzada, lo que genera una vulnerabilidad estructural para muchas mujeres.

- **Violencia simbólica**

Es una **forma de violencia más sutil**, pero **profundamente arraigada en la sociedad**. Se manifiesta a través de discursos, imágenes, estereotipos y representaciones que **refuerzan la subordinación de las mujeres y naturalizan su papel secundario** en distintos ámbitos. Ejemplos de violencia simbólica incluyen la hipersexualización en los medios de comunicación, la invisibilización de los logros de las mujeres y la reproducción de roles de género tradicionales.

- **Violencia vicaria**

La violencia vicaria ocurre cuando el agresor utiliza a **hijas e hijos** o a **personas del entorno** cercano de una mujer, incluso **sus animales**, como instrumento de daño, con el fin de **causarle sufrimiento**. Es una de las formas más extremas de violencia de género y puede incluir desde el alejamiento forzado de los hijos hasta el asesinato de menores como forma de venganza contra la madre.

- **Violencia digital**

La violencia digital ha cobrado gran relevancia en la actualidad y se refiere al **uso de la tecnología para acosar, controlar, amenazar o difundir contenido sin consentimiento**. Incluye el ciberacoso, la difusión de imágenes íntimas sin autorización, la suplantación de identidad y la violencia en redes sociales, afectando gravemente la privacidad y la seguridad de las mujeres en los entornos digitales.

Dentro de las diversas manifestaciones de la violencia de género, la **violencia simbólica** ocupa un lugar de especial relevancia en el ámbito cultural, ya que se ejerce de manera sutil y está **profundamente arraigada en la producción y difusión de contenidos culturales**. Los medios de comunicación, la publicidad, la industria del entretenimiento y las expresiones artísticas no solo reflejan la realidad social, sino que también contribuyen

activamente a moldearla, reproduciendo modelos de comportamiento que refuerzan las desigualdades de género.

A través de narrativas, estereotipos y representaciones visuales, la cultura ha desempeñado históricamente un papel en la construcción de **imaginarios colectivos** que sitúan a las **mujeres en roles de subordinación, fragilidad o hipersexualización**, mientras que refuerzan la **autoridad y el liderazgo masculino**. Este tipo de violencia no es explícita ni física, pero condiciona de manera profunda las **percepciones sociales sobre las capacidades y derechos de las mujeres**, limitando su acceso a oportunidades equitativas en distintos ámbitos, incluido el propio sector cultural.

Es fundamental abordar la violencia simbólica desde una perspectiva crítica dentro del ámbito cultural, ya que su persistencia no solo perpetúa la discriminación, sino que también **influye en la forma en que las mujeres son percibidas y se perciben a sí mismas**, impactando en su representación en espacios de poder, su acceso a la creación artística en igualdad de condiciones y su reconocimiento profesional. La promoción de narrativas inclusivas, la diversificación de referentes femeninos y la adopción de criterios de igualdad en la producción cultural son estrategias clave para transformar estos patrones y avanzar hacia una cultura libre de discriminación y violencia de género.

Lenguaje No Sexista e Inclusivo

El lenguaje es un instrumento fundamental en la construcción de la realidad social, ya que no solo **refleja nuestra manera de pensar**, sino que también **moldea las estructuras de poder y las relaciones de género**.

Según la consultora en igualdad María Martín, las estructuras lingüísticas tradicionales han contribuido a mantener un sistema simbólico que refuerza la subordinación de las mujeres a través de tres mecanismos fundamentales: la **invisibilización**, la **jerarquización discriminatoria** y la **perpetuación del marco conceptual hegemónico**. En este sentido, el lenguaje no sexista se presenta como una herramienta clave para empezar a abordarlos, tal y como se explica a continuación:

- **La invisibilización de las mujeres a través del lenguaje**

Uno de los principales problemas del lenguaje sexista es la exclusión de las mujeres en el discurso, lo que genera una **percepción distorsionada de la realidad** en la que **lo masculino es entendido como lo universal**. El uso del masculino genérico para referirse a grupos mixtos es una de las principales estrategias de invisibilización, ya que borra activamente la presencia de las mujeres en la comunicación, reforzando la idea de que su participación es secundaria o excepcional.

Para contrarrestar este efecto, es necesario incorporar alternativas que permitan representar a todas las personas sin que el masculino continúe ejerciendo su rol de neutralidad ficticia. Estrategias como el uso de términos colectivos ("el alumnado" en lugar de "los alumnos"), las fórmulas desdobladas cuando sea necesario ("las escritoras y los escritores") o el empleo de estructuras neutras ("las personas asistentes" en vez de

"los asistentes") son algunas de las formas de hacer visibles a las mujeres en el lenguaje.

- **Jerarquización discriminatoria en el uso del lenguaje**

El lenguaje no solo oculta a las mujeres, sino que también **establece relaciones de poder que las sitúan en una posición de subordinación respecto a los hombres**. Esto ocurre cuando los términos que se utilizan para referirse a ellas llevan implícitas connotaciones de menor valor, dependencia o infantilización. Por ejemplo, mientras que a los hombres en el ámbito profesional se les nombra por su cargo o apellido ("el director Pérez"), es frecuente que a las mujeres se les refiera por su nombre de pila o con diminutivos ("María, la coordinadora" o "las chicas de producción"), lo que disminuye la autoridad que se les reconoce.

Otra forma de jerarquización discriminatoria es la carga semántica diferencial que se aplica a ciertos términos. Palabras como "líder" o "genio" tienen una fuerte asociación con lo masculino, mientras que cuando se habla de mujeres en el ámbito cultural, se enfatizan aspectos ligados a la estética o a la emotividad, como "elegante", "sensible" o "delicada". Esta disparidad refuerza los estereotipos de género y limita la forma en que las mujeres son percibidas en distintos espacios profesionales.

Para combatir esta jerarquización, es fundamental utilizar el lenguaje de manera equitativa, asegurando que los términos empleados para referirse a mujeres y hombres en contextos similares tengan el mismo peso y significado.

- **La perpetuación del marco conceptual hegemónico**

Más allá de las palabras específicas, el lenguaje es un vehículo de transmisión del **marco conceptual que estructura nuestra forma de comprender el mundo**. Durante siglos, la narrativa dominante ha estado construida desde una **perspectiva masculina que define lo normativo y relega lo femenino a lo anecdótico o secundario**.

Esto se observa claramente en el ámbito cultural, donde la historia del arte, la literatura y la música han sido narradas desde una visión androcéntrica, relegando las contribuciones de las mujeres a un segundo plano o directamente omitiéndolas. De este modo, se refuerza la idea de que la cultura es una creación masculina y que las mujeres son figuras excepcionales dentro de un relato que no les pertenece.

Para transformar este marco conceptual hegemónico, es necesario **revisar y reconfigurar el discurso cultural desde una perspectiva inclusiva**. Esto implica no solo visibilizar a las mujeres en el lenguaje, sino también modificar los referentes históricos, diversificar las narrativas y garantizar que la producción cultural y educativa refleje la pluralidad de voces que conforman la sociedad.

El lenguaje no sexista, por tanto, no es solo una cuestión de corrección política, sino una herramienta esencial para la **construcción de una sociedad más justa e igualitaria**. Modificar el lenguaje implica transformar las estructuras de pensamiento que sustentan estas

desigualdades, abriendo el camino hacia una representación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de la sociedad.

Perspectiva de Género

La perspectiva de género es una **metodología de análisis** que permite **comprender y transformar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres** en distintos ámbitos sociales, económicos y culturales. Su aplicación en el sector cultural resulta fundamental para visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso a oportunidades, posiciones de liderazgo y reconocimiento profesional. Además, permite desarrollar estrategias y políticas que garanticen la equidad en todos los niveles de la creación, producción, gestión y difusión cultural.

La discriminación de género en el sector cultural no solo se refleja en la infrarrepresentación de mujeres en espacios de poder o en la brecha salarial, sino también en la invisibilización de sus aportaciones y en la reproducción de estereotipos que limitan su pleno desarrollo profesional. En la música, por ejemplo, las mujeres suelen ocupar roles secundarios, con menor acceso a la dirección de proyectos, la producción técnica o la programación de festivales. Asimismo, los repertorios, narrativas y referentes artísticos han estado históricamente dominados por la mirada masculina, lo que refuerza una visión androcéntrica de la cultura.

Según organismos internacionales como ONU Mujeres y UNICEF, la incorporación de la perspectiva de género en la legislación y en las políticas culturales es fundamental para avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Para ello, es necesario:

- Identificar las **desigualdades estructurales** y desarrollar **medidas concretas** para eliminarlas.
- Reconocer el **papel activo de las mujeres** en la transformación social y cultural, promoviendo su participación en la toma de decisiones.
- Fomentar el **empoderamiento femenino** y garantizar la **protección de sus derechos** en todos los ámbitos de la cultura.

Incorporar esta perspectiva en el ámbito cultural no solo responde a un principio de justicia social, sino que también **enriquece la industria** al diversificar talentos, experiencias y visiones creativas. Una industria más equitativa fomenta la innovación, amplía la pluralidad de voces y favorece un ecosistema cultural más representativo y sostenible.

4.3. Normativa y políticas de igualdad aplicadas al sector cultural

El análisis de género en la normativa específica de cultura en Extremadura examina el **grado de integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en diversas leyes y reglamentos que rigen el sector cultural en la región**. Para ello, se han revisado normativas clave como la Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Patrimonio Cultural Inmaterial, la Ley de Espectáculos Públicos, la Ley de Instituciones Museísticas, la Ley de Artes Escénicas, la Ley de Bibliotecas de Extremadura y el Estatuto del Artista.

Uno de los marcos normativos más relevantes en materia de igualdad es la **Ley 8/2011**, cuyo artículo 65 establece una serie de medidas para garantizar la equidad en la creación, producción y difusión cultural. Entre estas, se incluyen la promoción de autoría femenina, el fomento de políticas activas para la creación artística de las mujeres, la representación equilibrada en órganos consultivos y la eliminación de estereotipos sexistas en manifestaciones culturales financiadas con fondos públicos.

El **Estatuto de los Trabajadores** incorpora principios de igualdad de trato en aspectos clave como la clasificación profesional, los ascensos, la remuneración y la implementación de planes de igualdad en las empresas. En este sentido, se establece la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales y la obligación de garantizar la equidad salarial por trabajos de igual valor.

En el ámbito del **patrimonio cultural inmaterial**, la normativa reconoce el principio de igualdad y no discriminación, asegurando que las prácticas culturales tradicionales no justifiquen vulneraciones de derechos de las mujeres. Por su parte, la **Ley de Espectáculos Públicos** de Extremadura subraya la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la regulación de eventos y garantizar la representación equitativa en los órganos asesores del sector.

En cuanto a los **museos y bibliotecas**, se establece la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, así como la necesidad de incluir indicadores de género en las estadísticas y registros de visitantes. Asimismo, en el sector de las **artes escénicas**, se promueve la incorporación de criterios que garanticen la visibilidad de las mujeres y su participación en sectores tradicionalmente masculinizados.

Finalmente, el **Estatuto del Artista**, aunque no hace mención específica a la igualdad de género, introduce mejoras en la protección laboral de las personas trabajadoras del sector artístico, lo que contribuye indirectamente a garantizar condiciones más equitativas para mujeres y hombres.

Este análisis pone de manifiesto que, si bien la normativa cultural extremeña recoge principios de igualdad de género en múltiples ámbitos, sigue siendo necesario fortalecer la **aplicación efectiva** de estas disposiciones y desarrollar **mecanismos de seguimiento que aseguren su cumplimiento real en la práctica**.

El **Anexo I** presenta el desarrollo detallado del análisis sobre la aplicación de la normativa de igualdad en el ámbito cultural de Extremadura.

5. RESUMEN DE RESULTADOS

El presente apartado recoge el análisis de los resultados obtenidos a lo largo del **proceso participativo** desarrollado en los encuentros sectoriales de Cultura en Femenino, tanto en sus sesiones presenciales como virtuales. La información recogida en cada uno de los sectores analizados ha sido sistematizada en **informes diagnósticos específicos**, los cuales se adjuntan como anexos a este informe final:

- **Anexo 2.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres de las artes escénicas
- **Anexo 3.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales de las artes visuales y del sector audiovisual y multimedia
- **Anexo 4.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas
- **Anexo 5.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de gestoras culturales, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras
- **Anexo 6.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales técnicas de sonido, de iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares
- **Anexo 7.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres de la industria musical

A continuación, se ofrece una visión global de los principales hallazgos, identificando los **avances** en igualdad, así como las **desigualdades persistentes** y retos **comunes a todos los sectores** que siguen afectando a las mujeres en el ámbito cultural extremeño. Además, se presentan los **avances y desafíos específicos de cada sector**, permitiendo una visión detallada de las dinámicas propias que condicionan la equidad en cada disciplina cultural.



Foto 4. Participantes del encuentro del sector de las artes escénicas.

5.1. Avances y retos coincidentes en todos los sectores

Avances identificados en todos los sectores

- **Conciencia de género, cuotas y visibilización.** Se reconoce un avance en la conciencia de género entre las participantes y en la importancia de visibilizar a las mujeres en sus respectivos ámbitos. Esta perspectiva se refleja en obras y proyectos culturales con temáticas que abordan la igualdad y la diversidad.
- **Creación de redes y espacios seguros.** Se destaca la importancia de generar redes formales de colaboración y directorios de mujeres profesionales para potenciar su visibilidad y oportunidades.
- **Mejoras en el ámbito público.** Las trabajadoras del sector público valoran los avances en la regulación laboral, como horarios humanizados y mejores condiciones laborales, aunque estas prácticas no se suelen extender al ámbito privado.

Retos identificados en todos los sectores

- **Precariedad laboral.** Especialmente en el modelo de autónomas. Muchas mujeres enfrentan sueldos bajos, falta de seguridad social y exclusión de beneficios básicos como la baja por maternidad.
- **Dificultades para la conciliación real.** La insuficiencia de medidas de conciliación afecta de manera transversal a las mujeres en todos los sectores, limitando su capacidad para desarrollar una carrera profesional plena. Especialmente se vive la maternidad como un freno profesional.
- **Dependencia institucional,** tanto de puestos de trabajo como de proyectos.
- **Financiación** que genera incertidumbre sobre la continuidad de las iniciativas.
- **Falta de apoyo real,** ya que persiste el desconocimiento del sector y una desvalorización de la cultura como motor económico.
- **Falta de representación en roles de decisión.** Aunque las cuotas han sido útiles, los estereotipos y prejuicios de género continúan limitando la participación de las mujeres en espacios de poder.
- **Ausencia de formación en igualdad.** No se integra de manera habitual en los currículos de formación superior ni en las formaciones profesionales del sector cultural.
- **Persistencia de estereotipos de género.** Las mujeres siguen enfrentando estereotipos que las relegan a roles secundarios o de cuidado, perpetuando dinámicas de desigualdad en equipos de trabajo y programaciones culturales.
- **Síndrome de la impostora.** Barreras emocionales que hacen que muchas mujeres duden de su capacidad profesional, afectando su desarrollo y motivación.
- **Falta de personal cualificado en cultura en los ayuntamientos.** Especialmente en poblaciones pequeñas, donde la profesionalización de la gestión cultural sigue siendo una asignatura pendiente.

5.2. Avances y retos propios de cada sector

Gestión cultural, responsables políticas y programadoras

Avances específicos alcanzados:

- Participación creciente de mujeres en la toma de decisiones y en la organización de eventos culturales.

Retos específicos persistentes:

- Persistencia de modelos de liderazgo sexistas que refuerzan actitudes paternalistas hacia las mujeres dentro de los equipos de trabajo.
- Necesidad de adoptar roles o características percibidas como masculinas para ser tomadas en serio, lo que limita su autenticidad.
- Las creadoras y artistas concentran sus actuaciones en los días relacionados con la mujer (8M y 25N), lo que denota una falta de integración de los principios de igualdad en las programaciones en general y provoca discriminación hacia las mujeres.
- Vulnerabilidad en espacios públicos, lo que condiciona la elección de ubicaciones para eventos culturales.
- En los entornos rurales, las mujeres desempeñan un papel central en la organización y ejecución de eventos culturales y actividades comunitarias, una imprescindible aportación que, sin embargo, sigue estando invisibilizada.

Artes escénicas

Avances específicos alcanzados:

- Se reconoce un creciente interés y participación de mujeres en el mercado cultural, acompañada de una sensibilidad hacia sus propuestas creativas.
- Aumento de la presencia femenina en instituciones de formación cultural, como la ESAD (Enseñanzas Superiores de Arte Dramático), llenando aulas donde antes las mujeres eran minoría.

Retos específicos persistentes:

- Falta de espacios para debatir y reflexionar sobre la violencia que sufren las mujeres en el sector cultural y, en concreto, para tomar consciencia de la violencia simbólica que ejercen ciertas obras y comportamientos.
- Las instituciones no defienden adecuadamente a las artistas frente a obras que contienen violencia simbólica.

Industria musical

Avances específicos alcanzados:

- Asociaciones como MUMEX están liderando iniciativas para empoderar a las mujeres músicas y visibilizar su trabajo en el sector.

Retos específicos persistentes:

- Las situaciones de violencia simbólica y estética, como la exigencia de cumplir con estándares de imagen impuestos por terceros y la hipersexualización, siguen estando presentes.
- Las instituciones adolecen de profesionales de la gestión cultural en sus equipos. Aquellas que apuestan por ello han demostrado la capacidad de permear ciertas disciplinas en los territorios, como el caso del fomento de la música clásica de la mano de la Diputación de Badajoz.
- Falta de un rol de distribución: las músicas apelan la necesidad de contar con una persona profesional que se involucre en el proceso creativo y les sirva de punto de contacto con agentes programadores.

Artes visuales, sector audiovisual y multimedia

Avances específicos alcanzados:

- La Asociación de Artistas Visuales y Asociados de Extremadura (AVAEX) ha logrado importantes avances, como garantizar que los artistas que exponen cobren por su trabajo, fortaleciendo así la profesionalización del sector.

Retos específicos persistentes:

- En sectores como la escultura en piedra, las dinámicas de trabajo continúan profundamente masculinizadas, lo que limita la inclusión de mujeres en estas áreas.
- Persisten casos en los que se cuestiona la salud mental de las artistas a través del uso de sus obras y escritos públicos por parte de su entorno próximo, perpetuando una forma de control que históricamente ha afectado a las mujeres creadoras.
- Inexistencia del Grado de Bellas Artes en la región. Las escuelas de arte existentes no ofrecen formación reglada, y se ha identificado una falta de interés institucional por parte de la Junta de Extremadura, que ostenta las competencias de educación regional.

Comunicación, lectura, escritura y bibliotecas

Avances específicos alcanzados:

- Las bibliotecas son reconocidas como espacios seguros que fomentan la participación de las mujeres en un entorno de respeto e inclusión.

Retos específicos persistentes:

- La feminización del trabajo en bibliotecas, sumada a las condiciones laborales precarias, sugiere una asociación cultural que desvaloriza estos espacios como sectores dignos de inversión.
- Existen eventos consolidados en este ámbito, como la Feria del Libro de Trujillo, que permiten la visibilización de las mujeres y sus proyectos.
- Falta un reconocimiento más amplio hacia las mujeres que lideran actividades clave, como la coordinación de clubes de lectura, cuya labor no es suficientemente valorada ni visibilizada.

Técnicas de sonido, iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares

Avances específicos alcanzados:

- El sector técnico cultural está experimentando un cambio positivo en la incorporación de mujeres a roles tradicionalmente ocupados por hombres, especialmente en áreas como sonido, iluminación y operación de cámara.
- Avances en la tecnología y el aparataje han hecho más accesibles los trabajos técnicos, facilitando la incorporación de mujeres al sector.

Retos específicos persistentes:

- Los estereotipos de género aún influyen en las interacciones laborales, reforzando dinámicas de exclusión y desigualdad en el día a día, especialmente entre las profesionales jóvenes.
- Implementación de dinámicas igualitarias en la contratación en roles técnicos y fomento de la diversidad en los equipos.
- Las mujeres freelance enfrentan situaciones de acoso laboral y sexual con mayor frecuencia, lo que refleja una falta de medidas de prevención y protección adecuadas en este modelo de trabajo.



Foto 5. Momento de relatoría del encuentro sectorial de técnicas de sonido, iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares

6. PROPUESTAS DE ACCIÓN

Este apartado recoge una **compilación de medidas dirigidas a avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito cultural**, resultado de las propuestas formuladas en los distintos espacios de participación sectorial. Dichas acciones fueron identificadas durante los encuentros presenciales y virtuales de Cultura en Femenino y han sido sistematizadas en los informes diagnósticos específicos de cada sector, los cuales pueden consultarse en los anexos de este documento.

Con el objetivo de enriquecer y validar estas propuestas, la batería de medidas fue presentada en el evento final del proyecto Cultura en Femenino, donde se abrió un **espacio de reflexión y debate para su revisión**. Además, se habilitó un formulario de participación a través de *Google Forms*, permitiendo a un mayor número de profesionales del ámbito cultural aportar sus perspectivas y sugerencias.

El resultado de este proceso es la colección de medidas que se expone a continuación, la cual constituye una hoja de ruta para la implementación de acciones concretas que contribuyan a la equidad de género en la cultura extremeña.

1. **Formación en igualdad y perspectiva de género** dirigida tanto a personal político responsable de políticas culturales como a personal técnico del ámbito cultural, artistas y creadoras. Esta formación debe generar conciencia y proporcionar herramientas prácticas para la implementación efectiva de la igualdad en cada contexto profesional y creativo.
2. **Sensibilización en igualdad y contra las violencias machistas** a la ciudadanía a través de productos culturales, empleando el arte y la cultura como herramientas transformadoras hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.
3. **Garantizar recursos económicos específicos** para las medidas de igualdad recogidas en la normativa cultural vigente, asegurando su implementación efectiva y su cumplimiento real mediante la asignación de presupuestos adecuados.
4. **Implementar beneficios fiscales y bonificaciones** dirigidas a las empresas culturales que adopten y promuevan medidas concretas para favorecer la igualdad de género en sus procedimientos y estructuras internas.
5. **Crear un sello de igualdad** que identifique, visibilice y promueva a aquellas organizaciones y empresas que apuesten de manera activa por la implantación de políticas y prácticas igualitarias en el sector cultural.
6. **Reducir la precariedad y temporalidad laboral** que afecta especialmente a las mujeres en el ámbito cultural, priorizando acciones concretas para garantizar condiciones laborales dignas y estables, con especial atención a trabajadoras autónomas y del sector técnico.
7. **Reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres** en el ámbito cultural, poniendo en valor sus contribuciones históricas y actuales y asegurando su representación equitativa en los espacios culturales, artísticos y de toma de decisiones.

8. **Desarrollar protocolos efectivos** para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual, por razón de sexo o género en todos los ámbitos culturales, como las artes escénicas, la música, los eventos culturales y las bibliotecas.
9. **Crear un foro de debate y reflexión** permanente que analice el papel de la cultura en la perpetuación de la violencia simbólica hacia las mujeres, fomentando un diálogo abierto para identificar y transformar narrativas y prácticas culturales discriminatorias.



7. CONCLUSIONES GENERALES

El diagnóstico realizado en el marco del proyecto **Cultura en Femenino** ha permitido trazar un mapa detallado sobre la situación de las mujeres en el ámbito cultural de Extremadura. A través de los encuentros sectoriales se ha contado con la participación de **67 mujeres profesionales**, lo que representa un **48% del total de invitadas**. Este porcentaje de asistencia ha evidenciado algunas de las principales dificultades que enfrentan las mujeres en la cultura: **problemas de conciliación, falta de recursos para desplazarse, barreras económicas que impiden dejar de trabajar para asistir a encuentros y precariedad laboral**. Estas circunstancias reflejan que la igualdad real en el sector sigue siendo un desafío estructural.

Los resultados del estudio han puesto de manifiesto **avances clave** en diferentes sectores culturales de Extremadura. La implementación de **cuotas de género** y el impulso de **redes de apoyo** han comenzado a mejorar la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión y en ámbitos tradicionalmente masculinizados. **Asociaciones profesionales** como AGCEX para la gestión cultural, AVAEX en artes visuales o MUMEX en la industria musical han demostrado ser herramientas eficaces para visibilizar y profesionalizar el trabajo de las mujeres gestoras y creadoras.

Asimismo, se ha observado un incremento en la presencia femenina dentro de **espacios formativos** relacionados con disciplinas culturales, lo que augura cambios generacionales en la estructura del sector. En sectores técnicos, la **evolución tecnológica** ha facilitado el acceso de mujeres a este tipo de trabajos antes reservados a los hombres. En bibliotecas, comunicación y literatura, se ha consolidado la percepción de estos espacios como seguros y promotores de valores inclusivos.

En general, se percibe un cambio de mentalidad y **conciencia de género entre las profesionales del sector**, lo que ha permitido impulsar debates profundos en el espacio compartido. Sin embargo, **los avances siguen siendo desiguales entre sectores y no han logrado modificar las dinámicas estructurales de discriminación**. Estas desigualdades estructurales limitan el acceso equitativo de las mujeres a **oportunidades laborales** y de **liderazgo**. La **precariedad laboral**, especialmente en el trabajo autónomo y freelance, sigue afectando de manera desproporcionada a las mujeres, quienes enfrentan salarios bajos, inestabilidad y falta de protección social. La **conciliación** continúa siendo un reto fundamental, con una falta de medidas efectivas que permitan compatibilizar la vida profesional y personal sin que esto implique renuncias o sobrecargas. Asimismo, la **infrarrepresentación femenina en cargos de responsabilidad**, la **violencia simbólica** y la **programación desigual** en festivales y eventos culturales refuerzan una **brecha de género que sigue sin cerrarse**.

Si bien aún quedan retos por superar, el proceso participativo desarrollado en el marco de **Cultura en Femenino** ha demostrado que existe una comunidad de mujeres profesionales dispuestas a impulsar estos cambios. **La cultura debe ser un espacio de libertad, creación y justicia, donde la igualdad de género no sea una meta lejana, sino una realidad tangible y cotidiana**.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (s.f.). *Guía sobre el lenguaje inclusivo de género*. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. <https://www.acnur.org/es-es/sites/es-es/files/legacy-pdf/6352a7e74.pdf>
- Gobierno de España. (2015, 26 de mayo). *Ley 10/2015, para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/05/26/10/con>
- Gobierno de España. (2015, 23 de octubre). *Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores* (actualización del 2 de agosto de 2024). Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Gobierno de España. (2022, 22 de marzo). *Real Decreto-ley 5/2022, del Estatuto del Artista*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/03/22/5>
- Junta de Extremadura. (2011, 23 de marzo). *Ley 8/2011, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es-ex/l/2011/03/23/8>
- Junta de Extremadura. (2019, 5 de abril). *Ley 7/2019, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es-ex/l/2019/04/05/7>
- Junta de Extremadura. (2020, 1 de diciembre). *Ley 5/2020, de Instituciones Museísticas de Extremadura*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es-ex/l/2020/12/01/5>
- Junta de Extremadura. (2020, 1 de diciembre). *Ley 6/2020, de Artes Escénicas de Extremadura*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es-ex/l/2020/12/01/6/con>
- Junta de Extremadura. (2022, 1 de abril). *Ley 2/2022, de Bibliotecas de Extremadura*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es-ex/l/2022/04/01/2>
- Martín Barranco, M. (2024). *Material del curso "Lenguaje no sexista en tus entornos digitales"*. Asociación Clásicas y Modernas.
- Observatorio Extremeño de la Cultura. (2024). *Las mujeres en puestos de responsabilidad en cultural de Extremadura*. AGCEX.
- ONU Mujeres. (s.f.). *Gender mainstreaming*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Plan de Fomento de la Lectura. (2024, 17 de diciembre). *Mujeres en el ámbito de los libros, bibliotecas y la lectura en Extremadura* [Comunicación personal]. Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes.
- Universidad de Valladolid. (2023-2024). *Material del Máster de Estudios Feministas y Políticas Públicas de Igualdad*. Universidad de Valladolid.

ANEXOS

- **Anexo 1.** Identificación de la cuestión de género en la normativa específica de cultura
- **Anexo 2.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres de las artes escénicas
- **Anexo 3.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales de las artes visuales y del sector audiovisual y multimedia
- **Anexo 4.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas
- **Anexo 5.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de gestoras culturales, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras
- **Anexo 6.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres profesionales técnicas de sonido, de iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares
- **Anexo 7.** Informe diagnóstico del encuentro sectorial de mujeres de la industria musical

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN LA NORMATIVA ESPECÍFICA DE CULTURA

Referencias normativas revisadas:

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de **Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del **Estatuto de los Trabajadores** (actualización del 2 de agosto de 2024)
- Ley 10/2015, de 26 de mayo, para la salvaguardia del **Patrimonio Cultural Inmaterial**
- Ley 7/2019, de 5 de abril, de **Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura**
- Ley 5/2020, de 1 de diciembre, de **Instituciones Museísticas de Extremadura**
- Ley 6/2020, de 1 de diciembre, de **Artes Escénicas de Extremadura**
- Ley 2/2022, de 1 de abril, de **Bibliotecas de Extremadura**
- Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo del **Estatuto del Artista**

En la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura**, se hace alusión a aspectos del ámbito cultural en el siguiente artículo:

Artículo 65. Cultura

- 1) Las Administraciones Públicas de Extremadura, en su ámbito de competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística y cultural y a la difusión de la misma.
- 2) Las Administraciones Públicas de Extremadura no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención ni participarán en ninguna actividad cultural que sea sexista o discriminatoria por razón de sexo.
- 3) Los distintos organismos de las Administraciones Públicas Extremeñas, que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
 - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b) Impulsar políticas activas de ayuda a la creación y producción artística y cultural de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en la oferta artística y cultural pública.
 - d) Garantizar la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, así como en los jurados de premios promovidos o subvencionados por la Junta de Extremadura.
 - e) Adoptar medidas de acción positiva para favorecer la creación y producción artística de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, a nivel regional, nacional e internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
 - f) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promover políticas culturales que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio cultural de Extremadura.
 - g) Velar porque las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean sostenidas por fondos públicos como privados, no reproduzcan estereotipos y valores sexistas.
 - h) Favorecer la creación artística y cultural innovadora que apoyen la superación del androcentrismo y el sexismo, el conocimiento de la diversidad étnica y cultural de los diferentes colectivos de mujeres y la visualización de las diferentes orientaciones sexuales e identitarias de las mujeres.

Este artículo destaca las medidas que las Administraciones Públicas de Extremadura deben adoptar para garantizar la igualdad de género en el ámbito cultural, promoviendo la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las esferas culturales y artísticas.

En el **Estatuto de los Trabajadores**, las menciones relevantes sobre la igualdad de género en el ámbito laboral se encuentran principalmente en los siguientes artículos:

1. Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales:

Establece que se consideran nulos los reglamentos, convenios, pactos o decisiones empresariales que den lugar a discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Se prohíbe el trato desfavorable a las personas trabajadoras en reacción a la exigencia del principio de igualdad de trato y no discriminación. Aquí también se menciona la obligación de las empresas de tomar medidas de protección frente a la discriminación, incluida la implementación de planes de igualdad.

2. Artículo 22. Clasificación profesional:

La clasificación profesional de las personas trabajadoras debe ajustarse a criterios que garanticen la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 28 sobre igualdad de remuneración.

3. Artículo 24. Ascensos:

Los ascensos en la empresa deben regirse por criterios que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva para eliminar o compensar situaciones de discriminación.

4. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo:

Obliga al empresariado a pagar la misma retribución por un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo. Además, especifica que un trabajo tiene igual valor cuando las tareas, condiciones y exigencias de formación y desempeño son equivalentes.

5. Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo:

Este artículo menciona que durante los periodos de suspensión de contrato, las empresas pueden desarrollar planes de igualdad como parte de sus acciones para fomentar la equidad en el empleo.

6. Artículo 85. Contenido de los convenios colectivos:

Señala que los convenios colectivos deberán incluir, cuando corresponda, medidas relacionadas con los planes de igualdad. Las empresas tienen la obligación de incorporar estos planes y desarrollar medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7. Disposición adicional decimotercera:

Las empresas de una determinada dimensión están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, el cual será negociado con la representación legal de los trabajadores y deberá incluir auditorías salariales para garantizar la igualdad retributiva.

En la **Ley 10/2015, de 26 de mayo, para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial**, la mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentra en el **Artículo 3, Principios generales de las actuaciones de salvaguardia**, específicamente en el apartado **b)**, que establece:

Artículo 3, apartado b):

"El principio de igualdad y no discriminación. El carácter tradicional de las manifestaciones inmateriales de la cultura en ningún caso amparará el desarrollo de acciones que constituyan vulneración del principio de igualdad de género."

Este apartado asegura que las prácticas culturales tradicionales no justifiquen acciones que violen la igualdad de género.

En la **Ley 7/2019, de 5 de abril, de espectáculos públicos y actividades recreativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los siguientes apartados:

1. Exposición de Motivos, sección II:

"La presente ley [...] asume con carácter general, los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo), y, en particular, en los preceptos de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura (DOE núm. 59, de 25 de marzo). [...] Garantiza el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando en el ámbito de esta ley las funciones que asume la Administración regional al objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura."

2. Artículo 2, Finalidad y principios orientadores:

- El desarrollo y aplicación de esta ley por parte de las Administraciones públicas y de las personas titulares y prestadoras de los espectáculos públicos y actividades recreativas se inspira en principios como el respeto de los derechos de las personas y la accesibilidad universal, integrando la perspectiva de género en todas las actuaciones.

3. Artículo 11, Composición, organización y régimen de funcionamiento:

- Este artículo garantiza "un equilibrio de mujeres y hombres en la composición del Consejo Asesor de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Extremadura", conforme a lo establecido en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de

Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura.

4. Artículo 13, Registro autonómico:

- Indica que "las estadísticas, encuestas y recogidas de datos derivados del registro público incluirán sistemáticamente la variable sexo, incorporando indicadores de género para un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, expectativas y necesidades de mujeres y hombres."

5. Artículo 14, Régimen de la intervención administrativa:

- Se establece que las condiciones técnicas generales para la realización de espectáculos públicos y actividades recreativas deben garantizar la igualdad de trato de hombres y mujeres, respetando la diversidad y las diferencias de acuerdo con la normativa reguladora de igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género.

6. Artículo 15, Condiciones técnicas generales:

- Se incluye la obligación de incorporar la perspectiva de género en el plan de autoprotección para espectáculos públicos y actividades recreativas, así como para los establecimientos públicos, instalaciones y espacios abiertos donde se desarrollen, siempre que tengan una capacidad o aforo previsto igual o superior a 500 personas en un espacio cerrado o de 2,000 personas en un espacio abierto o instalaciones portátiles o desmontables.

En la **Ley 5/2020, de 1 de diciembre, de Instituciones Museísticas de Extremadura**, se hace alusión a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los siguientes apartados:

1. Artículo 2, Competencias de la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de Instituciones Museísticas:

- Apartado 12: "Velar para que las Instituciones Museísticas, en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus deberes, observen las normativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres."
- Apartado 14: "Velar para que los museos y colecciones museográficas, en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus deberes, observen la normativa aplicable en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en especial el artículo 65 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura."

2. Artículo 14, Obligaciones de los/las titulares de las Instituciones Museísticas pertenecientes a la Red de Instituciones Museísticas de Extremadura:

- Apartado 4: "Elaborar y remitir a la Dirección General u órgano de la administración competente en materia de museos los datos y estadísticas sobre visitantes incorporando la variable sexo, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, que regula estadísticas e investigación con perspectiva de género."

3. Artículo 21, La Comisión Técnica de Instituciones Museísticas de Extremadura:

- Apartado 4: "En la composición de la comisión se garantizará la representación legalmente equilibrada de hombres y mujeres, de acuerdo con los criterios marcados en el artículo 29 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, así como en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo."

En la **Ley 6/2020, de 1 de diciembre, de Artes Escénicas de Extremadura**, se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los siguientes apartados:

1. Exposición de Motivos:

- Se menciona que "se tendrá en cuenta en el desarrollo de esta ley el principio de igualdad de género recogido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley 8/2001, de 23 de marzo, de igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura."

2. Artículo 17. Medidas para la promoción de la igualdad:

- "A través de las diferentes medidas que se regulan en este título, la Junta de Extremadura promoverá la incorporación de criterios que fomenten una mayor visibilidad de la mujer en las diferentes manifestaciones de las artes escénicas, así como el incremento de su participación y presencia activa en aquellos sectores de la actividad vinculados o relacionados con las artes escénicas en los que se hayan detectado claras desigualdades."

3. Artículo 6. Consejo Extremeño de las Artes Escénicas:

- Apartado 2: "La composición de las vocalías del Consejo Extremeño de las Artes Escénicas garantizará un equilibrio entre mujeres y hombres en su composición de conformidad con lo establecido en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura."

En la **Ley 2/2022, de 1 de abril, de bibliotecas de Extremadura**, se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en varios apartados:

1. Exposición de Motivos:

- Se menciona que "el desarrollo de esta ley se adecuará al principio de igualdad de género recogido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres y en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura."

2. Artículo 4. Principios y valores de las bibliotecas.

- Apartado 1: "Los poderes públicos de Extremadura garantizarán el acceso a las bibliotecas con la finalidad de promover la difusión del pensamiento y la cultura, contribuyendo a la transformación de la información en conocimiento, así como al desarrollo cultural y la investigación, integrando la perspectiva de género como principio general de actuación."
- Apartado 2.a): Se menciona "la igualdad, para que todas las personas puedan acceder a los materiales, instalaciones y servicios de las bibliotecas sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género, orientación sexual, edad, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social."

3. Artículo 7. El Consejo de Bibliotecas de Extremadura.

- Apartado 2: "Su organización, composición concreta y funciones serán las que se determinen reglamentariamente, garantizándose la presencia en dicho órgano de representantes de la Administración autonómica y de las Corporaciones Locales competentes, así como de todos los sectores implicados en materia de bibliotecas, respetando, en todo caso, el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres recogido en el artículo 29 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo."

4. Artículo 18. Integración en la Red de Bibliotecas de Extremadura.

- Apartado 4: "La recogida de datos se realizará integrando la perspectiva de género y velando por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, tal y como dispone el artículo 28.1 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura."

En el **Estatuto del Artista**, regulado por el **Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo**, que adapta el régimen de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas y técnicas, **no se menciona específicamente la perspectiva de género o la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Sin embargo, el tratamiento indirecto de la igualdad se puede identificar en la normativa general del ámbito laboral que se refiere a la protección y mejoras en las condiciones laborales para todo el colectivo sin distinción de género.

El documento se enfoca en temas clave como:

- La mejora de las condiciones laborales del sector artístico, incluidas medidas para prevenir abusos en la temporalidad y asegurar contratos indefinidos cuando sea posible.

- La protección social y derechos laborales aplicables de forma equitativa para todas las personas trabajadoras del sector artístico, sin hacer una distinción directa respecto a género.

Aunque no se detalla un enfoque específico sobre género o igualdad entre mujeres y hombres, el contenido implica que estas medidas deben aplicarse de manera justa y sin discriminación, siguiendo las normativas generales sobre igualdad laboral en España, como lo estipula el Estatuto de los Trabajadores y otras leyes relacionadas.

De esta manera, el Real Decreto-ley promueve un entorno laboral más estable y protegido para todas las personas en el sector artístico, entendiendo que contribuye a una igualdad de oportunidades de manera indirecta.

ANEXO 2. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE MUJERES DE LAS ARTES ESCÉNICAS

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de mujeres de las artes escénicas**, celebrado el 2 de octubre de 2024 en La Nave del Duende, ubicada en la localidad de Casar de Cáceres, provincia de Cáceres. Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de Igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en Igualdad de Género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en Puestos de Responsabilidad

Aspectos positivos:

- Se observa un incremento de mujeres ocupando cargos directivos en el sector teatral y cultural.
- Las dramaturgias empiezan a incluir figuras femeninas en roles de liderazgo, con construcciones propias y no como réplicas masculinas.

Aspectos negativos:

- Persiste la falta de transparencia en la asignación de proyectos y recursos, con prácticas discrecionales que limitan el acceso igualitario a cargos directivos.
- La maternidad sigue siendo un freno significativo para las mujeres que desean ascender en su carrera profesional, perpetuando desigualdades que se concretan en el ámbito laboral.

2. Equipos Igualitarios

Aspectos positivos:

- Se percibe mayor apertura y sensibilidad hacia la creación artística de mujeres, lo que favorece una representación más igualitaria en los equipos creativos.

Aspectos negativos:

- No hay suficientes metodologías que desafíen los estereotipos de género en los equipos. A menudo, las dinámicas se basan en visiones binarias que limitan la inclusión.
- Los hombres no participan activamente en dinámicas de igualdad dentro de los equipos, perpetuando roles tradicionales de género.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- La presencia femenina en instituciones de formación cultural, como la ESAD (Enseñanzas Superiores de Arte Dramático), ha crecido significativamente, llenando aulas donde antes las mujeres eran minoría.

Aspectos negativos:

- Las ayudas y subvenciones priorizan la trayectoria profesional, dificultando el acceso de mujeres que están iniciando sus carreras.
- Falta inclusión de historias y perspectivas de mujeres en el currículo educativo, especialmente en la formación de docentes.

4. Sensibilización y formación en Igualdad de Género

Aspectos positivos:

- Las campañas educativas son valoradas como herramientas útiles cuando se integran adecuadamente con materiales pedagógicos complementarios.

Aspectos negativos:

- La formación en perspectiva de género no llega de manera consistente a los y las profesionales del sector cultural.
- Existe resistencia al uso del lenguaje inclusivo, lo que dificulta una implementación generalizada de herramientas para la igualdad.

5. Programaciones Igualitarias

Aspectos positivos:

- Jornadas como las de mujeres creadoras en el Festival Internacional de Teatro Clásico de Mérida han empezado a visibilizar el trabajo femenino en el sector.

Aspectos negativos:

- La incorporación de obras dirigidas por mujeres sigue siendo limitada, y las iniciativas actuales no garantizan igualdad de oportunidades en la programación.
- Falta de análisis crítico de los mensajes y estereotipos perpetuados en las programaciones culturales.

6. Mujeres referentes en el sector

Aspectos positivos:

- Existen espacios que han comenzado a destacar a mujeres creadoras y líderes en las artes escénicas, lo que contribuye a generar referentes para otras mujeres y niñas y también para niños y hombres.

Aspectos negativos:

- La visibilización de mujeres creadoras históricas sigue siendo insuficiente, especialmente en épocas anteriores al siglo XX.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)

Aspectos positivos:

- No se identificaron avances destacados en la erradicación de la violencia en este ámbito.

Aspectos negativos:

- Las instituciones no defienden adecuadamente a las artistas frente a obras que contienen violencia simbólica.

- Falta de espacios para debatir y reflexionar sobre la violencia que sufren las mujeres en el sector cultural y, en concreto, para tomar consciencia de la violencia simbólica que ejercen ciertas obras y comportamientos.

8. Políticas de igualdad

Aspectos positivos:

- Encuentros como este y otros espacios de debate son valorados por su capacidad de generar redes de colaboración y fomentar un diálogo constructivo.

Aspectos negativos:

- Las políticas de género son vistas como ineficaces debido a su falta de aplicación real. A menudo se utilizan de manera superficial, sin cambios sustanciales en el sector.

9. Participación de las mujeres

Aspectos positivos:

- Se reconoce un creciente interés y participación de mujeres en el mercado cultural, acompañada de una sensibilidad hacia sus propuestas creativas.

Aspectos negativos:

- Falta de comunicación directa y unión entre las creadoras y las instituciones culturales, lo que dificulta la articulación de iniciativas conjuntas.



Foto 1. Trabajo en subgrupos durante el encuentro de artes escénicas.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

A continuación, se presentan las propuestas recogidas durante el encuentro sectorial, organizadas en siete temáticas para su implementación en el sector cultural:

1. Conciliación laboral y familiar

- **Proporcionar ayudas específicas para la conciliación.** Crear programas de apoyo financiero dirigidos a mujeres trabajadoras del sector cultural que incluyan:
 - Cobertura de gastos relacionados con el cuidado de hijos/as o personas dependientes durante actividades profesionales, como ensayos, giras o representaciones.
 - Facilitar el acceso a servicios de cuidado en eventos culturales, permitiendo que las mujeres participen plenamente en sus roles profesionales.
- **Promoción de buenas prácticas.** Establecer incentivos para empresas culturales que adopten políticas de conciliación, como horarios flexibles y permisos parentales equitativos.

2. Sensibilización y formación en igualdad y perspectiva de género

- **Capacitación continua.** Implementar talleres y programas formativos dirigidos a profesionales de la cultura, abordando temas como:
 - Lenguaje inclusivo y no sexista.
 - Identificación y prevención de la violencia simbólica en las representaciones artísticas.
 - Historia y contribuciones de las mujeres en el arte y la cultura, con énfasis en aquellas invisibilizadas históricamente.
- **Incorporación en los currículos educativos.** Proponer la inclusión de la perspectiva de género en los programas de formación artística y cultural, asegurando que estudiantes y docentes adquieran una comprensión integral de las desigualdades de género en el sector.
- **Talleres para hombres y grupos mixtos.** Diseñar actividades que promuevan la participación masculina en los debates sobre igualdad, fomentando su implicación activa en la transformación cultural.

3. Creación de foros y espacios de reflexión

- **Foros sobre violencia simbólica.** Organizar espacios donde profesionales de la cultura puedan debatir y reflexionar sobre las representaciones culturales que contienen violencia simbólica, con el objetivo de desarrollar soluciones colectivas.

- **Encuentros no mixtos.** Promover reuniones exclusivas para mujeres en las que puedan compartir experiencias, construir redes de apoyo y diseñar estrategias específicas desde sus propias realidades.

4. Transparencia y revisión de las políticas de igualdad:

- **Evaluación de las políticas existentes.** Llevar a cabo revisiones periódicas de las políticas de igualdad aplicadas en las instituciones culturales para medir su impacto y eficacia.
- **Garantizar procesos transparentes.** Establecer sistemas abiertos y accesibles para la asignación de recursos y proyectos culturales, eliminando las prácticas discrecionales y garantizando igualdad de oportunidades.
- **Cuotas de género bien gestionadas.** Desarrollar mecanismos que aseguren un uso efectivo de las cuotas de género, evitando su instrumentalización superficial y asegurando que promuevan cambios reales en el acceso de las mujeres a oportunidades.

5. Metodologías innovadoras e inclusivas

- **Superar la visión binaria.** Desarrollar herramientas artísticas y educativas que aborden la igualdad desde una perspectiva no binaria, asegurando que las programaciones y dinámicas sean inclusivas para todas las personas.
- **Actualización de formatos de comunicación.** Renovar los lenguajes y formatos utilizados en las actividades culturales para garantizar que sean inclusivos, accesibles y atractivos para todos los públicos, promoviendo la diversidad.
- **Artes escénicas como herramienta educativa.** Proponer a los Centros de Profesores y Recursos (CPR) la incorporación de proyectos de artes escénicas en el ámbito educativo, utilizándolos como herramientas para promover la igualdad y transformar las percepciones de género en las aulas.

6. Programaciones igualitarias y críticas

- **Análisis crítico de contenidos.** Realizar revisiones de las programaciones culturales para detectar y eliminar representaciones que perpetúen estereotipos de género o refuercen dinámicas de violencia simbólica.
- **Fomento de la perspectiva feminista.** Incorporar prácticas feministas en las programaciones culturales, asegurando una representación equitativa y diversificada tanto en el contenido como en los procesos de creación.
- **Involucrar a la ciudadanía.** Diseñar actividades culturales que incluyan a la población en el proceso creativo desde sus primeras etapas, fomentando la conexión entre las comunidades y las iniciativas artísticas.

- **Incorporación de buenas prácticas artísticas.** Difundir ejemplos de producciones culturales que hayan logrado desafiar los estereotipos de género y promover la igualdad de manera efectiva, utilizándolos como referencia para futuras iniciativas.

7. Promoción de mujeres referentes

- **Visibilización de creadoras históricas.** Campañas de sensibilización que rescaten y promuevan la historia de mujeres artistas anteriores al siglo XX, integrándolas en programaciones culturales y materiales educativos.
- **Fomento de las figuras femeninas contemporáneas.** Desarrollar iniciativas que den visibilidad a mujeres creadoras actuales en festivales, exposiciones y actividades culturales, asegurando su representación equitativa.



Foto 2. Foto de grupo del encuentro sectorial de artes escénicas.

3. CONCLUSIONES

El **encuentro sectorial con mujeres de las artes escénicas** ha dejado en evidencia tanto avances importantes como retos significativos en el camino hacia la igualdad de género en el sector cultural. Si bien se han registrado progresos en algunos ámbitos, como el aumento de la presencia femenina en espacios de formación y en cargos directivos, persisten desigualdades estructurales, barreras culturales y prácticas que limitan el desarrollo pleno de las mujeres en este sector.

Avances y logros

Uno de los aspectos más destacados es el crecimiento de la **participación femenina en la formación especializada**. La creciente presencia de mujeres en instituciones como la ESAD refleja un cambio cultural que está abriendo nuevas oportunidades de acceso a la educación superior en artes escénicas. Asimismo, la sensibilización hacia las **propuestas creativas de mujeres** en la dramaturgia, supone un paso adelante hacia una representación más auténtica y equitativa.

Otro avance es la generación de **redes de contacto y colaboración** entre mujeres del sector, facilitadas por encuentros como este, que se valoran como espacios clave para compartir experiencias, visibilizar problemáticas comunes y diseñar soluciones colectivas. Estas redes fortalecen el tejido cultural y promueven un sentido de comunidad y **sororidad** que puede ser un catalizador para el cambio.

Desigualdades persistentes

A pesar de estos logros, el diagnóstico revela problemas estructurales profundos que siguen frenando el desarrollo igualitario en el sector de las artes escénicas. Entre los retos más destacados se encuentra la **maternidad como barrera profesional**, que perpetúa la percepción de las mujeres como cuidadoras principales y dificulta su acceso a oportunidades de liderazgo. Este obstáculo no solo afecta el avance profesional de las mujeres, sino que refuerza dinámicas que desincentivan su participación a largo plazo en el sector.

Asimismo, la **falta de transparencia en la asignación de proyectos y recursos** en las instituciones culturales representa una barrera para algunas mujeres creadoras, especialmente para aquellas que están iniciando sus carreras y que no cuentan con trayectorias consolidadas. La ausencia de comunicación directa y unión entre las creadoras y las instituciones dificulta la articulación de esfuerzos conjuntos y refuerza la **percepción de exclusión en el acceso a oportunidades**.

La **persistencia de estereotipos de género**, tanto en los equipos de trabajo como en las representaciones artísticas, es otro reto crítico. Aunque hay mayor sensibilidad hacia las propuestas de mujeres, la falta de metodologías que rompan con las visiones binarias limita el alcance del cambio. Además, la **resistencia al uso del lenguaje inclusivo** y la **falta de formación en perspectiva de género** perpetúan prácticas culturales que normalizan desigualdades.

Violencia simbólica y políticas insuficientes

La **violencia simbólica** sigue siendo una problemática latente en el sector. Las mujeres no siempre cuentan con el respaldo de las instituciones ante obras o prácticas que reproducen esta forma de violencia, lo que genera un entorno laboral poco seguro y hostil para muchas artistas. Esto se ve agravado por la falta de foros de debate y reflexión sobre estas cuestiones, lo que dificulta una revisión crítica de estas problemáticas.

Además, las políticas de igualdad, aunque bien intencionadas, a menudo son vistas como superficiales o ineficaces, ya que no siempre generan cambios sustanciales en las dinámicas culturales. La falta de evaluación y seguimiento de estas políticas contribuye a perpetuar su carácter simbólico, en lugar de transformador.

Propuestas para un futuro igualitario

Las propuestas recogidas durante el encuentro apuntan a la necesidad de medidas concretas y sostenidas que aborden tanto las desigualdades estructurales como las dinámicas culturales. Estas incluyen:

1. Proporcionar ayudas específicas para la **conciliación laboral y familiar**.
2. Implementar talleres de **formación en perspectiva de género y lenguaje no sexista**, dirigidos tanto a profesionales de la cultura como a docentes.
3. Crear **foros de debate sobre violencia simbólica**, promoviendo la reflexión crítica y la acción colectiva.
4. Garantizar la **transparencia en la asignación de recursos y la evaluación de las políticas de igualdad**.

Estas acciones no solo son fundamentales para avanzar hacia la igualdad, sino que también permitirán construir un sector cultural más inclusivo, justo y enriquecedor.

Hacia un sector cultural transformador

El sector de las artes escénicas tiene un **potencial transformador único**, al ser un espacio donde se generan discursos, imaginarios y representaciones que moldean la sociedad. Sin embargo, para que este potencial se traduzca en un cambio real, es imprescindible adoptar una visión estratégica e integral que combine políticas efectivas, formación continua, redes de apoyo y metodologías inclusivas.

Las conclusiones de este encuentro subrayan que el camino hacia la igualdad de género en el sector cultural es un **proceso continuo y multidimensional**. Requiere la implicación de todos los agentes implicados, desde instituciones hasta creadores y creadoras y públicos, para garantizar que la igualdad no sea solo un ideal, sino una realidad tangible que transforme el panorama cultural y social.

ANEXO 3. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE MUJERES PROFESIONALES DE LAS ARTES VISUALES Y DEL SECTOR AUDIOVISUAL Y MULTIMEDIA

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de mujeres profesionales de las artes visuales y del sector audiovisual y multimedia**, celebrado el 14 de noviembre de 2024 en el Museo Helga de Alvear de Cáceres, provincia de Cáceres.

Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos competentes e igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en igualdad de género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en puestos de responsabilidad

Aspectos positivos:

- La aplicación de cuotas está funcionando como una herramienta clave para fomentar la representación de las mujeres en roles de responsabilidad y toma de decisiones. Estas cuotas son consideradas necesarias para equilibrar la desigualdad histórica en el sector.
- La Asociación de Artistas Visuales y Asociados de Extremadura (AVAEX) ha logrado importantes avances, como garantizar que los artistas que exponen cobren por su trabajo, fortaleciendo así la profesionalización del sector.

Aspectos negativos:

- Las mujeres enfrentan barreras emocionales como el síndrome de la impostora, que genera inseguridad sobre su capacidad para ocupar estos roles, aunque tengan las competencias necesarias. Este fenómeno contrasta con la falta de cuestionamientos hacia los hombres en similares posiciones.
- La falta de tiempo debido a responsabilidades de cuidado impide que muchas mujeres puedan aceptar roles de liderazgo, perpetuando la desigualdad en estos puestos.

2. Equipos competentes e igualitarios

Aspectos positivos:

- Las buenas prácticas en igualdad aplicadas en instituciones y empresas están comenzando a generar equipos más diversos y competentes, promoviendo un entorno laboral más equilibrado.

Aspectos negativos:

- En sectores como la escultura en piedra, las dinámicas de trabajo continúan profundamente masculinizadas, lo que limita la inclusión de mujeres en estas áreas.
- La desconexión entre la academia, la universidad y el mercado laboral real dificulta la formación de equipos técnicos que reflejen la diversidad y las competencias necesarias.
- El discurso político relacionado con el sector cultural permanece anclado en paradigmas de hace tres décadas. Este estancamiento refleja un profundo desconocimiento y desinterés hacia el sector cultural, priorizando únicamente aquellas áreas que reciben un impulso político específico, mientras que la cultura no se encuentra actualmente entre ellas.
- Los puntos de acompañamiento empresarial (PAE) no consideran que los negocios vinculados al ámbito cultural puedan ser viables. Esta percepción

limitada subestima el potencial económico de la cultura y restringe significativamente las posibilidades de apoyo efectivo a iniciativas culturales desde una perspectiva empresarial.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- Las artistas participantes muestran una gran conciencia de género, que a menudo plasman en sus obras, enriqueciendo los contenidos culturales con perspectivas diversas.

Aspectos negativos:

- La región carece de un grado en Bellas Artes, y las escuelas de arte existentes no ofrecen formación reglada debido a la falta de interés institucional por parte de la Junta de Extremadura.
- Existe una desvinculación significativa entre las necesidades del mercado laboral y los contenidos formativos disponibles, lo que limita la preparación de las artistas para enfrentarse a las demandas reales del sector.
- Existe una necesidad urgente de proporcionar asesoramiento jurídico a las artistas plásticas y visuales en áreas como contratos, figuras jurídicas y derechos laborales. Este apoyo sería clave para garantizar su protección profesional y fomentar un entorno laboral más justo y estructurado en el sector.

4. Sensibilización y formación en igualdad de género

Aspectos positivos:

- Encuentros sectoriales como este proporcionan un espacio seguro y confiable donde las artistas pueden conectar, discutir retos y compartir soluciones, fomentando una conciencia colectiva hacia la igualdad.

Aspectos negativos:

- A pesar de los esfuerzos, aún no se ha integrado de forma sistemática una formación en igualdad de género en el ámbito cultural, lo que perpetúa dinámicas discriminatorias y barreras emocionales para las mujeres artistas.

5. Programaciones igualitarias

Aspectos positivos:

- El trabajo de AGCEX, AVAEX y otras asociaciones muestra un compromiso con la promoción de artistas femeninas, lo que contribuye a una mayor visibilidad de sus obras en programaciones culturales.

Aspectos negativos:

- Las ayudas y subvenciones a menudo no llegan directamente a las artistas que las necesitan. Esta falta de transparencia y efectividad en la distribución de recursos reduce las oportunidades para una programación más igualitaria.

6. Mujeres referentes en el sector

Aspectos positivos:

- No se han recogido avances significativos en este punto.

Aspectos negativos:

- La falta de una red formal de artistas extremeñas limita la colaboración, el intercambio de ideas y la visibilidad de las mujeres en el sector, dificultando su consolidación como referentes.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)

Aspectos positivos:

- No se han identificado avances significativos en este punto.

Aspectos negativos:

- Existen casos de violencia simbólica, como el uso de obras y escritos públicos de artistas por parte de exparejas para cuestionar su salud mental y obtener beneficios personales. Estas prácticas perpetúan una forma de control que históricamente ha afectado a las mujeres artistas.

8. Políticas de igualdad

Aspectos positivos:

- Las políticas de igualdad comienzan a incorporarse en las instituciones, y las cuotas han demostrado ser una herramienta efectiva para promover la participación femenina en espacios de representación.

Aspectos negativos:

- El cambio político en la región ha generado un retroceso en proyectos culturales que anteriormente estaban funcionando, lo que ha afectado negativamente al sector.
- Existe una carencia significativa de medidas de conciliación familiar adecuadas, o bien, las existentes son insuficientes. Incluso dentro de la administración pública, algunas participantes han enfrentado dificultades para ejercer su derecho a la conciliación, lo que refleja una brecha en la implementación efectiva de estas políticas.
- La maternidad continúa representando un obstáculo para el progreso profesional de las artistas, en gran parte debido a la falta de una perspectiva de género en el mercado laboral. Es imperativo que este facilite y respalde los cuidados, en lugar de penalizarlos, promoviendo un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

9. Participación de las mujeres

Aspectos positivos:

- Las cooperativas han surgido como una figura jurídica que aporta estabilidad y protección, ayudando a las mujeres a organizarse y enfrentar colectivamente los retos del sector.

Aspectos negativos:

- Las artistas enfrentan dificultades para acceder a ayudas que estén realmente orientadas a mejorar infraestructura o adquirir materiales necesarios para su desarrollo profesional.
- La dependencia excesiva de las instituciones para financiar proyectos culturales limita la autonomía y la participación activa de las artistas en el sector.



Foto 1. Diagnóstico grupal del encuentro sectorial de mujeres profesionales de las artes visuales y del sector audiovisual y multimedia.



Foto 2. Foto grupal del encuentro sectorial.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

A continuación, se presentan las propuestas recogidas durante el encuentro sectorial, organizadas en temáticas para su implementación en el sector cultural:

1. Sensibilización y formación en igualdad

- Incorporar una mayor **educación e información en los colegios** sobre temas de igualdad de género, fomentando desde edades tempranas una conciencia crítica y el respeto hacia la diversidad.
- **Promover programas educativos que integren actividades artísticas** como herramientas para abordar la igualdad de género, involucrando tanto a estudiantes como a sus familias.

2. Generación de redes y directorios profesionales

- Crear un **directorio de artistas mujeres** que visibilice su trabajo y permita conectarlas con oportunidades laborales y de colaboración o impulsar los existentes.
- Fomentar la generación de **redes de apoyo entre mujeres artistas** para compartir recursos, experiencias y estrategias que fortalezcan su posición en el sector cultural.
- Establecer una **red de actividades artísticas** que promueva la interacción entre profesionales del arte y la cultura, facilitando espacios para la creación conjunta y el intercambio de ideas.

3. Reconocimiento y valorización del trabajo artístico

- Asegurar que el **trabajo artístico de las mujeres sea valorado adecuadamente**, incluyendo el desarrollo de mecanismos que garanticen una compensación económica justa por su labor.
- Implementar **campañas de sensibilización** que destaquen la importancia del trabajo de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, fomentando un mayor reconocimiento institucional y social.

4. Estrategias de autonomía y sostenibilidad

- Generar una **estrategia para que el sector cultural sea cada vez menos dependiente de las instituciones**, fortaleciendo su autonomía mediante modelos de financiamiento alternativos y sostenibles.
- Desarrollar una **web específica que centralice información** sobre ayudas y convocatorias en el ámbito cultural y artístico, facilitando el acceso de las mujeres a recursos clave para su desarrollo profesional.
- Apostar por la **continuidad de proyectos culturales** que han demostrado ser exitosos, asegurando su sostenibilidad en el tiempo.

5. Políticas y marco jurídico para la igualdad

- Impulsar la creación de una **ley específica de cultura** que garantice un marco jurídico sólido para la protección y promoción del sector, con un enfoque de género que integre la igualdad como eje transversal.
- Establecer **mecanismos de control y evaluación de las políticas culturales** existentes, asegurando que estas se implementen de manera efectiva y promuevan la equidad en el sector.

6. Conciliación y territorio

- Implementar medidas que reconozcan la **cotización** de las mujeres cuando decidan quedarse en casa para desempeñar **labores de cuidado**, asegurando su acceso a derechos laborales y sociales.
- Diseñar acciones culturales que aborden de manera integral los **temas de territorio, medio rural y arte**, promoviendo la igualdad en contextos menos accesibles y visibilizando las necesidades de las mujeres en estas áreas.



Foto 3. Momento de trabajo en el diagnóstico grupal del encuentro sectorial.

3. CONCLUSIONES

El análisis realizado sobre el **sector de profesionales de las artes visuales y del sector audiovisual y multimedia**, considerando tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora y las propuestas planteadas, permite identificar los avances logrados, las desigualdades persistentes y las prioridades de acción necesarias para avanzar hacia una igualdad efectiva. A continuación, se presentan las principales conclusiones organizadas en los siguientes apartados.

Avances y logros

En el ámbito cultural y artístico, se han alcanzado importantes logros que evidencian avances hacia la igualdad. La **implementación de cuotas y prácticas en igualdad** ha comenzado a tener un impacto positivo, promoviendo una mayor representación de mujeres en roles clave del sector. Asociaciones como **AVAEX** han liderado iniciativas fundamentales, como garantizar que artistas reciban una compensación económica por sus exposiciones, marcando un precedente en la profesionalización del sector. Además, **encuentros sectoriales** han proporcionado espacios de confianza donde las mujeres pueden compartir sus experiencias, discutir los retos que enfrentan y plantear soluciones colectivas. Esto fortalece las **redes de apoyo** y facilita la articulación de **propuestas innovadoras**.

Por otro lado, la **perspectiva de género** se ha convertido en un eje transversal en las obras de muchas artistas, enriqueciendo el contenido cultural con narrativas inclusivas y diversas, que visibilizan realidades históricamente ignoradas.

Desigualdades persistentes

Sin embargo, persisten desigualdades significativas que limitan el desarrollo pleno de las mujeres en el sector. Las barreras estructurales, como la insuficiencia de **medidas de conciliación** familiar, afectan de manera desproporcionada a las mujeres, incluso en ámbitos públicos donde debería garantizarse el ejercicio de estos derechos.

La **falta de acceso a formación reglada en áreas artísticas**, como un grado en Bellas Artes en la región de Extremadura, agrava esta situación, dejando a muchas mujeres sin las herramientas necesarias para avanzar en sus carreras. Además, problemas como el **síndrome de la impostora** generan inseguridad emocional en las mujeres para ocupar **roles de liderazgo**, mientras que las **responsabilidades de cuidado** continúan siendo un freno para su participación en espacios de decisión.

Sectores como la escultura en piedra permanecen **altamente masculinizados**, y la **desconexión entre las instituciones académicas y el mercado laboral real** refuerza una dependencia de las instituciones, obstaculizando la autonomía y la sostenibilidad de las iniciativas lideradas por mujeres en el ámbito cultural.

Propuestas para un futuro igualitario

Para abordar estas desigualdades y avanzar hacia la igualdad, se considera fundamental implementar un conjunto de medidas estructurales y culturales:

- **Políticas laborales y jurídicas.** Impulsar la creación de una ley de cultura que garantice un marco jurídico integral para proteger y promover el sector con un enfoque de género e implementar medidas para valorar y remunerar adecuadamente el trabajo artístico de las mujeres, asegurando una compensación justa por su labor.
- **Redes y formación.** Crear un directorio de artistas mujeres y establecer redes de apoyo que fortalezcan su visibilidad y oportunidades en el mercado y promover la creación de una web que centralice información sobre ayudas y convocatorias culturales, facilitando el acceso a recursos clave para las mujeres artistas.
- **Conciliación y territorio.** Reconocer la cotización de las mujeres que optan por desempeñar labores de cuidado, garantizando su acceso a derechos sociales y laborales y diseñar estrategias que integren el arte y la cultura con las particularidades del territorio y el medio rural, asegurando la participación de las mujeres en contextos menos accesibles.
- **Sostenibilidad del sector.** Apostar por la continuidad de proyectos culturales exitosos, asegurando su financiamiento y sostenibilidad en el tiempo y generar estrategias para reducir la dependencia de las instituciones y fomentar la autonomía del sector cultural mediante modelos de gestión alternativos.

Hacia un sector cultural transformador

El camino hacia la igualdad en el ámbito cultural y artístico requiere de un **compromiso integral** que combine esfuerzos desde las políticas públicas, la sociedad civil y el sector privado. Es esencial **fortalecer la autonomía del sector** a través de iniciativas sostenibles, promoviendo **redes de colaboración** y garantizando una **representación equitativa de las mujeres** en todos los niveles.

La **educación en igualdad y la valorización del trabajo artístico femenino** son pilares fundamentales para combatir las desigualdades persistentes y crear un entorno en el que las mujeres puedan desarrollar plenamente su talento. Asimismo, es necesario garantizar **medidas de conciliación efectivas** y accesibles, junto con un marco jurídico sólido que proteja sus derechos.

Este esfuerzo colectivo permitirá no solo avanzar hacia un sector más inclusivo y justo, sino también **enriquecer el panorama cultural** con una mayor diversidad de voces y perspectivas. La igualdad de género en el ámbito cultural no es solo una meta, sino una necesidad para construir **una sociedad más equitativa y representativa**.

ANEXO 4. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE MUJERES PROFESIONALES DE LA COMUNICACIÓN, LA LECTURA, LA ESCRITURA Y LAS BIBLIOTECAS

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de mujeres profesionales de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas**, celebrado el 30 de octubre de 2024 en Centro de Emprendimiento e Innovación Rural i-Novo de Trujillo, provincia de Cáceres.

Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos competentes e igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en igualdad de género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en puestos de responsabilidad

Aspectos positivos:

- Las mujeres profesionales de este sector destacan por su pasión y compromiso con su trabajo, lo que las motiva a defender y compartir su labor con dedicación.
- La cooperación público-privada se ha mostrado como una herramienta eficaz para impulsar proyectos y fomentar la igualdad en el sector.

Aspectos negativos:

- Las mujeres no siempre son reconocidas como artistas de pleno derecho en su quehacer diario, lo que evidencia una desigualdad estructural en el acceso a oportunidades de liderazgo y representación.

2. Equipos competentes e igualitarios

Aspectos positivos:

- No se han definido aspectos de análisis a este respecto.

Aspectos negativos:

- La feminización del trabajo en bibliotecas, sumada a las condiciones laborales precarias, sugiere una asociación cultural que desvaloriza estos espacios como sectores dignos de inversión.
- La participación masculina en las dinámicas laborales y creativas de las bibliotecas sigue siendo limitada, afectando la construcción de equipos igualitarios.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- No se ha recogido ningún elemento de análisis a este respecto.

Aspectos negativos:

- No se identifican programas formativos específicos que refuercen las capacidades de las mujeres en este sector.

4. Sensibilización y formación en Igualdad de género

Aspectos positivos:

- El lenguaje no sexista e inclusivo está comenzando a incorporarse en las actividades del sector, promoviendo mayor sensibilidad hacia la igualdad y la diversidad.

Aspectos negativos:

- Falta una formación sistemática en igualdad de género dirigida a las profesionales del sector, lo que dificulta la identificación y el abordaje de desigualdades de manera efectiva.

5. Programaciones igualitarias**Aspectos positivos:**

- Existen eventos consolidados en este ámbito, como la Feria del Libro de Trujillo, que permiten la visibilización de las mujeres y sus proyectos.
- Las actividades relacionadas con bibliotecas y lectura están visibilizando el papel de las mujeres como narradoras y creadoras de contenido.
- Las bibliotecas y sus dinámicas culturales se están consolidando como espacios de reflexión y promoción de la diversidad cultural.

Aspectos negativos:

- Las programaciones tienden a incluir a mujeres del sector solo en fechas clave como el Día de la Mujer, mientras que su participación durante el resto del año sigue siendo limitada.
- Los proyectos liderados por mujeres no suelen ser priorizados en las programaciones, lo que perpetúa las desigualdades que genera este sistema social patriarcal.

6. Mujeres referentes en el sector**Aspectos positivos:**

- No se ha registrado ningún elemento de análisis a este respecto.

Aspectos negativos:

- Falta un reconocimiento más amplio hacia las mujeres que lideran actividades clave, como la coordinación de clubes de lectura, cuya labor no es suficientemente valorada ni visibilizada.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)**Aspectos positivos:**

- Las bibliotecas son reconocidas como espacios seguros que fomentan un entorno de respeto e inclusión.

Aspectos negativos:

- A pesar de ser espacios seguros, la precariedad laboral que afecta a las trabajadoras del sector refleja una forma de violencia que perpetúa dinámicas de exclusión.

8. Políticas de igualdad

Aspectos positivos:

- La cooperación entre entidades públicas y privadas ha sido efectiva en la promoción de proyectos que integran valores de igualdad y diversidad.

Aspectos negativos:

- Las políticas públicas carecen de medidas eficaces para garantizar la igualdad de género en las dinámicas laborales del sector.
- La precariedad y la temporalidad de los contratos afectan de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su estabilidad y desarrollo profesional.

9. Participación de las mujeres

Aspectos positivos:

- En los entornos rurales, la participación de las mujeres en actividades culturales es significativamente alta, lo que refleja un gran potencial para su empoderamiento y fomentar su implicación en dinámicas comunitarias.

Aspectos negativos:

- En los contextos urbanos, la participación es menos notable, lo que evidencia una desconexión entre las actividades culturales y las comunidades locales.
- La falta de integración de las familias en las actividades culturales debido a la poca disponibilidad de tiempo, dificulta la transmisión del hábito de la lectura a las nuevas generaciones.



Foto 1. Presentaciones del encuentro sectorial de mujeres profesionales de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

A continuación, se presentan las propuestas recogidas durante el encuentro sectorial, organizadas en temáticas para su implementación en el sector cultural:

1. Reconexión de las bibliotecas con su entorno

- **Establecer nuevas conexiones entre las bibliotecas y la comunidad local**, creando vínculos con escuelas, institutos, asociaciones y otros colectivos sociales para fortalecer su papel como espacios de inclusión y participación cultural.
- **Diseñar actividades específicas para público joven**, como lecturas teatralizadas, talleres de escritura creativa y sesiones de cuentacuentos, que fomenten el interés por la lectura y la cultura en edades tempranas.
- **Ampliar los horarios de las bibliotecas e incluir actividades innovadoras** como "una noche en la biblioteca", promoviendo la accesibilidad y el uso diverso de estos espacios por parte de distintos grupos sociales.

2. Recuperación de proyectos culturales abandonados

- **Revisar y evaluar los proyectos que anteriormente se habían implementado con éxito** pero fueron abandonados por falta de apoyo económico, buscando estrategias para su reactivación a través de financiamiento público o modelos de autosustentabilidad.
- **Promover mecanismos de colaboración público-privada** que permitan sostener iniciativas culturales relevantes, garantizando su continuidad y el impacto positivo que generan en las comunidades.

3. Empoderamiento de las mujeres profesionales del sector cultural

- Generar **campañas y talleres** que inviten a las mujeres profesionales del sector a ocupar espacios y **superar el síndrome de la impostora**, fomentando su confianza y liderazgo en proyectos culturales.
- **Crear redes de apoyo para mujeres en el ámbito cultural**, que les permitan compartir experiencias, superar barreras comunes y construir una narrativa de igualdad y profesionalización.

4. Contracultura y propuestas desde el territorio

- **Facilitar la creación de espacios de debate y participación** en los que las personas de los territorios, especialmente mujeres, puedan generar propuestas culturales basadas en sus necesidades locales y visiones comunitarias.
- **Fomentar la contracultura como un enfoque transformador**, permitiendo que las propuestas culturales se diseñen desde las bases sociales y no únicamente desde los despachos, asegurando una representación más inclusiva y genuina.



Foto 2. Foto de grupo del de mujeres profesionales de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas.

3. CONCLUSIONES GENERALES

El análisis de los aspectos positivos y negativos del sector cultural, específicamente en el **sector de la comunicación, la lectura, la escritura y las bibliotecas**, junto con las propuestas planteadas, ofrece un diagnóstico integral que permite reflexionar sobre los logros alcanzados, las desigualdades que persisten, las acciones necesarias y el enfoque hacia un sector más igualitario.

Avances y logros

En el sector cultural, las **bibliotecas** han logrado consolidarse como **espacios seguros de inclusión y diversidad**, particularmente en entornos rurales, donde la participación de la comunidad es significativamente mayor. Estas instituciones no solo promueven valores de igualdad, sino que también se han convertido en puntos de encuentro para actividades culturales significativas.

Eventos como la Feria del Libro de Trujillo han permitido **visibilizar a mujeres profesionales del sector**, destacando su trabajo como narradoras, escritoras y coordinadoras de actividades culturales. Asimismo, la integración del **lenguaje inclusivo** en la comunicación del sector evidencia avances hacia la sensibilización en igualdad de género y diversidad.

La **cooperación público-privada** también ha mostrado ser una herramienta efectiva para impulsar proyectos culturales, permitiendo la creación de **vínculos** entre la biblioteca y la comunidad, y destacando su papel como **agente transformador** en el territorio.

Desigualdades persistentes

A pesar de los avances, las desigualdades estructurales continúan afectando significativamente a las mujeres en este ámbito. Las bibliotecas, a menudo con **plantillas feminizadas**, enfrentan **condiciones laborales precarias**, que reflejan una desvalorización histórica de los espacios culturales como áreas prioritarias para la inversión pública. Esta precariedad impacta especialmente en las mujeres, quienes además enfrentan una **limitada representación en programaciones fuera de fechas simbólicas**, como el Día de la Mujer.

La **participación masculina** en las dinámicas culturales y laborales sigue siendo baja, perpetuando equipos homogéneos en términos de género y restringiendo la diversidad en las perspectivas creativas y organizativas. Asimismo, las profesionales del sector cultural enfrentan **barreras emocionales como el síndrome de la impostora**, que limita su capacidad para ocupar espacios de liderazgo y visibilización.

Por otra parte, las actividades relacionadas con la lectura enfrentan un **desafío intergeneracional**, reflejado en el desapego de la juventud hacia los hábitos de lectura. La desconexión entre las actividades culturales y las **familias** también dificulta la transmisión del interés por la lectura a las nuevas generaciones

Propuestas para un futuro igualitario

Las propuestas planteadas en el encuentro subrayan la importancia de implementar acciones concretas para abordar estas desigualdades y promover un cambio estructural. Entre las prioridades destacan:

- **Reconectar las bibliotecas con su entorno.** Crear vínculos con escuelas, institutos, asociaciones y colectivos sociales, diseñando actividades inclusivas y atractivas para todas las edades.
- **Empoderar a las mujeres profesionales.** Desarrollar talleres y campañas para superar barreras como el síndrome de la impostora, fomentando su confianza y liderazgo en el ámbito cultural.
- **Recuperar proyectos culturales abandonados.** Evaluar y revitalizar iniciativas que hayan demostrado ser exitosas en el pasado, buscando modelos de financiamiento sostenibles.
- **Fomentar la contracultura.** Generar propuestas desde las comunidades y el territorio, asegurando que las actividades culturales reflejen las necesidades y perspectivas locales en lugar de centralizarse en los despachos.
- **Ampliar el acceso y los horarios.** Asegurar que las bibliotecas sean más accesibles mediante horarios flexibles y actividades innovadoras, promoviendo su uso diversificado por diferentes grupos sociales.

Hacia un sector cultural transformador

El sector cultural, y en particular las bibliotecas, tienen el potencial de liderar un **cambio transformador hacia la igualdad**. Para ello, es fundamental consolidar políticas públicas inclusivas y efectivas, garantizar la sostenibilidad de las actividades culturales y fomentar la participación de todas las personas, especialmente las mujeres y los colectivos históricamente excluidos.

Este camino hacia la igualdad requiere un **esfuerzo coordinado** entre instituciones, comunidades y profesionales del sector. La construcción de **redes de apoyo, la implementación de políticas transparentes y la visibilización de las mujeres** en sus roles profesionales son elementos clave para asegurar un progreso sostenible.

ANEXO 5. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE GESTORAS CULTURALES, RESPONSABLES DE POLÍTICAS CULTURALES, PROGRAMADORAS Y DISTRIBUIDORAS

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de gestoras culturales, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras**, celebrado el 20 de septiembre de 2024 en la Residencia Universitaria Hernán Cortés de la Diputación de Badajoz, ubicada en la ciudad de Badajoz. Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de Igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en Igualdad de Género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en Puestos de Responsabilidad

Aspectos positivos:

- La implementación de cuotas en ámbitos políticos, como alcaldías y concejalías, ha resultado efectiva, permitiendo que más mujeres accedan a puestos relevantes y lideren políticas con una perspectiva de género.
- En el ámbito de las Universidades Populares, la mayoría de las directoras son mujeres, lo que evidencia una tendencia hacia una mayor representación femenina en roles de liderazgo.

Aspectos negativos:

- En el sector privado, los hombres continúan ocupando de manera predominante los puestos de responsabilidad, limitando la presencia femenina en cargos directivos.
- Persisten actitudes paternalistas hacia las mujeres en roles de liderazgo, lo que se traduce en un trato infantilizado, incluso cuando ostentan cargos de alta responsabilidad, tanto en la administración pública como en entornos de trabajo privado.

2. Equipos Igualitarios

Aspectos positivos:

- No se identificaron prácticas destacables que fomenten equipos igualitarios.

Aspectos negativos:

- Los entornos laborales en el sector cultural suelen caracterizarse por dinámicas laborales excesivamente exigentes, que no consideran la necesidad de cuidados, afectando desproporcionadamente a las mujeres (por su rol social persistente de cuidadoras).
- Existe una percepción de apropiación del trabajo de las mujeres por parte de sus colegas masculinos, lo que genera frustración y agotamiento entre ellas.
- Persisten modelos culturales sexistas que refuerzan actitudes paternalistas hacia las mujeres dentro de los equipos de trabajo.
- Las mujeres sienten una constante presión por justificar su profesionalidad y demostrar su valía, enfrentando mayores expectativas que sus pares masculinos.
- A menudo, las mujeres sienten la necesidad de adoptar roles o características percibidas como masculinas para ser tomadas en serio, lo que limita su autenticidad.
- La baja implicación masculina en cuestiones de igualdad de género limita la formación de equipos verdaderamente igualitarios.

- Se observa una tendencia a malinterpretar la ambición de las mujeres como algo negativo, lo que dificulta su integración y crecimiento profesional en equipos.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- Cada vez hay más mujeres en las aulas aprendiendo las distintas especialidades de cultura.

Aspectos negativos:

- No se identificaron cuestiones significativas en esta área.

4. Sensibilización y formación en igualdad de género

Aspectos positivos:

- Las nuevas generaciones muestran avances significativos en la conciencia hacia la igualdad de género, reflejando un cambio positivo en los valores culturales de ciertos segmentos de la población joven.

Aspectos negativos:

- La sensibilización laboral en temas de igualdad sigue siendo insuficiente, ya que no está incluida en el Estatuto de las Artistas como un componente esencial.
- Existe una polarización en las perspectivas de la juventud sobre igualdad de género, con una parte de la población que muestra actitudes menos progresistas en este aspecto.
- Los procesos feministas generan confusión tanto en mujeres como en hombres, dificultando el desarrollo de acciones colectivas efectivas.

5. Programaciones igualitarias

Aspectos positivos:

- No se identificaron avances significativos en esta área.

Aspectos negativos:

- Las comunicaciones de actividades culturales no prestan suficiente atención a evitar el uso de lenguaje sexista o no inclusivo.
- Las mujeres siguen enfrentando vulnerabilidad en espacios públicos, lo que condiciona la elección de ubicaciones para eventos culturales. Esto afecta, por ejemplo, a la utilización de espacios periféricos como los Espacios para la Creación Joven para las jóvenes.

6. Mujeres referentes en el sector

Aspectos positivos:

- La existencia de referentes femeninas es reconocida como una herramienta fundamental para inspirar a nuevas generaciones de mujeres en el sector cultural.

Aspectos negativos:

- Se evidencia una necesidad urgente de visibilizar el papel histórico de las mujeres en la cultura y el arte.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)**Aspectos positivos:**

- No se identificaron avances destacados en la erradicación de la violencia en este ámbito.

Aspectos negativos:

- La sensación de inseguridad en los espacios públicos continúa afectando la participación de las mujeres en actividades culturales, especialmente en contextos rurales o en ubicaciones periféricas.

8. Políticas de igualdad**Aspectos positivos:**

- Las políticas públicas de igualdad han tenido un impacto positivo en la visibilización de la perspectiva de género.
- La sororidad ha emergido como una metodología valiosa para construir redes de apoyo y empatía entre las mujeres.

Aspectos negativos:

- La implementación de cuotas, aunque efectiva en ciertos contextos, a veces se utiliza como una estrategia superficial sin un compromiso real con la igualdad.
- Los avances hacia una igualdad real son percibidos como lentos y fragmentados.

9. Participación de las mujeres**Aspectos positivos:**

- El asociacionismo cultural se destaca como una herramienta efectiva para fomentar la igualdad y la colaboración entre mujeres del sector.
- Las mujeres muestran un alto nivel de motivación personal por participar en actividades culturales, lo que impulsa su crecimiento y contribución al sector.
- En los entornos rurales, las mujeres desempeñan un papel central en la organización y ejecución de eventos culturales y actividades comunitarias.

Aspectos negativos:

- No existe una visibilización ni reconocimiento real de las aportaciones de las mujeres rurales en el territorio.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

A continuación, se presentan las propuestas recogidas durante el encuentro sectorial, organizadas en seis temáticas para su implementación en el sector cultural:

1. Promoción de la igualdad en el ámbito laboral

- **Cuidado mutuo entre mujeres.** Establecer redes de apoyo y sororidad que permitan un acompañamiento colectivo en el entorno laboral.
- **Paridad en cargos directivos.** Promover políticas que garanticen la igualdad de género en los puestos de liderazgo, con un enfoque en la implementación de medidas legislativas específicas, como una reforma en la Ley de los y las Artistas.
- **Visibilización de roles no tradicionales.** Desarrollar campañas que destaquen a hombres en trabajos tradicionalmente feminizados, fomentando la equidad en la representación laboral.

2. Sensibilización y formación

- **Formación en igualdad.** Implementar programas educativos constantes y transversales en igualdad de género dirigidos a trabajadoras y trabajadores culturales, asegurando que este tema esté presente en todas las actividades del sector.
- **Concienciación social.** Diseñar dinámicas de empoderamiento e igualdad que involucren tanto a mujeres como a hombres, promoviendo una comprensión integral de conceptos como feminismo e igualdad en diferentes sexos.
- **Implicación de los hombres.** Fomentar la participación activa de los hombres en actividades y debates relacionados con la igualdad, asegurando su compromiso en los procesos de cambio social.

3. Revisión de lenguajes y prácticas

- **Lenguaje como herramienta de cambio.** Proporcionar herramientas educativas y artísticas que permitan trabajar el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las áreas del sector cultural, reconociendo su capacidad transformadora.
- **Actualización de lenguajes y formatos.** Modernizar los formatos y estrategias de comunicación para garantizar su relevancia y adecuación al público objetivo, utilizando mensajes inclusivos y accesibles.

4. Programaciones con perspectiva de género

- **Revisión de programaciones.** Analizar y ajustar los perfiles y mensajes transmitidos a través de las actividades culturales, asegurando que promuevan la igualdad y eviten perpetuar estereotipos de género.

- **Perspectiva feminista en la programación.** Redirigir las actividades culturales para integrar prácticas feministas, considerando no solo los sexos y géneros representados, sino también los procesos de construcción y montaje de los contenidos.
- **Participación ciudadana.** Diseñar actividades culturales que involucren activamente a la ciudadanía desde las fases iniciales de planificación, asegurando que se respondan a sus gustos, necesidades y realidades.

5. Prevención de la perpetuación de roles de género

- **Desnaturalización de estereotipos.** Implementar actividades que cuestionen y visibilicen la perpetuación de roles de género tradicionales, como la idea de mujeres débiles o manejables, y que evidencien cómo estas actitudes afectan la toma de decisiones en los equipos y organizaciones culturales.

6. Innovación en dinámicas de participación

- **Atracción de nuevos públicos.** Potenciar nuevas formas de interacción con la ciudadanía que aumenten su participación en actividades culturales, fomentando la diversidad de públicos y la inclusión social.
- **Programación participativa.** Evitar programar desde una perspectiva aislada en los despachos, priorizando la integración de los públicos en el diseño y desarrollo de las actividades culturales.



Foto grupal del encuentro sectorial

3. CONCLUSIONES GENERALES

El diagnóstico realizado en el encuentro sectorial de **gestoras culturales, responsables de políticas culturales, programadoras y distribuidoras** revela un panorama mixto en el que se identifican avances significativos en ciertas áreas, pero también profundas barreras que continúan limitando el acceso equitativo de las mujeres a oportunidades en el ámbito cultural.

Este análisis subraya la necesidad urgente de implementar estrategias más integrales y sostenidas que aborden tanto las desigualdades estructurales como las dinámicas socioculturales que perpetúan estas brechas.

Avances y logros

Se reconoce que la implementación de **cuotas y políticas públicas de igualdad** ha tenido un impacto positivo, especialmente en el ámbito político y en ciertos sectores culturales, donde las mujeres han comenzado a ocupar roles de liderazgo y a influir en la formulación de políticas con perspectiva de género. Además, el **asociacionismo** y la **sororidad** han demostrado ser herramientas efectivas para construir redes de apoyo, compartir experiencias y fomentar el empoderamiento colectivo. La creciente presencia de **referentes femeninas** y el **liderazgo de mujeres en contextos rurales** también destacan como logros significativos, evidenciando el papel fundamental que desempeñan en la promoción de la cultura y el desarrollo comunitario.

El **cambio generacional** es otro punto alentador: las nuevas generaciones muestran actitudes más avanzadas hacia la igualdad de género, lo que sugiere un cambio cultural en proceso.

Sin embargo, para consolidar estos avances, es necesario no solo mantener las acciones que están funcionando, sino también adaptarlas y ampliarlas para abordar las necesidades emergentes.

Desigualdades persistentes

A pesar de los logros mencionados, las desigualdades estructurales siguen siendo una barrera importante. Las mujeres continúan enfrentándose a **actitudes paternalistas** en los equipos de trabajo y cargos de representación, lo que limita su capacidad de ejercer liderazgo de manera plena y reconocida. En el sector privado, los hombres dominan los **puestos de responsabilidad**, lo que contrasta con los avances observados en el ámbito público.

Además, los **roles tradicionales de género** y los estereotipos asociados a las mujeres, como la percepción de debilidad o la necesidad de justificar constantemente su profesionalidad, siguen profundamente arraigados. Esto genera un entorno laboral desigual, donde las mujeres enfrentan mayores exigencias para ser tomadas en serio, lo que se traduce en frustración y agotamiento.

También se observa que la **falta de implicación masculina** en los procesos de igualdad limita el alcance de los cambios, perpetuando la carga desproporcionada que enfrentan las mujeres en este ámbito.

Problemas en la programación cultural

La programación cultural, a pesar de ser un vehículo poderoso para el cambio social, no siempre refleja una **perspectiva de género** inclusiva. Persisten prácticas que perpetúan estereotipos y excluyen la participación activa de las mujeres. Además, la **comunicación** de actividades culturales no prioriza el uso de lenguaje inclusivo, lo que puede limitar su impacto transformador.

Por otro lado, la **inseguridad en espacios públicos** sigue siendo una barrera significativa para la participación de las mujeres, especialmente en entornos rurales o en actividades organizadas en ubicaciones periféricas.

Propuestas para un futuro igualitario

Este diagnóstico ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una **estrategia integral** que combine medidas legislativas, formación continua, sensibilización y participación de la ciudadanía. Las propuestas incluyen:

5. **Políticas de paridad y visibilización.** Reformar marcos legislativos, como la Ley de los y las Artistas, para incluir la paridad en cargos directivos, y diseñar campañas que visibilicen tanto a mujeres líderes como a hombres en roles no tradicionales.
6. **Formación y sensibilización.** Implementar programas de formación en igualdad de género que sean constantes y transversales, dirigidos tanto a mujeres como a hombres en el sector cultural.
7. **Revisión de prácticas culturales.** Incorporar la perspectiva feminista en la programación cultural y fomentar actividades que cuestionen los roles tradicionales de género.
8. **Participación inclusiva.** Rediseñar las estrategias de programación cultural para incluir a la ciudadanía desde el inicio del proceso, asegurando que las actividades respondan a sus diferentes realidades y necesidades.

El camino hacia la igualdad

Si bien los avances en igualdad de género son visibles, **el ritmo de cambio sigue siendo insuficiente**. El sector cultural tiene el potencial de convertirse en un **modelo transformador** que inspire a otros ámbitos de la sociedad, pero para ello se requiere un compromiso sólido, tanto institucional como colectivo, que promueva cambios sostenibles.

La **igualdad de género en la cultura** no es solo un objetivo ético, sino también una necesidad para garantizar que el sector refleje y celebre la diversidad de experiencias y voces. Esto no solo enriquecerá las expresiones culturales, sino que también contribuirá a construir una sociedad más equitativa e inclusiva. Para lograrlo, es esencial articular **esfuerzos coordinados** que combinen la acción política, el cambio cultural y la implicación activa de toda la ciudadanía.

ANEXO 6. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE MUJERES PROFESIONALES TÉCNICAS DE SONIDO, DE ILUMINACIÓN, OPERADORAS DE CÁMARA Y OTROS SECTORES AUXILIARES

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de mujeres profesionales técnicas de sonido, de iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares**, celebrado el 10 de octubre de 2024 en la Biblioteca Pública Municipal de Calamonte, provincia de Badajoz.

Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos competentes e igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en igualdad de género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en puestos de responsabilidad

Aspectos positivos:

- El sector técnico cultural está experimentando un cambio positivo en la incorporación de mujeres a roles tradicionalmente ocupados por hombres, especialmente en áreas como sonido, iluminación y operación de cámara.
- Algunas empresas comprometidas están contratando mujeres y personas trans para visibilizar su trabajo y favorecer su desarrollo profesional, rompiendo estereotipos de género y fomentando una mayor diversidad en puestos técnicos.

Aspectos negativos:

- En el ámbito privado, las mujeres enfrentan dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad debido a la persistencia de estereotipos de género que las asocian con roles de cuidado. Estas construcciones sociales limitan su desarrollo profesional al imponer barreras estructurales que refuerzan la desigualdad en las oportunidades laborales.
- Persisten prejuicios en espacios de toma de decisiones. En reuniones o contextos laborales, es habitual que se asuma que los hombres ocupan posiciones de liderazgo, relegando a las mujeres a un rol secundario, independientemente de su nivel de responsabilidad.
- Las profesionales jóvenes enfrentan una desvalorización de su trabajo, con actitudes de falta de respeto hacia su experiencia y capacidad, lo que limita su desarrollo profesional y las desmotiva.

2. Equipos competentes e igualitarios

Aspectos positivos:

- Empresas progresistas en el sector técnico cultural han implementado dinámicas igualitarias en la contratación, incluyendo tanto a hombres como a mujeres en roles técnicos y fomentando una mayor diversidad.
- En el sector público, los derechos laborales, horarios humanizados y turnos equilibrados han mejorado las condiciones laborales para hombres y mujeres, estableciendo un modelo que podría replicarse en el sector privado.

Aspectos negativos:

- A pesar de los avances en la proporción de mujeres formadas en ciclos técnicos, esta representación no se refleja equitativamente en el mercado laboral, donde las oportunidades de contratación siguen siendo limitadas.
- En el modelo freelance, las mujeres enfrentan mayor precariedad, falta de protección laboral y condiciones de trabajo que no favorecen la conciliación ni garantizan la seguridad.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- Existen múltiples opciones de formación técnica, como grados universitarios, ciclos de formación profesional (FP) y programas de prácticas en empresas, que han ampliado el acceso al conocimiento especializado.
- Ha aumentado la participación femenina en ciclos formativos relacionados con áreas técnicas como audiovisuales y sonido, rompiendo gradualmente las barreras de género en estos espacios educativos.

Aspectos negativos:

- Aunque las mujeres acceden a una formación técnica de calidad, las oportunidades para aplicar estos conocimientos en el ámbito profesional siguen siendo desiguales, afectando su desarrollo laboral y perpetuando las brechas de género en el empleo técnico.

4. Sensibilización y formación en igualdad de género

Aspectos positivos:

- Las trabajadoras del sector conocen sus derechos laborales, lo que constituye un paso adelante para exigir condiciones justas y equitativas en sus lugares de trabajo.

Aspectos negativos:

- No existe una formación sistemática en igualdad de género para las trabajadoras técnicas ni para sus empleadores, lo que dificulta el reconocimiento y la eliminación de los prejuicios y prácticas discriminatorias en el sector.
- Los estereotipos de género aún influyen en las interacciones laborales, lo que refuerza dinámicas de exclusión y desigualdad en el día a día.

5. Programaciones igualitarias

Aspectos positivos:

- No se identificaron avances significativos en este punto durante el encuentro.

Aspectos negativos:

- Las profesionales técnicas no están suficientemente representadas en los espacios donde se toman decisiones sobre programaciones culturales, lo que limita su visibilidad y su impacto en los contenidos.

6. Mujeres referentes en el sector

Aspectos positivos:

- En el sector del vestuario, se reconoce la presencia de auténticas maestras de la costura con décadas de experiencia, cuyo trabajo ha sido fundamental para el

desarrollo de esta área, destacándose por su dedicación y alto nivel de profesionalidad.

Aspectos negativos:

- Falta visibilidad para las mujeres que trabajan en sectores auxiliares como vestuario, iluminación y sonido, lo que dificulta su reconocimiento como referentes y modelos a seguir para nuevas generaciones.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)

Aspectos positivos:

- Las mujeres participantes de la administración pública manifiestan no haberse visto en situación de violencia por motivo de su sexo en sus puestos técnicos.

Aspectos negativos:

- Las mujeres freelance enfrentan situaciones de acoso laboral y sexual con mayor frecuencia, lo que refleja una falta de medidas de prevención y protección adecuadas en este modelo de trabajo.
- Las profesionales jóvenes y recién formadas experimentan condiciones de precariedad y abuso, como salarios bajos, falta de alta en la seguridad social y trato despectivo hacia su trabajo.

8. Políticas de igualdad

Aspectos positivos:

- En eventos públicos, se han implementado condiciones más humanas de trabajo, incluyendo horarios y turnos equilibrados, promoviendo un entorno laboral más respetuoso y equitativo.

Aspectos negativos:

- No se observan suficientes políticas que promuevan la equidad en el sector privado, donde las condiciones laborales continúan siendo desiguales y la conciliación es un reto importante, especialmente para las mujeres autónomas.

9. Participación de las mujeres

Aspectos positivos:

- La tecnología ha reducido las barreras físicas relacionadas con el manejo de materiales técnicos, lo que ha facilitado la incorporación de más mujeres a sectores que antes eran eminentemente masculinos, mejorando las condiciones de trabajo para todo el personal y reduciendo riesgos asociados a su salud laboral.

Aspectos negativos:

- Las mujeres que acceden al sector técnico no siempre logran permanecer en él debido a la falta de continuidad laboral y a las condiciones precarias que enfrentan.
- Los prejuicios en torno a las capacidades de las mujeres jóvenes continúan limitando su participación plena y respetada en los equipos técnicos.



Foto 1. Diagnóstico grupal del encuentro sectorial de mujeres profesionales técnicas de sonido, de iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares.



Foto 2. Foto grupal del encuentro sectorial de mujeres profesionales técnicas de sonido, de iluminación, operadoras de cámara y otros sectores auxiliares.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

A continuación, se presentan las propuestas recogidas durante el encuentro sectorial, organizadas en temáticas para su implementación en el sector cultural:

1. Sensibilización y formación en igualdad

- **Promover la educación en igualdad dirigida a la juventud** mediante la promoción de *influencers* educativos que conecten con este público de manera efectiva y cercana.
- Desarrollar **campañas de sensibilización** que destaquen la importancia de la igualdad en el ámbito cultural y que combatan los estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a ciertos roles profesionales, como los técnicos.

2. Políticas culturales y laborales igualitarias

- **Implementar políticas culturales y laborales específicas** que aseguren la incorporación de mujeres técnicas en los puestos acordes a sus formaciones y competencias profesionales.
- **Diseñar y aplicar un sello de igualdad** que forme parte de las políticas de calidad organizacional, reconociendo a las empresas e instituciones que integren mujeres en sus equipos técnicos y desarrollen protocolos efectivos contra el acoso laboral y sexual.
- **Revisar y ajustar las normativas del Ministerio de Trabajo** para regular las altas de personal técnico autónomo, reduciendo las cuotas mensuales y garantizando ingresos mínimos durante los períodos de menor actividad cultural.

3. Reconocimiento y dignificación de las profesiones técnicas

- **Aumentar las partidas presupuestarias** destinadas al sector cultural para dignificar oficios técnicos y especialidades que históricamente han enfrentado precariedad.
- **Valorar y destacar a las empresas que contratan mujeres profesionales** en roles técnicos, estableciendo incentivos que fomenten estas prácticas inclusivas.

4. Prevención y actuación contra el acoso

- **Crear espacios seguros** para que las mujeres técnicas puedan compartir información sobre casos de acoso laboral o sexual, permitiendo la identificación de patrones de conducta abusiva y facilitando mecanismos de apoyo y prevención.
- Desarrollar **protocolos claros y accesibles** en las empresas culturales para **prevenir y actuar ante situaciones de acoso**, garantizando la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

3. CONCLUSIONES GENERALES

El análisis de los aspectos positivos y negativos del sector cultural, específicamente en el **sector de las industrias auxiliares**, junto con las propuestas planteadas, ofrece un diagnóstico integral que permite reflexionar sobre los logros alcanzados, las desigualdades que persisten, las acciones necesarias y el enfoque hacia un sector más igualitario.

Avances y logros

El sector técnico cultural ha experimentado avances significativos en la **integración de mujeres en roles tradicionalmente masculinizados**, especialmente en áreas como sonido, iluminación y operación de cámara. La **evolución tecnológica**, con la introducción de materiales más ergonómicos, ha facilitado el acceso y desempeño de las mujeres en estas áreas, contribuyendo a mejorar su salud y calidad de trabajo.

Además, las empresas han comenzado a implementar **dinámicas igualitarias**, contratando tanto a mujeres como a personas trans en puestos técnicos y visibilizando su talento.

En el ámbito público, los **derechos laborales**, como horarios más humanos y turnos equilibrados, se han establecido como prácticas que benefician tanto a hombres como a mujeres, marcando una diferencia notable frente al sector privado.

El aumento de la **participación femenina en ciclos formativos técnicos**, como los relacionados con audiovisuales y sonido, refleja un cambio cultural que está rompiendo barreras de género en la formación especializada. Estas iniciativas están sentando las bases para una mayor representación femenina en el sector técnico cultural.

Desigualdades persistentes

A pesar de los logros alcanzados, persisten importantes desigualdades que limitan el pleno desarrollo profesional de las mujeres en el sector. Las profesionales jóvenes enfrentan **precariedad laboral, salarios bajos y falta de alta en la seguridad social**, lo que refleja condiciones que desincentivan su permanencia en el sector.

El **modelo de trabajo freelance** sigue siendo una de las principales fuentes de vulnerabilidad para las mujeres técnicas. La **falta de regulación laboral adecuada** en este ámbito perpetúa condiciones precarias y dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal. Además, las mujeres autónomas son más propensas a enfrentarse a situaciones de **acoso laboral y sexual** debido a la ausencia de mecanismos de prevención y denuncia efectivos.

Persisten **prejuicios de género en las dinámicas laborales**, especialmente en contextos de toma de decisiones. Es común que se asuma que los hombres son los líderes, incluso cuando las mujeres ocupan roles de responsabilidad. Esta falta de reconocimiento perpetúa estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y refuerzan dinámicas excluyentes.

Propuestas para un futuro igualitario

Para abordar estas desigualdades y avanzar hacia la igualdad, se considera fundamental implementar un conjunto de medidas estructurales y culturales:

- **Políticas laborales y culturales inclusivas.** Crear un sello de igualdad que valore y reconozca a las empresas que integran mujeres en sus equipos técnicos y desarrollan protocolos contra el acoso. Ajustar las normativas laborales para las autónomas, reduciendo cuotas y garantizando ingresos mínimos en períodos de menor actividad cultural.
- **Sensibilización y formación en igualdad.** Fomentar campañas educativas dirigidas a la juventud, promocionando *influencers* educativos para promover la igualdad y combatir estereotipos de género.
- **Prevención del acoso y protección laboral.** Implementar protocolos claros en las empresas para prevenir y actuar ante casos de acoso laboral y sexual, así como establecer espacios seguros para que las mujeres técnicas compartan información sobre casos de abuso y reciban apoyo.
- **Dignificación del sector técnico.** Aumentar los presupuestos culturales para mejorar las condiciones laborales de las mujeres técnicas y dignificar las profesiones del sector y valorar a las empresas que contratan mujeres en roles técnicos y proporcionar incentivos que promuevan estas prácticas.

Hacia un sector cultural transformador

El sector técnico cultural tiene el potencial de convertirse en **un espacio transformador en términos de igualdad de género**, pero este avance requiere un esfuerzo coordinado entre instituciones, empresas y profesionales.

Un enfoque integral que combine **cambios estructurales**, como la regulación laboral, con iniciativas como la visibilización de las mujeres en puestos técnicos, será clave para garantizar un progreso. La igualdad en el sector técnico no solo beneficiará a las trabajadoras, sino que también enriquecerá el ámbito cultural al incorporar una diversidad de perspectivas y talentos.

En última instancia, este camino hacia la igualdad exige un **compromiso colectivo** que **reconozca y valore las contribuciones de las profesionales de las industrias auxiliares de la cultura**, garantizando que puedan desarrollar su potencial en un entorno seguro, equitativo y respetuoso. Si este esfuerzo conjunto logra transformar el sector técnico cultural, contribuirá, sin duda, al avance de una **sociedad más inclusiva y justa**.

ANEXO 7. INFORME DIAGNÓSTICO DEL ENCUENTRO SECTORIAL DE MUJERES DE LA INDUSTRIA MUSICAL

El presente informe diagnóstico recoge las aportaciones realizadas durante el **encuentro sectorial de mujeres de la industria musical**, celebrado el 8 de octubre de 2024 en la Biblioteca Pública Municipal de Almendralejo, en la provincia de Badajoz.

Este encuentro forma parte del marco del proyecto **Cultura en Femenino** y tuvo como objetivo analizar las realidades, retos y oportunidades en la búsqueda de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural.

El documento está estructurado en tres apartados principales:

1. Análisis de aspectos positivos y negativos por área de igualdad

Se presentan los logros y desafíos identificados en nueve áreas fundamentales:

- (1) Mujeres en puestos de responsabilidad.
- (2) Equipos competentes e igualitarios.
- (3) Acceso a la formación especializada (en cultura).
- (4) Sensibilización y formación en igualdad de género.
- (5) Programaciones igualitarias (en representación de artistas mujeres y hombres, y en contenidos).
- (6) Mujeres referentes en el sector.
- (7) Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural).
- (8) Políticas de igualdad.
- (9) Participación de las mujeres.

2. Propuestas para avanzar en igualdad y contra la violencia de género en el ámbito cultural

Se presentan las acciones y estrategias planteadas por las participantes para impulsar la igualdad y abordar las desigualdades y formas de violencia identificadas.

3. Conclusiones generales

Resumen crítico que sintetiza los avances logrados, las barreras persistentes y las líneas de acción prioritarias que se derivan de este análisis.

Este informe busca proporcionar un diagnóstico integral que sirva como base para la planificación de políticas y estrategias transformadoras, encaminadas a consolidar un sector cultural más igualitario, inclusivo y libre de violencia de género.

1. ANÁLISIS DE ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS POR ÁREA DE IGUALDAD

1. Mujeres en puestos de responsabilidad

Aspectos positivos:

- Asociaciones como MUMEX, están liderando iniciativas para empoderar a las mujeres músicas y visibilizar su trabajo en el sector. Por ejemplo, a través del mapeo de mujeres músicas, se visibilizan estas profesionales, sus trayectorias y se fortalecen sus oportunidades de desarrollo profesional.

Aspectos negativos:

- Las mujeres en el sector musical aún no cuentan con una representación equitativa en los puestos de toma de decisiones en comparación con sus homólogos masculinos.

2. Equipos competentes e igualitarios

Aspectos positivos:

- Han surgido redes de apoyo entre mujeres profesionales que se convierten en apoyos y espacios clave para fomentar la colaboración y la solidaridad en el sector.
- Instituciones como la Diputación de Badajoz han apostado por incorporar profesionales de la gestión cultural en sus equipos, lo que ha impulsado disciplinas como la música clásica y la danza.

Aspectos negativos:

- Ante la falta de personal cualificado en el ámbito cultural en los ayuntamientos, se dan casos en los que las decisiones sobre programación y contratación a nivel local recaen en representantes que tienen sus propios intereses, lo que perjudica la calidad y equidad en la selección de artistas.
- La dinámica profesional en la música perpetúa estereotipos de género, incluyendo violencia estética y simbólica. Las artistas sienten presión para ajustarse a estándares de hipersexualización marcados por productores o por la necesidad de visibilidad en redes sociales.
- La falta de profesionales que actúen como distribuidores en el sector musical limita la formación de equipos diversos y especializados.

3. Acceso a la formación especializada (en cultura)

Aspectos positivos:

- Iniciativas de asociaciones como AGCEX, que ofrecen oportunidades de formación en lo relacionado con la gestión cultural.

Aspectos negativos:

- Existe una carencia de formación específica para gestoras y gestores culturales y responsables políticos en cultura, lo que limita su capacidad para identificar y apoyar proyectos originales.
- La falta de recursos formativos enfocados en la distribución y promoción de artistas dificulta el acceso a nuevos mercados para las mujeres músicas.

4. Sensibilización y formación en igualdad de género

Aspectos positivos:

- No se identificaron iniciativas consolidadas en este apartado.

Aspectos negativos:

- El sector musical, en general, adolece de una sensibilización y formación en temas de igualdad de género, cuestión que repercute en los comportamientos de los distintos profesionales con las músicas a lo largo de toda la cadena de producción: desde preguntas improcedentes como la talla de sujetador a la hora de cerrar un contrato para cantar con una orquesta, hasta técnicos de sonido que preguntan “si le ajusta su *ampli...* que ve que le está costando”, representantes que inflan su presupuesto o situaciones de violencia sexual, entre otras.

5. Programaciones Igualitarias

Aspectos positivos:

- Algunos representantes y profesionales de la gestión cultural muestran interés en fomentar la participación de mujeres en eventos y festivales.

Aspectos negativos:

- Muchas músicas son contratadas únicamente en fechas simbólicas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, en lugar de ser incluidas de manera equitativa en las programaciones anuales.
- Los proyectos originales de mujeres tienen dificultades para ser programados frente a *covers* o producciones más comerciales.
- Las instituciones culturales muestran falta de conexión entre las políticas culturales y la gestión cultural, lo que limita la capacidad de gestoras y gestores culturales para promover proyectos originales de artistas, ya que se dedican a distribuir lo que les llega.
- Se tiene la percepción que las instituciones que dan subvenciones están controlando lo que se hace y no en cultura, sin olvidar que estas instituciones también tienen intereses en función del partido político que las lideren.
- Se ha observado una tendencia en algunos ayuntamientos a contratar reiteradamente a las mismas orquestas, limitando la diversidad de propuestas.

artísticas y reduciendo las oportunidades para otros proyectos musicales, incluidos aquellos liderados por mujeres.

6. Mujeres referentes en el sector

Aspectos positivos:

- Asociaciones como MUMEX están generando campañas para destacar la labor de músicas y su impacto en el sector cultural de Extremadura.

Aspectos negativos:

- Falta una estrategia más amplia para visibilizar a mujeres referentes en el ámbito musical, especialmente en contextos históricos y menos conocidos.

7. Violencia contra las mujeres (en el ámbito cultural)

Aspectos positivos:

- Las músicas disponen de listas compartidas en las que aparecen empresas y bandas con las que se ha tenido experiencias en las que se han sentido violentadas por acoso sexual, trato denigrante por ser mujer, abuso de poder y otros tipos de violencia en la esfera de la profesión.

Aspectos negativos:

- El sector musical sigue enfrentando casos de acoso y abusos sexuales.
- Las situaciones de violencia simbólica y estética, como la exigencia de cumplir con estándares de imagen impuestos por terceros y la hipersexualización, están a la orden del día.

8. Políticas de igualdad

Aspectos positivos:

- Encuentros sectoriales como este son valorados por su capacidad para generar redes y poner en común las problemáticas del sector.

Aspectos negativos:

- Las políticas públicas no siempre se diseñan con una comprensión adecuada de las necesidades del sector musical, como la falta de equidad en la distribución de recursos y subvenciones.
- Las músicas enfrentan resistencia a la igualdad real, como la penalización de proyectos exclusivamente liderados por mujeres en ciertas ayudas públicas, lo que contraviene el espíritu de las políticas de igualdad.

9. Participación de las mujeres

Aspectos positivos:

- Las mujeres músicas están generando redes de apoyo y colaboraciones que fortalecen su participación en el sector, tal es el caso de la constitución de MUMEX.

Aspectos negativos:

- Las barreras económicas y las dinámicas de representación limitan la participación equitativa de las músicas, quienes a menudo tienen que pagar por actuar o promocionar su trabajo.
- Las músicas concilian gracias a la red familiar. Para poder ensayar, ir a conciertos, etc., tienen que recurrir a personas de su entorno que las ayuden con los cuidados de las personas, pequeñas y mayores, que dependen de ellas.
- Algunas músicas han experimentado la pérdida de oportunidades laborales debido a su embarazo, lo que evidencia una discriminación que limita su desarrollo profesional en el sector musical.
- En diversas ocasiones, las músicas que han sido madres han optado por no disfrutar plenamente de su período de baja por maternidad, temiendo que esto afecte negativamente su trayectoria laboral y reduzca futuras oportunidades en la industria.
- Las músicas a menudo enfrentan una carga emocional significativa, manifestada en sentimientos de culpa, particularmente en el ámbito de la maternidad. Es esencial promover espacios de apoyo que les permitan liberarse de estas presiones y encontrar un equilibrio emocional.



Foto 1. Trabajo de diagnóstico durante el encuentro de industria musical.

2. PROPUESTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO CULTURAL

El encuentro sectorial destacó la necesidad de adoptar medidas concretas para transformar las dinámicas del sector musical hacia una igualdad efectiva y la prevención de la violencia de género. Estas propuestas abordan las barreras estructurales, culturales y de gestión identificadas durante el diagnóstico:

1. Políticas culturales transparentes y efectivas

- **Revisión de la Ley de Contratación Pública.** Reformar las normativas que dificultan la contratación directa de músicas, especialmente en proyectos originales. Facilitar su participación eliminando intermediarios que generan precariedad y abuso.
- **Cuotas para proyectos originales.** Establecer una asignación mínima de presupuestos públicos para iniciativas lideradas por mujeres y proyectos originales, asegurando un acceso equitativo a recursos.
- **Difusión de buenas prácticas.** Diseñar campañas que promuevan ejemplos de éxito en la inclusión de mujeres músicas en festivales y eventos, incentivando su replicación en todo el sector.

2. Formación y capacitación especializada

- **Capacitación de gestoras y gestores culturales y responsables políticos:** Implementar programas formativos para dotar a los gestores culturales y políticos de herramientas para identificar y promover iniciativas inclusivas y de calidad.
- **Creación de perfiles profesionales clave.** Fomentar la figura del distribuidor cultural especializado, que conecte a las mujeres músicas con contratantes y financiadores, ampliando su acceso al mercado.
- **Formación en igualdad de género.** Diseñar talleres sobre igualdad y prevención de violencia simbólica para todos los actores del sector musical, incluyendo artistas, gestores y responsables de políticas públicas.

3. Prevención y denuncia de la violencia de género

- **Protocolos antiviolencia.** Desarrollar guías y mecanismos accesibles para denunciar y prevenir casos de acoso, abuso sexual y violencia simbólica en el sector musical.
- **Foros de debate.** Organizar espacios para reflexionar colectivamente sobre las representaciones simbólicas de género en la música, promoviendo la creación de contenidos transformadores.
- **Visibilización de problemas estructurales.** Incluir temas como la violencia estética y la presión sobre la imagen de las mujeres músicas en las agendas culturales y de igualdad.

4. Fomento de redes de colaboración

- **Alianzas estratégicas.** Promover colaboraciones entre asociaciones culturales, como MUMEX y AGCEX, para realizar acciones conjuntas como formaciones, campañas y eventos inclusivos.
- **Consolidación de redes de apoyo.** Fortalecer las redes existentes entre músicas, fomentando el intercambio de experiencias, recursos y estrategias para superar barreras comunes.

5. Comunicación y participación ciudadana

- **Planificación de la difusión.** Mejorar las estrategias de comunicación cultural para asegurar una mayor visibilidad de los proyectos liderados por músicas.
- **Impulsar la participación.** Involucrar a las comunidades locales en el diseño y desarrollo de eventos culturales, promoviendo una conexión más sólida entre artistas y ciudadanía.
- **Campañas de sensibilización.** Diseñar campañas educativas que visibilicen el papel de las músicas y fomenten su reconocimiento en el imaginario colectivo.



Foto 2. Foto de grupo del encuentro sectorial de artes escénicas.

3. CONCLUSIONES

El **encuentro sectorial con mujeres de la industria musical** ha permitido identificar logros significativos, pero también ha evidenciado desigualdades estructurales que limitan la participación equitativa de las mujeres en este ámbito. A través de las aportaciones de las participantes, se destacan tanto avances positivos como barreras persistentes, y se proponen acciones prioritarias para fomentar un enfoque cultural más igualitario.

Avances y logros

Entre los logros identificados, sobresale el **fortalecimiento de redes de apoyo lideradas por mujeres**, como las promovidas por asociaciones como **MUMEX**, que han sido clave para visibilizar a las músicas y empoderarlas dentro de una industria compleja y desigual. Estas iniciativas han abierto caminos para denunciar las injusticias de género en el sector y generar espacios de colaboración que, aunque incipientes, comienzan a transformar las dinámicas laborales y culturales. Además, campañas como el mapeo de mujeres músicas y la creciente atención hacia proyectos liderados por ellas reflejan un cambio positivo en la forma de concebir la participación femenina en el sector.

Desigualdades persistentes

Sin embargo, estos avances contrastan con una realidad marcada por dinámicas laborales precarias, discriminación y una falta de compromiso institucional para abordar de manera integral las desigualdades de género.

La **precariedad laboral** emerge como un tema recurrente en el diagnóstico. Muchas músicas enfrentan condiciones que las obligan a pagar por actuar, a depender de redes familiares para la **conciliación** de su vida personal y profesional, y a aceptar **estándares de imagen** impuestos para asegurar su permanencia en el sector. Esta situación se agrava para aquellas que son **madres**, quienes frecuentemente renuncian a sus derechos, como la baja por maternidad, por miedo a perder oportunidades laborales.

La **violencia de género** en sus diversas formas, incluyendo la **violencia estética y simbólica**, sigue siendo una problemática urgente. Las músicas enfrentan presiones para ajustarse a estándares de imagen hipersexualizados, mientras que los casos de acoso y abuso sexual persisten **sin contar con mecanismos claros para su denuncia y prevención**. Además, se percibe una resistencia generalizada hacia iniciativas que promuevan la igualdad de género real, reflejada en la limitada inclusión de mujeres en programaciones regulares y en la dependencia de fechas simbólicas, como el 8 de marzo, para contratarlas.

En el ámbito institucional, la **falta de conexión entre las políticas culturales y la gestión profesional** constituye una barrera significativa. Las participantes señalaron la ausencia de profesionales en gestión cultural capacitados y la falta de transparencia en la asignación de recursos como factores que perpetúan las desigualdades en el sector. También se destacó la necesidad de fomentar proyectos originales liderados por mujeres, actualmente relegados frente a propuestas más comerciales o dominadas por hombres.

Propuestas prioritarias

A pesar de estos desafíos, el encuentro dejó claro que el sector musical tiene un enorme potencial para convertirse en un espacio transformador. Las propuestas planteadas, como la **revisión de políticas públicas, la creación de redes colaborativas, la formación especializada y la implementación de protocolos contra la violencia de género**, ofrecen un camino claro para avanzar hacia un entorno más inclusivo y equitativo.

Hacia un sector cultural transformador

El cambio hacia un sector musical más inclusivo y menos sexista requiere un **esfuerzo coordinado** de todos los agentes implicados: instituciones, asociaciones, artistas y ciudadanía. Este esfuerzo no solo garantizará la igualdad de género, sino que enriquecerá el panorama cultural al dar voz a una diversidad de perspectivas y experiencias.

La **música**, como forma de expresión y vehículo de transformación social, debe reflejar los **valores de igualdad e inclusión**. A través de la implementación de las propuestas aquí planteadas, se espera avanzar hacia un entorno cultural donde las mujeres músicas puedan desarrollar su potencial plenamente y sin restricciones, contribuyendo a un sector más justo y enriquecedor para toda la sociedad.

