

## 2. Gestión cultural

### 2.7 Gestión cultural y género: Una aproximación

por Ana Luz Castillo Barrios

**La aproximación que se hace al binomio Gestión Cultural y Género en la presente colaboración pretende incentivar la reflexión de las y los gestores culturales sobre la aplicación de la perspectiva de género en el campo de acción profesional como herramienta para superar las desigualdades entre hombres y mujeres en la cultura que dificultan la construcción de sociedades más plurales e incluyentes.**

Abordar el tema de la Gestión Cultural en vinculación al Género no está exento de complicaciones. Las propias complejidades del campo de la GC, en cuanto a su definición, por ejemplo, así lo garantizan. Probablemente su principal complejidad se desprenda del campo mismo en que actúa, la Cultura. Por otra parte, la incorporación de la perspectiva de género a los diferentes campos de conocimiento y acción ha sido percibido, por muchos, como una imposición, una opción "políticamente correcta", pero desvinculada de los aspectos más relevantes de su quehacer fundamental. En el caso de la vinculación entre Cultura y Género, este es un binomio que no ha sido suficientemente abordado y por lo tanto, aún no forma parte de los aspectos fundamentales a tratar cuando se aborda el tema de la GC. Por ello, la inclusión de un espacio para aproximarse a la reflexión sobre este binomio en el Manual web de apoyo a la Gestión Cultural del Proyecto Atalaya se considera un paso adelante para el enriquecimiento de la discusión y reflexión sobre el campo la GC. Pero, ¿desde dónde enfocar esta reflexión? Como sucede continuamente en nuestras vidas, la respuesta llegó de forma inesperada, solo con tener "los ojos bien abiertos".

### Punto de partida

Un día cualquiera, hace ya varias semanas, me trasladaba en coche hacia el trabajo. Estaba llevando a cabo una consultoría en Guatemala, mi lugar de nacimiento. El semáforo en rojo me detuvo, pasando por las proximidades del Hospital General "San Juan de Dios" y entre el caos de coches, taxis, autobuses ruidosos y contaminantes, vendedores ambulantes y cantidad de personas que salían y entraban a la consulta externa, vi aparecer a una mujer indígena, de unos 40 años (según su apariencia, pero probablemente menor) con un niño de unos siete años, de la mano. La mujer vestía una falda de traje tradicional indígena y una blusa de manga corta, probablemente adquirida en el mercado por unos 50 céntimos de euro, de las miles que inundan los mercados de todas partes en Latinoamérica. El conjunto mostraba su condición "humilde" y las ropas del niño, pantalón y camiseta, lo confirmaban. Corría entre el bullicio y se detuvo para cruzar la calle y fue cuando pude observar en su rostro una parálisis facial derecha evidente. El semáforo dio luz verde y continué mi camino. Había estado leyendo y reflexionando sobre el tema de esta la colaboración, que en definitiva tiene que ver con las desigualdades, y me sorprendí preguntándome: ¿Alguna vez habrá pensado esta mujer que tiene derecho "a participar en la vida cultural", a distraerse o "crear cultura"? ¿a participar en qué vida cultural? ¿a distraerse en qué tiempo libre? Definitivamente no lo creo... Entonces, ¿qué se puede hacer desde la gestión cultural? ¿Qué puedo hacer yo como gestora cultural?

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya

Decidí así que esta colaboración que nace de mi propia experiencia, dudas y reflexiones, se estructurara a manera de conversación, especialmente entre personas que trabajamos como "mediadoras de la cultura", mujeres y hombres que aún sin identificarse como tal, se desempeñan como gestoras y gestores culturales, ya que la reflexión sobre el binomio Género y Cultura, con todas sus complejidades, se encuentra ausente casi por completo de las aulas de formación, de los cursos, congresos y seminarios pero su transversalidad para nuestro quehacer en este campo profesional es definitiva.

## Profesión: Gestor/Gestora Cultural

Pero, ¿quién es un gestor o gestora cultural? En el VII Seminario Internacional del Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya, realizado en Huelva en mayo de 2014, Lluís Bonet Agustí, Director del Programa de doctorado en Gestión de la Cultura y el Patrimonio de la Universidad de Barcelona, define al gestor o gestora cultural *"como mediador entre la creación artística o herencia patrimonial, el consumo cultural y la participación ciudadana, con el objetivo de hacer viable un proyecto cultural que se inserta en una estrategia social, territorial y/o de mercado"*. Más adelante, Cristina Riera, gestora y comunicadora cultural, nos dice que estos profesionales son hombres y mujeres que transitan entre ser *"mediadores, activadores, provocadores, facilitadores, posibilitadores, subgestores o gestores por necesidad, destinados a facilitar entornos para vivir experiencias, para provocar curiosidad, reflexión, para reforzar sentido de comunidad"*. En ambas definiciones vemos que estos profesionales son el vínculo entre la cultura como experiencia y las personas que habitan un territorio, como estrategia para alcanzar una vida más plena. El énfasis debe ubicarse en la noción de cultura como experiencia y su relación con la sociedad, con las personas que son sus destinatarias, aspectos algunas veces olvidados en el devenir de la profesión. Estas personas beneficiarias de nuestra acción forman parte de una sociedad en donde las desigualdades entre hombres y mujeres están presentes en todos los ámbitos de actuación. La gestión cultural no es una excepción.

## Características de la profesión

Tino Carreño, profesor e investigador del Programa de Gestión Cultural de la Universidad de Barcelona, nos ofrece información relevante sobre la profesión en gestión cultural y las desigualdades de género que en ella pueden observarse en su estudio *"Camino Cruzados. El perfil actual del gestor cultural en Catalunya"*. Aunque los datos corresponden a un territorio específico, reflejan una situación que puede extenderse a otras realidades en España:

- **Una profesión que se feminiza:** de la muestra estudiada, 62% se identifican como mujeres y 38% como hombres. Entre los profesionales de más de 50 años de edad, 61% son hombres, mientras que, en el rango de menos de 30 años, el 80% son mujeres.
- **Un sector en el que las mujeres son más jóvenes:** la edad media de las mujeres es de 37,8 años mientras que en los hombres es de 42,2 años.
- **Un sector en el que la formación adquiere mayor importancia:** mientras que el 71% de encuestados menores de 30 años posee doctorado, máster o postgrado, solo el 25% de los mayores de 50 años posee el mismo nivel de estudios. Aportando a este dato, según

el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de España para el curso 2012---2013, el 54,3% de estudiantes de Grado fueron mujeres y de Máster, el 54,1%.

A pesar de las cifras anteriores, el estudio también señala que **no existe igualdad de género** respecto al nivel de responsabilidad, ni respecto a la retribución salarial, ni entre los trabajadores por cuenta ajena. En los tres casos, las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres. De esta forma empezamos a identificar que el campo de la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que existen en otras áreas de la sociedad, situación que continuamos analizando en los siguientes apartados.

## Ubicando el contexto: Una visión general

En la actualidad, nos encontramos asistiendo a un cambio de paradigma a partir del creciente reconocimiento del papel de la cultura en el desarrollo inclusivo de las sociedades, en la lucha contra la pobreza y en el impulso por el manejo sustentable del medio ambiente. Como nos señala Eduard Miralles en su contribución a este manual web, "*la cultura no sólo es un factor de desarrollo, sino que en sí misma constituye un pilar de sostenibilidad en cualquier iniciativa que persiga el desarrollo: sin el desarrollo cultural, el desarrollo no es sostenible*". A esta afirmación podemos agregar que para alcanzar un desarrollo cultural que verdaderamente sea inclusivo y sostenible, la igualdad de género debe existir como elemento fundamental. Sin embargo, esta igualdad está aún lejos de ser una realidad, como lo señalan cantidad de informes y estudios que revelan que, en algunas regiones y países del mundo, las cifras sobre la desigualdad entre hombres y mujeres son abrumadoras, aunque también debemos reconocer un avance considerable en las últimas décadas.

Actualmente, la población mundial asciende a 7.263.339,729 habitantes, más de siete mil millones de personas de las cuales 50,4% son hombres y el 49,6% son mujeres. Según lo expresa la Plataforma de Acción de Beijing, constituida a la luz de la Declaración de Beijing de 1995 para promover los derechos de las mujeres de todo el planeta, 20 años después pueden apreciarse grandes avances, pero también grandes retos por enfrentar en la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Según se detalla en la página web de ONUMujeres, la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política de 143 Estados, sobre 195 que forman parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Sin embargo, la discriminación contra las mujeres persiste en muchos ámbitos, ya que "la igualdad de género ante la ley no implica necesariamente que las mujeres tengan las mismas oportunidades en la práctica". Esta afirmación podemos comprobarla en los siguientes ámbitos:

- **Político:** En los últimos 20 años, el número de parlamentarias se ha casi duplicado. Aun así, hoy las mujeres siguen representadas solo el 21,8% de los y las parlamentarias, solo 5,9% ocupan el cargo de Jefas de Estado (Presidentas) y 7,7% son Jefas de Gobierno (Primeras Ministras). En cuanto a la participación de las mujeres en la resolución de conflictos bélicos, desde 1992 hasta 2011, solo el 9% de las personas en las mesas de negociación de paz eran mujeres. Es decir, los hombres siguen dirigiendo el destino de las naciones del mundo, haciendo la guerra y buscando cómo solucionar los conflictos desde su propia óptica.
- **Económico:** En la actualidad, alrededor de un 50% de mujeres en el mundo tienen un empleo remunerado, lo que supone un incremento del 40% de la década de los 90s. Sin

embargo, las mujeres ganan entre el 10 y el 30% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo, según datos de 83 países. En España, según un informe de 2015 de la agencia estadística Eurostat, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ubicó en 19,3% para el año 2013. A nivel global, las mujeres ocupan solo el 24% de puestos de alta dirección.

- **Educativo:** La paridad entre niños y niñas que cursan la educación primaria se ha alcanzado aún en casi todos los países en desarrollo. Sin embargo, en muchos países la disparidad aumenta en la educación secundaria y se agudiza en la superior. Las mujeres analfabetas siguen representando el 60% de las personas analfabetas a escala mundial. España, como país desarrollado, muestra cifras paritarias entre hombres y mujeres. Aún más, en la educación superior se reporta que las mujeres representan el 53 % de estudiantes, aunque solo el 15% de cátedras están ocupadas por mujeres y solo el 14% de rectorados.
- **Salud:** En este ámbito, a manera de ejemplo citaremos que, aunque hoy ocurren 45% menos muertes maternas que en 1990, todavía mueren 800 mujeres cada día por causas relacionadas con el embarazo que pueden evitarse. El 99% de esas muertes suceden en países en desarrollo. Otro dato significativo es la esperanza de vida de las mujeres en países desarrollados que actualmente se encuentra en los 82 años, mientras que, en los países de bajos ingresos, se ubica en los 63 años, una diferencia de 19 años de vida de las mujeres.
- **Violencia contra las mujeres:** ONUMujeres reporta que 1 de cada 3 mujeres en el mundo sufre violencia física o sexual, principalmente a manos de un compañero sentimental. En España, 85 mujeres fueron asesinadas en 2010 y 59 en 2014. Sin embargo, la macro encuesta sobre violencia de género presentada por el gobierno en marzo de 2015 señala que 12,5% de mujeres arriba de 16 años ha sufrido violencia física o sexual en su vida. Aunque este número es inferior al que se observa en otros países, ninguna mujer debería morir por esta causa porque no existe razón alguna para justificarla. Especialmente vulnerables son los 600 millones de jóvenes mujeres entre 10 y 24 años de edad que, en 2014, la UNFPA reportaba como la población total de niñas en el mundo. Al día de hoy, ninguna niña o joven mujer se encuentra libre de poder sufrir algún tipo de violencia física, sexual o psicológica si no está consciente de las formas sutiles en que éstas se manifiestan. Un dato devastador según el informe Estado de la población mundial 2014 de UNFPA es que cada día, 39,000 niñas en el mundo se convierten en niñas casadas, lo que equivale a 140 millones de niñas en un decenio. ¿Qué pasa entonces con su niñez? ¿Qué oportunidades de desarrollo futuro tienen estas niñas? ¿Cuáles son las consecuencias a nivel familiar, social, cultural y económico?

Retomando el enfoque de nuestro análisis, es decir, Género y Cultura, resulta relevante identificar que tanto ONUMujeres, a través de sus áreas prioritarias de trabajo, como la Plataforma de Acción de Beijing, una de las principales bases para la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, no mencionan la cultura ni como ámbito separado, como la educación o la salud, ni como eje transversal en todos los ámbitos. Las esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing+20 siguen siendo las mismas identificadas en 1995: La mujer y el medio ambiente, La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, La niña, La mujer y la economía, La mujer y la pobreza, La violencia contra la mujer, Los derechos humanos de la mujer, Educación y capacitación de la mujer, Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, La mujer y la salud, La mujer y los medios de difusión, La mujer y los conflictos armados. Todas estas esferas están permeadas por la cultura. Sin embargo, la inclusión de la

dimensión cultural en los aspectos relacionados con el género y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres es todavía, una asignatura pendiente.

Por otro lado, el proyecto She Culture, realizado en 2013-2014 en cinco países europeos (Albania, Dinamarca, Italia, Noruega y España), revela que en la revisión documental de organizaciones internacionales e instituciones nacionales sobre políticas culturales que abordan específicamente a las mujeres y que promueven su acceso y participación en la cultura, *"la dimensión cultural en las cuestiones de género se descuida en gran medida, y en paralelo, se presta poca atención a la contribución potencial de las políticas culturales a la causa de las mujeres"*. A partir de ello, podemos afirmar que, cuidándonos de establecer una generalización que tiene sus excepciones, existe una evidente desvinculación entre Género y Cultura que se manifiesta, por un lado, en que las organizaciones e instituciones que luchan por la igualdad entre mujeres y hombres descuidan la dimensión cultural en sus ámbitos de preocupación, y por otro lado, las organizaciones e instituciones que trabajan en el sector Cultura, desatienden el enfoque de género dentro de sus políticas y programas culturales. Esta situación debilita los logros que, en última instancia, buscan beneficiar a las mujeres del mundo y al mismo tiempo, la cultura se sigue viendo como un factor aislado, en detrimento de su verdadero aporte para el alcance de un desarrollo más inclusivo y sostenible. Recordamos nuevamente a Eduard Miralles: *"sin el desarrollo cultural, el desarrollo no es sostenible"*. La igualdad de género es una parte fundamental de la ecuación.

## Género y Cultura: Una cuestión de derechos

La *"Declaración de Hangzhou: Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible"*, aprobada en 2013 en la conferencia coorganizada por la UNESCO y la República Popular de China, reconoce el doble papel de la cultura como impulsora y facilitadora del desarrollo sostenible. Desde su amplia variedad de formas, expresiones, prácticas y conocimientos, la cultura va determinando, en palabras de Irina Bokova, Directora General de la UNESCO, *"la forma en que las personas y las comunidades entienden el mundo actual y cómo conciben y conforman su futuro"*. Si, por otro lado, citamos el informe de UNESCO 2014 *"Igualdad de Género. Patrimonio y Creatividad"*, que define el género como *"una construcción cultural y social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres y por las normas y valores relativos a los roles "masculinos" y "femeninos" con respecto al comportamiento"*, podemos concluir que la inclusión del género es fundamental como elemento asociado a la cultura porque de otra forma, se estarán perpetuando las desigualdades entre hombres y mujeres que impiden alcanzar un verdadero desarrollo sostenible e incluyente para todas y todos.

La igualdad de género fue incluida en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y ahora que los Estados e instituciones internacionales preparan la agenda post 2015, se han realizado nuevos llamamientos para que este objetivo ocupe una posición prioritaria en la agenda mundial y se luche por erradicar la desigualdad de género para el año 2030. Este es un asunto que atañe a mujeres y hombres por igual y donde la cultura puede ser un socio estratégico en la lucha por la igualdad de género. Para ello, debe empezarse a tomar conciencia y cuestionar aquellos hechos, casos o situaciones en que la cultura es *"causa"* y no *"excusa"* para la desigualdad. Nos referimos, por ejemplo, a la existencia de normas basadas en *"la tradición"* como el matrimonio precoz, la mutilación genital femenina, las leyes de herencia y la violencia doméstica, o bien, la

existencia de estereotipos y roles sociales impuestos que limitan la participación de las mujeres y las niñas en la vida cultural de sus sociedades. Uno de estos roles generalizados en todas o casi todas las culturas del mundo es el que asumen que el cuidado de los hijos e hijas, las personas mayores, los enfermos, el hogar y todo el trabajo que ello implica, es una " *cuestión de mujeres*". Por ello coincidimos en afirmar que una de las principales facetas de la violencia contra las mujeres se llama " *ocupación*".

La reflexión se nos hace obligatoria: ¿En qué tiempo, dentro de todas sus ocupaciones, pueden las mujeres participar o contribuir a la vida cultural? Como certeramente expresa Farida Shaheed en el prólogo al informe sobre igualdad de género de UNESCO, " *ningún grupo social ha sufrido mayor violación de los derechos humanos en nombre de la cultura como las mujeres*". La cultura manifestada en forma de tradiciones, los roles normativos, estereotipos o leyes, entre otros, obligan a hombres y mujeres a asumir determinados comportamientos y en el caso de las mujeres, muchas veces en contra de su propia dignidad como personas. Más adelante Shaheed continúa: " *La lucha contra prácticas culturales que puedan resultar en detrimento de los derechos humanos no amenaza la existencia y la cohesión de una determinada comunidad cultural. Por el contrario, estimula la evolución hacia el reconocimiento pleno de los derechos humanos y culturales*". Por tanto, es a partir de esta base desde donde debemos emprender nuestro trabajo como gestores y gestoras culturales en busca de la igualdad.

El marco legal se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 que contempla el derecho a participar libremente en la vida cultural de la comunidad, disfrutar del arte y compartir los avances científicos y sus beneficios. Este derecho se convirtió en el basamento para incluir artículos con contenidos similares en la Constitución Política de la mayoría de países occidentales. Posteriormente, en la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de 2001 se estableció que " *nadie puede invocar la diversidad cultural para violar los derechos humanos garantizados por la ley internacional ni limitar su alcance*" y más adelante, en mayo de 2007, en la Declaración de Friburgo, fueron determinados los derechos culturales, identificándose los tres componentes principales del derecho que forman parte de la vida cultural de todas las personas del mundo: " *participación, acceso y contribución a la vida cultural*". La igualdad de género en la vida cultural, por tanto, reconoce que nadie puede ser favorecido o desfavorecido de sus derechos en razón de haber nacido hombre o mujer, pero la realidad, como se ha establecido hasta ahora, dista mucho de lo que plantea y aspira el marco legal. Concretamente, como se establece en el informe sobre igualdad de género de la UNESCO, " *por medio del patrimonio y las industrias culturales y creativas podemos observar claramente que el estatus social de la mujer, ya se político, legal, social o económico, ha sido restringido de forma drástica en la mayor parte del mundo durante gran parte de la historia de la humanidad*".

## Género, Gestión Cultural y Creatividad

Menos musas y más creadoras y directoras.  
Definitivamente nos beneficiaremos con este cambio,  
de manera individual y colectiva.

**Fleur Pellerin**

Nos enfocaremos ahora en el campo de la creatividad y las expresiones artísticas en donde las mujeres han sido mayormente, objeto de representación, "*musas inspiradoras*" de la creatividad de los hombres, pero donde, por el contrario, su potencial creativo y expresivo se ha visto limitado directa o indirectamente por las barreras estructurales presentes en las distintas sociedades. De esta cuenta, encontramos un reto claro y definido: equilibrar el relato social que, desde la antigüedad hasta nuestros días, ha sido predominantemente elaborado por los hombres. El equilibrio solo se alcanzará si las mujeres pasan de ser "*objeto*" de creación para convertirse en "*sujeto*" de creación, un cambio que requiere del trabajo de hombres y mujeres por igual. De la misma forma, es indispensable que los Estados garanticen el acceso y la participación de las niñas y las mujeres en la vida cultural de las sociedades y brinden oportunidades para que sus voces y sus relatos sean escuchados, valorados y difundidos en igualdad de condiciones. El papel de los gestores y gestoras culturales es fundamental en la configuración de un nuevo relato social que incluya la diversidad de voces que existen en nuestras sociedades.

Retomamos la idea de la gestión cultural como el vínculo entre la cultura como experiencia y las personas que habitan un territorio. Dentro de este vínculo es necesario aplicar la perspectiva de género a la gestión cultural que implica, según Patricio Chávez Zaldumbide, "*comprender e identificar en el mundo de la cultura aquellas desigualdades sociales y situaciones de discriminación que se basan en los postulados naturalistas sobre el "deber ser", tanto de hombres como de mujeres*". Con este objetivo hemos revisado diversos estudios enfocados al conocimiento y comprensión del sector de la creatividad y las expresiones artísticas, como el realizado por AISGE en 2014 sobre la situación socio-laboral del colectivo de actores y bailarines en España, o el realizado por ACTA en 2010 sobre la profesión en las artes escénicas, o bien, el estudio denominado "*Las condiciones laborales de la Industria Cultural en Andalucía*". realizado en 2011 por la sección de Estudios Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO), o el estudio sobre el sector de las artes escénicas que se llevó a cabo en Guatemala en el año 2012 por OIKÓS Observatorio Andaluz para la Economía de la Cultura y el Desarrollo, y el estudio que realizara el Observatorio de Cultura de Zaragoza en 2012, entre otros.

Coincidentemente, varios de estos ellos señalan en sus resultados no haber encontrado diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el sector estudiado, reportando que existe un aparente equilibrio en cuanto a la participación de mujeres y hombres en el sector artístico cultural. Es más, en algunos casos se reporta un mayor número de mujeres trabajando en instituciones públicas en este sector. En consecuencia, estos resultados pueden generar algunas interrogantes. Por ejemplo: ¿existe realmente la desigualdad entre mujeres y hombres en el sector artístico cultural? Si tomamos en cuenta que, como se ha dicho anteriormente, el sector cultural y creativo no es inmune a las desigualdades presentes en otros sectores económicos y en la sociedad en general. Surgen entonces, las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se manifiestan estas desigualdades en el sector artístico creativo?
- ¿Cuáles son las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en este sector?

## Los desafíos presentes

Aproximarnos a la respuesta de las anteriores interrogantes requiere analizar los desafíos a los que se enfrentan las mujeres para desarrollarse en este sector. Entre estos desafíos

analizaremos: a) sistema sexo--- género y las construcciones culturales, b) la feminización de las profesiones culturales, c) el "*techo de cristal*", d) la brecha salarial y e) la compatibilización de la creatividad con las responsabilidades domésticas. Conocer estos desafíos se convierte en una herramienta valiosa para los y las gestoras culturales comprometidos con la construcción de sociedades más equitativas e incluyentes. El informe *Igualdad de Género. Patrimonio y Creatividad* de UNESCO (2014) es uno de nuestros principales referentes.

- **El sistema sexo-género y las construcciones culturales:** Con anterioridad en este documento se señaló que el género es una construcción sociocultural. Ni mujeres ni hombres lo son por naturaleza. Ya en 1949 Simone de Beauvoir dijo: "*No se nace mujer, se llega a serlo*". La identidad personal se construye a partir de diferentes factores sociales y culturales. Ser hombre o ser mujer conlleva una serie de características que lo van determinando, tales como estereotipos, roles y valores. Las estructuras sociales, presentes y pasadas, establecen un único binomio donde se interrelacionan sexo y género; es decir, naturaleza y cultura: mujer---femenino, hombre---masculino. Por un lado, este binomio tiene consecuencias negativas en cuanto al respeto a los derechos individuales ya que ninguna persona debe verse forzada a identificarse en términos de su sexo, negando cualquier posibilidad de pluralismo. Por otra parte, la existencia de este binomio ha generado construcciones culturales determinadas por años de cultura patriarcal. Se establecen definiciones de lo que significa ser hombre o mujer, cómo deben ser, la forma en que cada uno debe actuar y comportarse y se les asignan espacios a ocupar tanto dentro de lo privado como de lo público. Este condicionamiento genera estereotipos discriminatorios o sexistas que se convierten en barreras invisibles para que las mujeres inicien una carrera profesional en el sector cultural creativo y/o puedan desarrollarse dentro de ella. Entre estos estereotipos tenemos, por ejemplo, el ideal de belleza y feminidad que se impone desde el exterior de la persona, presionándola a asumir modelos que nada tienen que ver con sus propias necesidades, deseos o características personales. Este ideal de belleza se impone más duramente sobre las mujeres, afectando decididamente su trabajo en el sector cultural creativo. Otro estereotipo es el que asume que la posición de la mujer es inferior al hombre y por tanto, el hombre ostenta el poder. En la práctica este estereotipo genera resistencia a que las mujeres ocupen espacios de decisión o liderazgo.

Reflexionar sobre la construcción de la identidad y los estereotipos existentes es fundamental en el ámbito artístico y en otras profesiones del sector cultural para evitar que las relaciones tradicionales de poder entre hombres y mujeres se normalicen, se acepten y se difundan a través de las diferentes expresiones artísticas, perpetuando las desigualdades.

En el ámbito de la creación, los roles en escena, las imágenes en el cine, las historias en los libros, la fotografía, la pintura, internet y los videojuegos, reflejan estas relaciones de poder al mismo tiempo que transmiten los valores, roles convencionales y estereotipos existentes en la sociedad.

Es necesario que los y las artistas estén conscientes de su papel como "comunicadores" de estos roles y estereotipos para poder cuestionarlos y replantearlos. De la misma forma, los y las profesionales que llevan a cabo las tareas de gestión, producción, comunicación y distribución de bienes y servicios culturales deben conocer, identificar y operar de acuerdo a criterios de igualdad que cuestionen roles y estereotipos y

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya



conduzcan a sociedades más equitativas e incluyentes. Como menciona el testimonio de una artista escénica guatemalteca que lucha por abrirse espacio como directora teatral: "en este juego de estrategia no es lo mismo ser hombre que ser mujer, tal como en el ajedrez no es lo mismo ser peón que ser rey".

- **Feminización de las profesiones culturales:** En las primeras páginas de esta colaboración abordamos las características de la gestión cultural como profesión, siendo una de las más significativas, la tendencia a ser una actividad profesional desarrollada por mujeres. Podemos señalar, además, otras tendencias a la segregación por género en diversas ocupaciones culturales. Por ejemplo, en Finlandia, Reino Unido, Estados Unidos, Australia y España, según el estudio de UNESCO citado con anterioridad, las industrias audiovisuales, la producción musical y las industrias de los nuevos medios y las digitales se encuentran ocupadas por hombres. En Reino Unido, por ejemplo, los hombres representan entre el 60 y el 75% de empleados en estas industrias. En España, como apunta Inés París, directora de cine y presidenta de CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), entre 1999 y 2008, de 1,256 películas españolas estrenadas, solo 83 fueron dirigidas mujeres, un escaso 6,6%. De las películas realizadas entre 2000 y 2006, solo 15% fueron escritas por mujeres y aproximadamente solo un 20% contó con una empresa productora dirigida por una mujer. Como ella misma apunta, *"la exclusión de las mujeres de los puestos directivos del cine se ha naturalizado hasta tal punto que no se considera un problema. El cine es cosa de hombres, ¿y qué?"*.

Por otro lado, las mujeres están muy bien representadas en las instituciones culturales públicas, en la educación artística, y en algunos empleos culturales afines a las tareas "propias" femeninas. Por ejemplo, en Guatemala, el estudio realizado sobre el empleo en las artes escénicas revela que en danza participan más mujeres que hombres (67% mujeres) mientras que, en teatro, participan más hombres que mujeres (52% hombres). La sexualización del trabajo se hace aún más evidente al observar la composición del equipo técnico del centro cultural nacional de este país, conformado en 95,5% por hombres frente al 4,5% de mujeres.

A partir de datos como los anteriores, podemos concluir que la feminización de algunas profesiones culturales responde muchas veces, a las expectativas sociales, al acceso restringido de las mujeres a la formación adecuada, a barreras relacionadas con las características específicas del trabajo profesional en las diferentes industrias y actividades artísticas y por supuesto, a las barreras simbólicas que asignan roles, espacios y talentos diferentes para hombres y mujeres. Dada la transparencia de estas barreras, su identificación es difícil y muchas veces el problema puede quedar oculto. Sin embargo, como apunta Angélica Bucio, podemos encontrar "síntomas" que nos alertan de su existencia. La feminización de las profesiones culturales que hemos abordado en este inciso, así como los desafíos que a continuación analizamos, representan algunos de estos "síntomas" que se convierte en desafíos a enfrentar por las mujeres en el sector creativo cultural.

- **El "techo de cristal":** No hay normas o reglas que impidan el ascenso de las mujeres en las carreras profesionales, tanto en el sector cultural como en otros sectores. En países como España, incluso se cuenta con una normativa específica que busca la igualdad entre hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva). Sin embargo, en la práctica las mujeres se encuentran en desventaja y no gozan de las mismas

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya

oportunidades ni del mismo reconocimiento que los hombres. Esta limitación velada del ascenso laboral de las mujeres dentro de un sector u organización se conoce como "*techo de cristal*". Es un alto en el progreso de la carrera de las mujeres antes de alcanzar niveles superiores de liderazgo y reconocimiento.

En el sector cultural, donde el número de mujeres trabajando es aún más elevado que en otros sectores económicos, continúan existiendo brechas de género significativas en puestos de toma de decisión, tanto en instituciones públicas como privadas, en puestos clave de liderazgo dentro de las organizaciones o en relación al reconocimiento y visibilidad de las mujeres.

En Guatemala, por ejemplo, desde la creación del Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) en 1986 hasta el año 2013, la institución ha estado encabezada por 15 Ministros y 15 Viceministros de Cultura y Deportes. Únicamente 5 mujeres (33%) han ocupado el cargo de ministras y solo 4 (27%) el cargo de viceministras. En

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya

España, si tomamos el otorgamiento de premios como expresión de reconocimiento al mérito por la labor o la obra realizada dentro de una carrera artística, nos encontramos con un panorama similar a la de otros países en Iberoamérica y Europa. En la siguiente tabla se incluye un listado de algunos de los principales premios que otorga el Ministerio de Cultura en el campo de las artes y la relación entre hombres y mujeres galardonadas hasta 2010:

Tabla No. 1 --- Relación de mujeres y hombres galardonados en premios nacionales

Nombre del premio	No. Mujeres	%	No. Hombres	%	Otros	%
Premio Nacional de Literatura Miguel Cervantes	3	8	33	92	-	-
Premio Nacional de las Letras Españolas	3	11	24	89	-	-
Premio Nacional de Ensayo	1	3	31	97	-	-
Premio Nacional de Artes Plásticas	7	13	47	87	-	-
Premio Nacional de Cinematografía	6	15	33	85	-	-
Premio Nacional de Teatro	9	20	29	64	7	16
Premio Nacional de Música	7	12	49	81	4	7
Premio Nacional de Danza	16	47	15	44	3	9

Fuente: Ministerio de Cultura de España. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Publicaciones, Información y Documentación. En Mujeres y Cultura. Políticas de Igualdad (2011)

Los premios brindan visibilidad y reconocimiento social. Si la mayoría de premios han sido otorgados a artistas masculinos, cabe aquí una nueva reflexión:

--- ¿Cuál es el mensaje que se envía a la sociedad?

--- ¿Cuáles son los factores que determinan las oportunidades de participación y visibilidad entre hombres y mujeres en las artes?

- **La brecha salarial:** De la misma forma que existe la brecha salarial entre hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las mujeres en el sector cultural creativo, ya sean artistas, directoras de una institución cultural, comunicadoras o gestoras culturales devengan un salario inferior al de los hombres. Según el informe de UNESCO, para 2012, actrices, cineastas y camarógrafas tenían un salario medio 30% menor que el devengado por sus colegas masculinos. Marie Gouyon, en un informe de 2015 del Ministerio de Cultura y Comunicaciones de Francia, señala que las mujeres en la cultura perciben un salario entre 19 y 30% inferior a los hombres. De la misma forma, las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para tener acceso a la financiación de proyectos e ingresar a las redes masculinas de influencia, como es el caso de la programación artística en festivales, teatros o salas de exposiciones. Estas limitaciones pueden generar menos trabajo para las mujeres y muchas veces, menos ingresos económicos. Sin embargo, en los casos donde las condiciones de trabajo son exactamente las mismas para hombres y mujeres, la brecha salarial no tiene una explicación objetiva. Nuevamente nos encontramos ante esas barreras simbólicas que asignan talentos, labores y espacios diferentes para hombres y mujeres y que son producto del sistema patriarcal predominante que asume la superioridad de lo masculino sobre lo femenino y establece lo que "*vale*" el trabajo de una mujer o de un hombre.
- **La compatibilización de la creatividad con las responsabilidades domésticas:** Nos referimos aquí a las barreras relacionadas con la asociación "*natural*" de las mujeres con las actividades reproductivas, en ámbito privado y lo doméstico, resultado de un sistema que asume que la crianza de los hijos e hijas y el cuidado de los mayores es responsabilidad de las mujeres. Esta situación, aunque no en exclusiva, da lugar a lo que se conoce como "*suelo pegajoso*", término que según Angélica Bucio, se utiliza como metáfora para describir los mecanismos que aplican a las mujeres para mantenerlas atrapadas en la base de la pirámide económica y en los puestos de jerarquía media o baja. Entre estos mecanismos se encuentran el cúmulo de responsabilidades domésticas y familiares que se asignan socialmente a las mujeres, que muchas veces se asumen como normales, y causan el abandono de la carrera profesional.

Como ejemplo, tenemos el caso de la formación y desarrollo profesional en el campo de danza, actuación, dirección escénica, cine o audiovisuales que se encuentra limitada para la mayoría de mujeres en países como Guatemala porque los horarios de estudios, ensayos y presentaciones, así como la constante movilidad a diferentes lugares para presentarse aleja a las mujeres de sus "*obligaciones en el hogar*" y provoca reacciones negativas en la familia y la sociedad. En el lado opuesto tenemos el caso de las artesanías, un espacio altamente feminizado, considerada como una actividad cultural acorde a las tareas femeninas, donde el horario es flexible, se realiza en casa y se compagina sin dificultad con las actividades del hogar y el cuidado de los hijos e hijas.

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya

En este sentido, el trabajo desde la gestión cultural pública debe orientarse a la creación de políticas culturales que faciliten el acceso a la formación, la visibilidad de las mujeres como profesionales del sector creativo y faciliten la creación, producción y difusión de productos culturales generados por mujeres.

## A manera de conclusión

A lo largo de esta contribución se ha procurado facilitar información y datos específicos para que, como gestores y gestoras culturales, contemos con elementos de análisis y reflexión para la aplicación de la perspectiva de género en la Gestión Cultural. Lejos de nuestra intención se encuentra el haber proporcionado datos numéricos solo por remarcar las amplias desigualdades entre hombres y mujeres y más lejos aún, el colocar a las mujeres en situación de víctimas pasivas de estas desigualdades. Los datos, aunque a veces abrumadores, nos permiten contar con información concreta para el análisis y la elaboración de indicadores que permitan hacer un seguimiento a la igualdad de género en la cultura.

La importancia de nuestro trabajo en la lucha contra las desigualdades de género en el sector cultura es fundamental, especialmente si asumimos nuestro papel de "mediadores encaminado", por un lado, a la vinculación y transversalización de la cultura en los distintos ámbitos relacionados con el género y por el otro, a la aplicación de la perspectiva de género en el sector de la cultura para el desarrollo sostenible e incluyente de todas las sociedades del planeta.

Durante los últimos años, Estados, organismos internacionales, instituciones públicas y privadas nacionales, así como organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, agrupaciones diversas y personas individuales, han impulsado normativas, políticas, programas, proyectos e iniciativas dirigidas a la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres en la cultura.

El informe de UNESCO varias veces citado en este documento, propone el análisis de las diferentes fases de la cadena de valor cultural con perspectiva de género, es decir, creación, producción, distribución y participación de la cultura y las expresiones culturales. Con ello se pretende precisar desafíos políticos y actuaciones específicas para promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres en la cultura, facilitarles herramientas educativas e identificación de estereotipos negativos y otro tipo de barreras que obstaculizan el acceso y desarrollo de las mujeres como profesionales en cada una de las fases de la cadena de valor.

Por supuesto, estamos conscientes que las desigualdades y la discriminación que existe en muchos países y sociedades se extiende mucho más allá de los aspectos de género. Sin embargo, creemos firmemente, y los datos así lo demuestran, que la desigualdad está feminizada y si logramos superar la desigualdad de género, se superarán otras desigualdades.

Pienso ahora en la mujer que observara un día como otros en una calle de Guatemala y recuerdo el nombre de una ponencia de Néstor García Canclini que ahora dejo a ustedes, colegas de la gestión cultural, para continuar con esta reflexión que, por ahora, espero, les haya informado, tal vez clarificado y por qué no, también comprometido:

Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya

"*Todos tienen cultura. ¿Quiénes pueden desarrollarla?*"

## Bibliografía

**BUCIO MÉNDEZ, Angélica Sofía.** *Brechas de género: la mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal* [tesis doctoral] [en línea]. Alejandro Díaz Domínguez (dir.). México: Instituto Tecnológico Autónomo, 2014. 104 p.

Disponible en:

<http://departamentodecienciapolitica.itam.mx/sites/default/files/u327/angelicabuciotesiscpol.pdf>

**BURIN, Mabel.** "*Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres: género, subjetividad y globalización*" [en línea]. En: Anuario de Psicología. Barcelona: Facultad de Psicología, v. 39, n. 1, abr. 2008, p.75---86. ISSN---e 1988---5253.

Disponible en:

<http://revistes.ub.edu/index.php/Anuario---psicologia/article/view/8395/10361>

**CARREÑO, Tino.** "*Caminos cruzados: el perfil actual del gestor cultural en Catalunya*" [en línea]. En: Pública 11. Encuentros profesionales de gestión cultural pública (Madrid, 27 y 28 en. 2011). Madrid: Fundación Contemporánea, Círculo de Bellas Artes.

Disponible en:

<http://www.fundacioncontemporanea.com/pdf/Publica11. De profesion gestor cultural. Tino Carreno.pdf>

**CASTILLO BARRIOS, Ana Luz** [et al.]. *Industrias culturales y creativas en Guatemala. El sector de las artes escénicas en medios urbanos. Informe de estudio inédito*. Sevilla: OIKOS [Observatorio Andaluz para la Economía de la Cultura y el Desarrollo], 2013.

**CASTILLO BARRIOS, Ana Luz.** "*Las artes escénicas en Guatemala: un estudio sobre empleo, realidades y necesidades del sector*" [en línea]. En: Periférica: revista para el análisis de la cultura y el territorio, n. 14, 2013, p. 267---283. ISSN: 1577---1172.

Disponible en: <http://revistas.uca.es/index.php/periferica/article/view/2018>

**Datos básicos del sistema universitario español: curso 2013---2014** [en línea]. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013. 148 p.

Disponible en:

[http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-ifras/DATOS\\_CIFRAS\\_13\\_14.pdf](http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-ifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf)

**DEAN, Deborah.** *Edad, género y el empleo de los artistas---intérpretes en Europa* [en línea]. [Bruselas]: FIA [International Federation of Actors], 2008. 35 p.

Disponible en: <http://www.fia-actors.com/uploads/ESPAGNOL.pdf>

**Declaración Universal de Derechos Humanos** [en línea]. UNESCO, 1945.

Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

**Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural** [en línea]. UNESCO, 2001.

Disponible en:

[http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

**El poder de 1800 millones: los adolescentes, los jóvenes y la transformación del futuro: estado de la población mundial 2014** [en línea]. Nueva York: UNFPA [Fondo de Población de las Naciones Unidas], 2014. 136 p. ISBN 978---0---89714---979---2.

Disponible en:

<http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SWOP2014%20Report%20Web%20Spanish.pdf>

**GALIMBERTI, Alessandra.** "Gestión cultural y género" [en línea]. En: Ciclo Literario, n. 91, dic. 2009.

Disponible en: <http://www.cicloliterario.com/ciclo91diciembre2009/gestion.html>

**Gender issues in international cultural policymaking** [en línea]. UNESCO. 21 p.

Disponible en: <https://www.yumpu.com/en/embed/view/aEBHgh7fTaL2Gpa3>

**GOUYON, Marie.** *Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture* [en línea]. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication, 2015. 30 p.

Disponible en: <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2015/Revenus-d-activite-et-niveaux-de-vie-des-professionnels-de-la-culture-CC-2015-1>

**Igualdad de género: patrimonio y creatividad** [en línea]. Laura Nonn (coord.). París: UNESCO, 2014. 165 p. ISBN 978---92---3---300008---7.

Disponible en: <http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/#p=3>

**La profesión en las artes escénicas: realidades y necesidades: un estudio sobre las ocupaciones y formación de sus profesionales.** ACTA [Asociación de Empresas de Artes Escénicas de Andalucía]. Sevilla: Junta de Andalucía, [s.a.]

**Mujeres y cultura: políticas de igualdad** [en línea]. Andrea Gautier (coord.). Madrid: Ministerio de Cultura, [2011]. 269 p.

Disponible en: [http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura\\_MCU.pdf](http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_MCU.pdf)

**ONU Mujeres. La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años** [en línea]. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Disponible en: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/beijing-at-20>

**PARÍS, Inés.** "La situación de las mujeres españolas en el mundo del cine" [en línea]. En: Mujeres y cultura: políticas de igualdad. Andrea Gautier (coord.). Madrid: Ministerio de Cultura, [2011], p. 41---48.

Disponible en: [http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura\\_MCU.pdf](http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_MCU.pdf)

**PASTOR EIXARCH, Pilar.** "El género en la gestión cultural en Aragón" [en línea]. En: II Encuentro Mujeres en la Cultura, Universidad de Zaragoza, 27---28 nov. 2012, 45 p.

Disponible en: <http://www.zaragoza.es/contenidos/cultura/observatorio/genero-gestion-cultural-Aragon.pdf>

**Reloj de la población mundial** [en línea].

Disponible en: <http://countrymeters.info/es/World>

**She Culture** [en línea]. ECCOM [European Centre for Cultural Organization and Management], IAWM [International Association of Women's Museums].

Disponible en: <http://www.she-culture.com/es>

**Situación socio--laboral del colectivo de actores y bailarines en España 2012:** informe de investigación [en línea]. Iván Arpa (coord.). Madrid: Colectivo Ioé, Fundación Aisge, [2012]. 158 p.

Disponible en:

<http://www.colectivoioe.org/uploads/d57734643ed59037455168183984614aa2543bf7.pdf>

**The Global Gender Gap Report 2013:** insight report [en línea]. Yasmina Bekhouche [et al]. Colonia: World Economic Forum, 2013. 388 p. ISBN 978---92---95044---43---2.

Disponible en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)

**TUBERT, Silvia.** "Los ideales culturales de la feminidad y sus efectos sobre el cuerpo de las mujeres" [en línea]. En: Quaderns de Psicologia, v. 12, n. 2, 2010, p. 161---174. ISSN 2014---4520.

Disponible en:

<http://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/viewFile/215014/285783>

**VEIGA BARRIO, Isabel.** "Mujeres desenfocadas: des---equilibrios de género en las artes escénicas" [en línea]. En: Mujeres y cultura: políticas de igualdad. Andrea Gautier (coord.). Madrid: Ministerio de Cultura, 2011, p. 49---58.

Disponible en: [http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura\\_MCU.pdf](http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_MCU.pdf)