

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN PROYECTOS CULTURALES

3ra Edición, con la colaboración de ONU Mujeres.

**Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales
ECONOMÍA CREATIVA/ Herramientas de Formación 2023**

Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio:

Carolina Arredondo Marzán

Subsecretaria de las Culturas y las Artes:

Jimena Jara Quilodrán

Jefa del Departamento de Fomento:

Claudia Gutiérrez Carrosa

Secretaria Ejecutiva de Economía Creativa:

Carolina Pereira Castro

Desarrollo de contenidos: Fundación para el Desarrollo de la Economía y la Industria Creativa Santiago Creativo, Sección de Participación Ciudadana, Género e Inclusión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, Onu Mujeres Chile..

ONU Mujeres.

© Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2024.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN PROYECTOS CULTURALES

 **ONU**
MUJERES 

 Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

**CON
TE
NI
DO**

7	Introducción
9	Estándares internacionales y enfoque de género
15	Definiciones relevantes para comprender el enfoque de género
21	¿Cuál es el contexto que enfrentan las organizaciones y los proyectos culturales en materia de género?
30	¿Cómo diseñar y elaborar un proyecto cultural con perspectiva de género?
41	Definiciones esenciales para crear ambientes de trabajo libres de violencia de género en tu organización o proyecto cultural
48	Prevención y acción ante la violencia y el acoso en los equipos y organizaciones
50	Algunas herramientas para prevenir situaciones de violencia de género en tu organización o proyecto cultural
53	¿Qué hacer en caso de que se produzca una situación de acoso, abuso y/o violencia sexual en tu organización o proyecto cultural?
55	Legislación complementaria
56	Bibliografía

Nota de actualización – Noviembre 2024

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, más conocida como “Ley Karin”, el 1 de agosto de 2024, y su alineación con los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile, particularmente la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se ha realizado una nueva actualización de este documento. Este marco normativo refuerza las obligaciones de los empleadores y del Estado para asegurar espacios laborales libres de violencia y acoso, que por cierto incluye a los sectores culturales y artísticos, donde las mujeres y las diversidades sexo-genéricas enfrentan riesgos particulares.

La ley N° 21.643, al enfocarse en la violencia de género, viene a complementar las disposiciones del Convenio 190 de la OIT, estableciendo medidas concretas de prevención y sanción del acoso laboral y sexual, y de la violencia en el mundo del trabajo. Por lo tanto, esta segunda actualización incorpora nuevas conceptualizaciones, recomendaciones y referencias basadas en estos avances normativos, y está orientada a fortalecer la transversalización del enfoque de género y la promoción de los derechos de las personas trabajadoras en el sector artístico-cultural, garantizando un ambiente seguro, inclusivo y libre de violencia para todas y todos.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, uno de los desafíos más importantes que enfrenta nuestra sociedad es promover la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de violencia y discriminación debido al género. Estos desafíos son parte fundamental de los estándares internacionales de los derechos humanos, y a la vez conforman demandas de la sociedad civil y la ciudadanía a nivel local.

Este desafío nos ha llevado a repensar diversos ámbitos de nuestra labor, abarcando desde las políticas de Estado y Gobierno hasta aspectos más cotidianos, como los entornos familiares, educativos y laborales. En este contexto, la cultura y

el desarrollo artístico se revelan como espacios clave en los que resulta urgente incorporar un enfoque de derechos humanos y de igualdad de género. Estos ámbitos, como expresiones de la producción humana, escenarios para el ejercicio de los Derechos Culturales, y sectores laborales, requieren un tratamiento transversal que los posicione como objeto de políticas públicas y de acción estatal.

La integración de estos enfoques debe manifestarse en la formulación de todas las políticas, planes y programas, así como en la creación de lineamientos, recomendaciones y protocolos que promuevan buenas prácticas. Esto es fundamental para reducir brechas e inequidades y garantizar la protección de entornos seguros, libres de cualquier forma de violencia y discriminación.

La diversidad y características del trabajo cultural requiere reflexionar en torno a las prácticas para instalar como pilares de su desarrollo el respeto y reconocimiento hacia las mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, la participación igualitaria en todo proceso creativo y cultural, las remuneraciones equitativas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las labores del cuidados y la prevención y erradicación de todo tipo de violencia en los diferentes espacios donde se desarrolla.

En esta guía actualizada con la asistencia técnica de ONU Mujeres Chile, encontrarás, de manera muy sencilla y práctica, algunas recomendaciones y pasos a seguir para integrar la perspectiva de género en la ejecución de un proyecto cultural. Podrás acceder a algunas metodologías para la transversalización del enfoque y encontrarás herramientas para prevenir y abordar de mejor manera eventuales hechos de violencia de género y de discriminación, muchas veces normalizados, que dificultan la gestión de las iniciativas culturales.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y ENFOQUE DE GÉNERO

A través de la participación en el Sistema de Naciones Unidas, como también en el Sistema Interamericano, el Estado de Chile ha sido constructor de una serie de instrumentos que lo comprometen con el respeto, garantía, protección y promoción de los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna, y con especial resguardo de los grupos históricamente discriminados y que requieren especial protección (mujeres; disidencias sexo genéricas; personas con discapacidad; pueblos indígenas y tribales; niños, niñas y adolescentes (NNA); personas mayores). De esta manera, los instrumentos y estándares internacionales de derechos humanos buscan resguardar la dignidad humana de todas las personas y el desarrollo de sus propios proyectos de vida.

Los principales instrumentos de derechos humanos resguardan la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental. Entre las Convenciones del Sistema de Naciones Unidas que resguardan de forma explícita dicho principio, y que resultan especialmente relevantes para las materias de esta guía, se encuentran:

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer


Link: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

Artículo 11

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a.** El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b.** El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c.** El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d.** El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e.** El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f.** El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

- 
- a.** Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
 - b.** Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c.** Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d.** Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
 - 3.** La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

Link: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a.** Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i)** Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii)** Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b.** La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c.** Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d.** El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Convenio Sobre la Violencia y el Acoso C190

Link: <https://c190.lim.ilo.org/>

Artículo 2

- 1.** El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- 2.** Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a.** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b.** en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c.** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d.** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e.** en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f.** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La igualdad de género se debe entender tanto como en su dimensión formal jurídica, como en su dimensión sustantiva o de facto; y ambas dimensiones están relacionadas. La igualdad y no discriminación nos demandan acciones que promuevan el cambio de normas sociales y los comportamientos, para evitar que se perpetúen y profundicen las desigualdades entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas, así como para eliminar la discriminación y violencia contra las mujeres, las niñas y personas de la comunidad LGBTIQ+ en todos los espacios de la vida social.

DEFINICIONES RELEVANTES PARA COMPRENDER EL ENFOQUE DE GÉNERO

Antes de comenzar, es muy importante que compartamos algunos conceptos clave para comprender de mejor forma los temas relacionados con la perspectiva de género, especialmente si no estás familiarizado/a con ellos.

Cuando hablamos de las diferencias entre mujeres, hombres y las diversas identidades, y de cómo a partir de ellas se estructuran nuestras relaciones, es necesario precisar y distinguir algunas definiciones que con frecuencia suelen confundirse: sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, entre otras.

Las siguientes definiciones te otorgarán un marco conceptual para abordar de mejor manera las acciones propuestas más adelante.

Sexo

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Sobre esas características biológicas del cuerpo, la cultura construye y atribuye un conjunto de funciones, roles y significados estereotipados para hombres y mujeres, dando paso al concepto de género¹.

Es preciso señalar que, si bien nuestra sociedad ha establecido solo la posibilidad de dos sexos - hombre y mujer-, también existen personas que nacen con otras variaciones cromosómicas o de genitales internos o externos, que no se ajustan a las clasificaciones binarias de los cuerpos masculinos o femeninos, y que la mayoría de las veces son sometidas a tratamientos quirúrgicos innecesarios de normalización para poder entrar en estas categorías. En este sentido, el sexo correspondería más bien al ámbito de la naturaleza, a partir de cuya interpretación, la cultura occidental establece una dicotomía excluyente (Judith Butler, 2001).

Esto quiere decir que hay otras existencias más allá del binarismo hombre-mujer; por lo tanto, urge un cambio de paradigma que les otorgue reconocimiento y derechos. Por ello, hoy se ha comenzado a hablar de sexo asignado al nacer.

1. Sin embargo, autoras como Fausto-Sterling, en base a las experiencias discriminatorias y violentas vividas por personas intersex, se preguntan ¿Por qué debería haber sólo dos sexos?, denunciando el déficit de categorías para representar otros cuerpos no 100% masculinos o femeninos. En Anne Fausto-Sterling, *Cuerpos sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad* (2006, pp. 103-104). Madrid: Melusina. construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud. Madrid: Crítica.

Género

Es la construcción social, cultural, política y económica de la diferencia sexual. Contempla el conjunto de ideas, creencias, representaciones, atributos, mandatos, roles y relaciones que en una sociedad establece lo que es propio de los hombres (lo masculino) y de las mujeres (lo femenino). Estas construcciones se reproducen a través de los procesos de socialización y responden a contextos históricos, sociales, políticos y culturales específicos.

Es relevante destacar que género no es sinónimo de mujer, pues las relaciones de género involucran mandatos culturales que afectan a todas las personas, por tanto, su superación implica cambios sociales que convocan a la sociedad en su conjunto. En efecto, es en estas relaciones en las que se observa cómo las diferencias se transforman en desigualdades de género; es decir en relaciones de poder y jerarquía.

Al proporcionar un marco conceptual y teórico para comprender las dinámicas sociales, culturales y políticas relacionadas con las identidades y roles de género, el género opera también como una categoría de análisis, que permite examinar cómo las construcciones, las normas y expectativas sociales sobre lo masculino y femenino influyen en la forma en que las personas interactúan, se comportan y son tratadas en la sociedad. Ayuda a explicar y ampliar aspectos de la realidad previamente no considerados, y es aplicable a todas las esferas de la vida. Este enfoque reconoce que las categorías tradicionales de lo femenino y masculino no son estáticas ni universales, y que las experiencias de género pueden ser diversas y fluidas. También permite reconocer cómo las relaciones de género se entrelazan con otras dimensiones de la identidad, como la raza, la clase social, la orientación sexual, y la discapacidad, por mencionar algunas, lo que da lugar a experiencias únicas y complejas.

Las categorías de sexo y género nunca pueden ser analizadas o comprendidas separadamente, ya que se encuentran estructuralmente relacionadas en un sistema, que reconocemos como el sistema sexo-género (Gayle Rubin,

1986). Sin embargo, algunas perspectivas teóricas plantean que el sexo también sería un producto social y que la distinción entre el sexo como algo "natural" y el género como algo "construido" es cuestionable, ya que perpetúa la idea de que existe algo indisputable e inamovible.

Roles de género

Son conjuntos de comportamientos y responsabilidades sociales que se espera y se cree que las personas deben desempeñar según su adscripción a un sexo-género en un determinado contexto sociocultural (cuidadora, proveedor, líder, etc). Los roles de género varían en las diferentes culturas y sociedades y cambian en el tiempo. Además, dentro de una misma cultura también se relacionan a características como la edad, la clase social, la pertenencia étnica, etc. Las responsabilidades y roles de género están relacionadas con la estructura familiar, el acceso a oportunidades, recursos y el acceso al poder, así como a los impactos específicos de la economía global, y otros factores locales relevantes tales como las condiciones ecológicas.

Identidad de Género

Es la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su género y la vivencia personal del cuerpo, la que podría coincidir o no con sus características biológicas y sexuales. Las personas no nacen biológicamente predeterminadas con una identidad de género, sino que la adopción de una identidad personal es el resultado de un largo proceso de construcción a partir de una serie de necesidades y predisposiciones. Dentro de esta categoría se encuentran, por ejemplo, las personas transgénero.

Expresión de Género

Este concepto se refiere a “la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar, vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos” (Ministerio de Educación, 2021). Es decir, este concepto se vincula con la manera de expresarnos en contextos sociales. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales sobre la identidad de género y la orientación sexual. No existe un continuo natural entre sexo-identidad de género-expresión de género-orientación sexual.

Orientación sexual

Se puede comprender como la atracción física, sexual o afectiva que una persona siente hacia otras. La orientación sexual se expresa en un continuo que puede transitar desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad, como también la asexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto, mientras que una persona asexual no experimenta atracción sexual y/o no desea contacto sexual con otra persona.

La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas. Todas las personas tienen una orientación sexual, que, en conjunto con la identidad de género y el sexo biológico, constituyen la identidad sexual.

Enfoque de género

Corresponde a “una perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etc.); una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo [o sexo-género], a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado”

(Ministerio de Educación, 2015). La pregunta eje que nos puede ayudar para orientar el enfoque de género es cómo la diferencia se transforma en desigualdad. Junto con ello, podemos preguntarnos acerca de la diferencia en la amplitud de los repertorios de acción permitidos a cada género en nuestra comunidad y sociedad, y cómo estas diferencias afectan el desarrollo de los proyectos de vida de cada persona.

Enfoque interseccional

Es un enfoque que permite entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un solo factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, no por un único eje de la división social, sea este la raza, el género o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí. La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas (Patricia Hill Collins y Sirma Bilge, 2019).

Enfoque intercultural

Señala la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales de un modo horizontal y sinérgico, rompiendo con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone el énfasis en el diálogo, la interacción y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y la convivencia armónica entre todas las personas. En este sentido, los conflictos que puedan generarse serán resueltos a través del respeto, el diálogo y la concertación. Se trata por tanto de una herramienta y un proyecto para la transformación del Estado y de la Sociedad. En América Latina y el Caribe la interculturalidad ha estado asociada a la demanda por el reconocimiento cultural y político de los grupos indígenas y afrodescendientes de la región (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013).

¿CUÁL ES EL CONTEXTO QUE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES Y LOS PROYECTOS CULTURALES EN MATERIA DE GÉNERO?

Desigualdades y brechas en Chile

La desigualdad de género puede observarse en brechas, inequidades y barreras que impiden que distintos géneros se desarrollen con igual oportunidad y que todas las personas puedan desarrollar su proyecto de vida sin discriminación arbitraria. Cuando hablamos de **brechas de género** nos referimos a la diferencia cuantitativa observada entre géneros en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros. Sin embargo, no todas las brechas de género constituyen inequidades. Por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres con relación a subsidios o ayudas del Estado, en que la diferencia es positiva para las mujeres, se deben a medidas afirmativas que buscan corregir las desigualdades estructurales que hacen que las mujeres tengan

una incorporación desigual al mercado laboral y a los salarios. Las **inequidades de género** son las situaciones injustas, provocadas por la desigualdad de género. Las **barreras de género**, por su parte, son los factores que impiden o limitan el acceso a personas de algún género a ciertos espacios, derechos, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser socioculturales, legislativas, normativas o reglamentarias, condiciones de acceso, entre otras.

En Chile, durante las últimas décadas, se ha avanzado en equidad e igualdad de género, implementándose una serie de acciones, desde lo público a lo privado para acortar las brechas, inequidades y barreras existentes. El Índice Global de Brecha de Género, a cargo del Foro Económico Mundial, que mide la brecha en términos de participación en lo económico, laboral, político, educacional y sanitario, sitúa a Chile, en el lugar 27 de 146 países en el 2023, liderado por Islandia. Lo que significa un avance de 20 puestos en relación al 2022, como consecuencia del fuerte aumento en el subíndice de empoderamiento político, que mejoró casi 14 puntos porcentuales. En términos mundiales, **al ritmo actual se necesitarán 131 años para alcanzar la igualdad.**

En materia cultural, en los últimos años se han desarrollado múltiples y diversas políticas, iniciativas y programas, impulsados desde la sociedad civil y por el Estado; entre ellas, diagnósticos, estudios, orientaciones y manuales de buenas prácticas, programas e instrumentos de gestión, que buscan abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género. Las iniciativas se han visto robustecidas gracias a las demandas de la ciudadanía y las organizaciones sociales feministas y LGBTQ+ dedicadas a promover la igualdad de género y a exigir espacios libres de violencia de género, entre otras acciones.

A continuación, les presentamos algunos documentos que pueden ser muy útiles al momento de recabar más información sobre este tema para sus iniciativas.

En el caso de las acciones del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, destacamos cuatro estudios que son muy relevantes para conocer la realidad que deben enfrentar las mujeres en los ámbitos de las artes de la visualidad, la música, las artes audiovisuales y el libro:

Estudio de mujeres artistas en la macroárea artes de la visualidad. (2019)

El estudio tuvo como objetivo contribuir a la identificación y caracterización de brechas, barreras e inequidades de género que se presentan en el campo de Artes de la Visualidad en la Región Metropolitana. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica de datos cuantitativos que evidenció las brechas de género existentes en las artes visuales, los nuevos medios y la fotografía. Además, se procedió a la identificación y caracterización de las barreras e inequidades que enfrentan las mujeres artistas para participar en el ámbito cultural, considerando su área específica de desarrollo (artes visuales, nuevos medios y fotografía). Finalmente, se elaboró una serie de recomendaciones dirigidas a reducir dichas brechas de género, con medidas claras que el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio puede implementar para promover la equidad de género, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en esta materia.

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero/>

Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. (2020)

La investigación muestra una trama de brechas, inequidades y barreras de género que se dan en la escena musical chilena. En resumen, este texto da cuenta de un proceso investigativo que se inició con la elaboración de un marco conceptual y teórico que permitió guiar la investigación. Posteriormente, se recopiló información a nivel nacional y latinoamericano sobre brechas de género existentes en el campo de la música (reunidas en un anexo), así como las políticas públicas que se han llevado a cabo para enfrentarlas. El texto concluye con recomendaciones de política pública orientadas a superar los desafíos que señala este mismo estudio. Asimismo, se incluye una propuesta de indicadores para el cumplimiento de 4 metas del Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), formulados en el marco de la agenda 2030 de la ONU.

Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/>

Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2021)

El estudio da cuenta de un proceso de investigación que indagó en las brechas, barreras y desigualdades que viven las mujeres en el ámbito audiovisual en Chile, sobre todo en el cine. La investigación inició con la creación de un marco conceptual y teórico, además de una exhaustiva recopilación de información a nivel nacional sobre brechas en los distintos ciclos del ámbito audiovisual, como de los avances en las políticas públicas a nivel internacional, con foco en tres países: España, Argentina y México. La parte final del texto contiene recomendaciones de política pública basadas en la evidencia recopilada. Asimismo, se incluye una propuesta de indicadores para el cumplimiento de las metas relacionadas de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (Agenda 2030, ONU).

Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/>

Mujeres en el Campo del Libro: Barreras y Brechas de Género en el Sector Artístico Chileno. (2022)

El texto da cuenta de un proceso de investigación que indagó en las brechas, barreras y desigualdades que viven las mujeres en el campo del libro en Chile. El estudio inició con la elaboración de un marco conceptual y teórico que orientó la investigación, además de la recopilación de información a nivel nacional sobre brechas en los distintos ciclos que forman parte del sector del libro. Asimismo, se incluye un apartado con los avances en políticas públicas encontrados en cinco países: Argentina, Colombia, México, Perú y España. La parte final del texto contiene recomendaciones de política pública basadas en la evidencia recopilada. Asimismo, se incluye una propuesta de indicadores para el cumplimiento de las metas relacionadas de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (Agenda 2030, ONU).

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero/>

Así también, desde el Ministerio de la Cultura, las Artes y el Patrimonio, en algunos casos en directa colaboración con las organizaciones feministas del sector artístico y cultural, se han creado importantes manuales que aportan herramientas prácticas y metodologías para el desarrollo de proyectos culturales y educativos con perspectiva de género. Destacan entre ellos:

Recomendaciones para abordar la apreciación crítica del audiovisual con perspectiva de género. (2020)

El audiovisual como lenguaje es un poderoso constructor de imaginarios, al tiempo que un eficiente reproductor de desigualdades sociales. Resulta también ser un potente instrumento para generar reflexiones que nos permitan construir sociedades mejores, particularmente comprometidas con la superación de las brechas e inequidades de género. Es así que la Secretaría Ejecutiva del Fondo de Fomento Audiovisual, en colaboración con la Sección de Participación, Género e Inclusión de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes y la organización Nosotras Audiovisuales, presenta este material de apoyo dirigido a las personas vinculadas con la mediación del audiovisual.

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero/>

Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género. (2024)

Este documento presenta una serie de recomendaciones destinadas a las organizaciones y proyectos beneficiarios de los diferentes fondos concursables y programas del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, con el objetivo de fomentar el desarrollo cultural del país libre de violencias de género.

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero/>

Por último, destacamos también otras publicaciones del Departamento de Educación y Formación en Artes y Cultura del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, que ofrecen herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la educación artística.

Perspectiva de género en programa Acciona: Una propuesta desde la Región de Los Lagos. (2020)

Esta publicación sistematiza las herramientas metodológicas que fueron utilizadas en un piloto del programa Acciona en la Región de Los Lagos, el que se enfocó en el desarrollo de dos proyectos artístico-culturales en aula que tuvieron como énfasis la perspectiva de género.

Su objetivo es compartir las experiencias extraídas de dicha iniciativa, con miras a propiciar la reflexión de artistas y docentes que tengan el interés de incluir la perspectiva de género en su gestión pedagógica, incorporando herramientas propias de la educación artística.

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/>

Enfoques transversales para una educación artística transformadora. (2022)

Este sexto volumen de la Línea Reflexión de la Colección Educación Artística es una invitación a emprender un camino de reflexión y acción basado en tres enfoques transversales fundamentales: de derechos, intercultural y de género.

Al adoptar estas tres perspectivas se busca impulsar la comprensión, el cuestionamiento y la transformación de posiciones hegemónicas como el adultocentrismo, el etnocentrismo y el androcentrismo para propiciar los cambios educativos que demanda el mundo contemporáneo.

Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/>



La sociedad civil también ha impulsado iniciativas que contribuyen con este tema. Es el caso del "Compromiso Morado", programa desarrollado por ROMMDA Chile, que integran las principales organizaciones de mujeres y disidencias sexuales de la industria musical nacional, y que tiene por objetivo generar más oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres y disidencias, hasta lograr que los espacios culturales sean seguros, inclusivos y disfrutables para todas las personas.

Así también, es relevante destacar la creación de diversas organizaciones del sector cultural preocupadas de este tema y que hacen un trabajo de visibilización, recomendaciones y buenas prácticas muy relevante, entre las que podemos mencionar:

- * Organización Nosotras Audiovisuales. www.nosotrasaudiovisuales.cl
- * Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI). www.sinteci.cl
- * Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE). www.sidarte.cl
- * Red Feminista del Libro (REDFEM). Facebook: Red Feminista del libro
- * Autoras Chilenas (AUCH). www.autoraschilenas.cl
- * Red de Actrices de Chile, RACH, Instagram: @actriceschile

Se presentan a continuación algunos ejemplos del sector cultural que te ayudarán a entender mejor los conceptos de brecha e inequidad de género. Utilizaremos los mismos estudios mencionados anteriormente sobre mujeres y los campos de la música y audiovisual.

Brecha

Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. (2021)

El estudio expone que "Existe una brecha histórica contundente en la cantidad de películas dirigidas por mujeres hasta el año 2010: si entre 1914 y 1969 solo se registraron cuatro largometrajes dirigidos por mujeres, entre 1970 y 2009 son 53.

Aunque observamos que en la década 2010-2019 la cifra se eleva a 125, la proporción continúa siendo preocupante: este número representa, de todos modos, sólo el 16% de las producciones del período. Lo mismo sucede en el guion: los largometrajes con guiones de mujeres representan sólo el 9,3% de la producción total nacional". Este ejemplo da cuenta que una brecha es la diferencia cuantitativa observada entre los géneros en cuanto a una posición objetiva, que es el rol de director o directora de cine. Esta brecha expone una desigualdad en cuanto a valorizaciones, actitudes y acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a puestos de poder y toma de decisiones, entre otros, según sexo-género en el ámbito cinematográfico.

Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. (2020)

El estudio publicado en 2020, da cuenta de algunas brechas de género identificadas en el sector, que reflejan las inequidades experimentadas por mujeres hasta esa fecha. Destaca la cita al informe publicado por el equipo de Ruidosa FEST, "¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?", que analizó los line-ups (cartelera) de 66 festivales latinoamericanos desde 2016 al 2018, donde se señala que:

"El análisis de más de 3.000 artistas y bandas muestra que la participación de mujeres (solistas y bandas de mujeres) no supera el 10% de los números artísticos en cada uno de los tres años analizados: 9,1% en 2016, 10% en 2017 y 10,1% en 2018, manteniéndose constante a través de los tres años. Si incluimos las bandas mixtas (que tienen al menos una mujer en el grupo) esta cifra sube a casi un cuarto de los números artísticos: 23,1% en 2016, 21,7% en 2017 y 23,9% para la primera mitad del 2018. Esto evidencia nuevamente la significativa disparidad en representación de géneros en el escenario: siete a ocho de cada 10 números artísticos en los carteles de los festivales de la región han sido hombres solistas o bandas de hombres durante los tres últimos años (Ruidosa fest)."

Inequidades y barreras de género

En ambos ejemplos anteriores vemos cómo una brecha de género cuantificable, como la brecha de género en la industria cinematográfica, específicamente en cuanto a la participación de las mujeres en roles clave como la dirección y la escritura de guiones, o la brecha de género en la representación de mujeres en los escenarios musicales de festivales de la región, constituye una inequidad que se refleja en su escasa participación en relación a los hombres. Esta escasa participación es, a su vez, provocada por barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres, así como de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, a espacios de creación y visibilidad.

Entre estas barreras se incluyen la falta de oportunidades y recursos para mujeres y personas de diversidades y disidencia sexo-genéricas, la subvaloración de su trabajo en industrias dominadas por hombres cisgénero, la exclusión de redes de contactos profesionales clave, la escasa representación en roles de liderazgo o toma de decisiones, y los estereotipos de género que perpetúan la idea de que ciertos roles son más aptos para ciertas personas.

A estas barreras se suman las dificultades de conciliación entre la vida personal y profesional, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres debido a las expectativas sociales en torno a la corresponsabilidad limitada en los cuidados familiares y del hogar. Las exigencias de horarios y la falta de flexibilidad en las industrias creativas y culturales agravan estas dificultades, limitando la participación en igualdad de condiciones, especialmente para quienes tienen responsabilidades familiares o enfrentan discriminaciones adicionales por su identidad de género u orientación sexual. Estas barreras no solo refuerzan las desigualdades estructurales, sino que también limitan la diversidad de voces y experiencias en los espacios artísticos y culturales, afectando a toda la comunidad.

¿CÓMO DISEÑAR Y ELABORAR UN PROYECTO CULTURAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género, como mencionamos anteriormente, es una mirada a una situación sociocultural que analiza las diferencias y desigualdades que existen entre los sexos, sus causas y consecuencias en los niveles individuales, colectivos, sociales, organizacionales, institucionales y simbólicos. Este enfoque identifica mecanismos y acciones para transformar las normas, estereotipos, comportamientos, prácticas sociales, y legislaciones, entre otros factores, que refuerzan y reproducen las discriminaciones, desigualdades, y violencias basadas en el género hacia mujeres, niñas, y disidencias. Su objetivo es contribuir a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de todas las personas.

La perspectiva de género es una herramienta que ayuda a mejorar nuestros proyectos, hacerlos más eficientes y eficaces. Incorporar la perspectiva de género en un proyecto cultural permite enriquecer la gestión, producción y creación cultural al considerar la diversidad de los aportes, talentos, miradas, capacidades, así como identificar los nuevos desafíos que plantean la igualdad y no discriminación por razones de sexo-género, mientras que transversalizar la perspectiva

de género implica integrar esta perspectiva en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones². Transversalizar la perspectiva de género requiere un compromiso y voluntad conscientes. Si bien no siempre podemos implementar el enfoque de género en todos los niveles y procesos a la vez, podemos considerar la importancia que este tiene, e ir avanzando en el diseño y planificación de acciones que contemplen las diferencias y desigualdades de género en las distintas fases y aspecto de nuestro trabajo.

La perspectiva de género se puede incorporar tanto a nivel del contenido, del diseño y de la ejecución de un proyecto, del presupuesto e implementación, como de las relaciones del equipo de trabajo y de las acciones en su gestión. Para hacerlo debemos tener claridad sobre nuestro proyecto. Un buen diseño de proyecto y gestión de equipo permite identificar en qué ámbitos y cómo incorporar la perspectiva de género. Esto significa que todos los proyectos pueden incorporar la perspectiva de género. No hacerlo es una decisión que puede limitar su éxito y sostenibilidad.

Nuestro proyecto puede incorporar también la perspectiva de género de forma específica en la definición de contenidos. A modo de ejemplo, puede consistir en un proyecto cuyo tema sea la visibilización del trabajo de las mujeres en los diversos ámbitos culturales desde una perspectiva de memoria histórica; así como la puesta en valor del trabajo de mujeres y disidencias como aporte al desarrollo de las culturas en el ámbito local y nacional. Puede consistir también en el desarrollo de contenidos culturales dirigidos a problematizar las relaciones sexo-genéricas, la diferencias culturales entre hombres, mujeres y diversidades, el sistema heteronormativo, las denominadas miradas y sensibilidades masculinas y femeninas en las artes y la cultura, la libertad de creación y las subjetividades de las identidades sexo-genéricas, los conocimientos y tradiciones culturales y su distribución entre hombres, mujeres y disidencias, entre cientos de temas. Todos ellos pueden abordarse desde la investigación, la formación y educación, la difusión, la experimentación y la creación.

2. Unión Europea 1998-definición de Gender Mainstreaming.

Sin embargo, aun cuando el proyecto no tenga objetivos de contenido dirigidos a la igualdad y no discriminación por razones de sexo-género, puede incorporar diversos elementos que aporten directamente a eliminar las discriminaciones y efectos de las inequidades entre hombres, mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas en nuestro entorno, de modo que contribuyan a transformar las desigualdades de género de tipo estructural. A modo de ejemplo, un proyecto que incorpore la perspectiva de género de forma transversal en su diseño y ejecución considera aspectos como la composición del equipo de trabajo, la distribución de roles, de horas de trabajo y de remuneración entre hombres y mujeres. Equipos de trabajo con al menos una presencia del 50% de mujeres permiten poner en valor las capacidades de las mujeres.

Además, debemos reflexionar en torno a la inclusión de la seguridad social en los costos del proyecto a través del ítem honorarios. Es importante considerar que las mujeres tienen peores condiciones de previsión social y de salud debido a la menor incorporación en el mercado de trabajo formal y menores salarios. Por ello, estos elementos conforman decisiones que impactarán positiva o negativamente en las condiciones de las trabajadoras en el corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a conocimientos es importante que los equipos cuenten con alguna formación en género, o que puedan acceder a ella como parte de la preparación del proyecto, y que se comprometan con generar un entorno laboral libre de violencia de género, según estándares de las legislaciones internacionales y nacionales.

En el ámbito de la gestión del proyecto podemos construir estrategias que privilegien el principio de economía local a través de servicios y compras, que se desarrollen en los territorios. El proyecto también puede promover el trabajo colaborativo con organizaciones y emprendimientos que estén comprometidos con la igualdad y no discriminación de mujeres, diversidades y disidencias sexo genéricas y siempre considerando las realidades culturales de los territorios en los que se implementa. Junto con ello, el proyecto puede estipular la realización de reuniones periódicas del equipo de trabajo, en las que se considere la adecuación de ciertas acciones, incluso la programación de las

mismas reuniones en virtud de las diferentes necesidades de las y los integrantes, entre ellas las responsabilidades domésticas, de cuidado y otras del ámbito familiar. Por lo general, la responsabilidad de estas labores recae desproporcionadamente sobre las mujeres, afectando negativamente su participación laboral. Es por ello que la planificación de los horarios debe ser también un factor que se mire con perspectiva de género para evitar que se profundicen las desigualdades en el ámbito de la participación en el mercado del trabajo de la cultura.

Diseño del proyecto

Para incorporar la perspectiva de género en el ámbito del diseño y la implementación de los proyectos, se deben considerar todas las etapas de un proyecto común:

Diagnóstico - Fundamento - Objetivo General
Objetivo Específico - Beneficiarias y Beneficiarios
Actividades - Presupuesto - Cronograma
Ejecución - Indicadores - Evaluación

Te presentamos ejemplos de cómo puedes incorporar la perspectiva de género en algunas de las etapas más relevantes en el desarrollo de un proyecto:

Lenguaje Inclusivo: el lenguaje inclusivo es una reforma lingüística que requiere que tengamos consciencia y cuidado del modo en que nos expresamos. Sugerimos poner atención a la forma en que se redacta el proyecto en todas sus etapas. Es recomendable utilizar un lenguaje inclusivo, ya que evitará la masculinización del lenguaje y ayudará a combatir la inequidad histórica entre hombres y mujeres, así como la invisibilización de las diversidades y disidencias sexo genéricas que se expresa por esta vía. Te recomendamos revisar la Guía de Lenguaje Inclusivo de Género, elaborada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio sobre este tema, en el siguiente link <https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>.

También, puedes conocer las orientaciones de lenguaje inclusivo de Naciones Unidas en <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Diagnóstico: si tu organización o colectivo está comprometido con considerar la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto, les recomendamos que en esta etapa levanten y analicen datos demográficos desglosados por sexo y por identidad de género, para comprender la distribución y características de la población objetivo. Esto incluye aspectos como la participación económica, la educación y la distribución de responsabilidades domésticas. Identificar los actores clave y los recursos de las comunidades en las que se inserta un proyecto, considerando cómo se distribuyen por sexo y género, ayuda a entender las dinámicas de poder y las desigualdades en el acceso a recursos. Mientras más desagregados sean los datos, más completa será la mirada sobre la problemática y la población con la que se vaya a trabajar.

Es igualmente importante aplicar instrumentos cualitativos que incluyan preguntas relacionadas con temas de género, ya sea a través de cuestionarios, grupos focales, etc. Además, en las instancias de observación, se puede incorporar la perspectiva de género mediante el registro diferenciado por sexo y género de las personas asistentes a mesas redondas, grupos focales y otras actividades participativas. Todos estos datos serán de gran utilidad al momento de desarrollar el proyecto.

Asimismo, se sugiere hacer uso de los datos ya disponibles, como las publicaciones mencionadas anteriormente, resultado de estudios realizados por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, así como otros estudios y fuentes de datos sobre el sector. Esto permitirá fortalecer el diagnóstico inicial y facilitar la comprensión de las brechas y barreras de género existentes, lo que a su vez ayudará a tomar decisiones informadas para promover la igualdad y equidad en el proyecto.

Fundamentación: en este momento podrán responder por qué desean realizar el proyecto y al mismo tiempo es un buen momento para explicar y anunciar que incorporarán la perspectiva de género, con el fin de lograr la coherencia cuando agreguen un objetivo específico al respecto. Recordemos que el proyecto puede tener un foco específico en temas de género, o también se puede incorporar de manera transversal en la formulación, aunque que refiera a otras temáticas. En esta instancia es importante indicar algún punto que haya aparecido

en el diagnóstico sobre el tema; por ejemplo, si el proyecto propone crear o mejorar una infraestructura cultural en un territorio y el diagnóstico indica que las mujeres de la comunidad tienen una baja participación en actividades culturales es relevante considerarlo, nombrarlo y que se exprese cómo la infraestructura cultural propuesta incorpora las necesidades de las mujeres que se encargan del trabajo y los cuidados en los entornos familiares, facilitando espacios para la asistencia con niños, niñas y adolescentes. También hay que considerar que la infraestructura cultural sea concebida como un espacio seguro para las mujeres de todas las edades y sus familias. Por ejemplo, con relación a la luminaria, señalética de espacios libres de acoso y violencia, sin espacios muertos, servicios higiénicos, etc. Lo que el proyecto contempla respecto a esto debe estar explícitamente indicado y ser considerado en actividades, presupuesto y evaluación. Para proyectos de infraestructura, la participación de las mujeres y de quienes serán usuarios/as-artistas, técnicas, públicos, etc, es fundamental para construir espacios seguros e inclusivos.

Objetivos: los objetivos responden a las preguntas para qué. Tanto el objetivo general como los objetivos específicos siempre deben tener relación con el diagnóstico y las actividades propuestas para el desarrollo del proyecto. En el caso que el objetivo general del proyecto no tenga un foco específico en materia de género, sugerimos incorporar esta perspectiva en algún un objetivo específico.

Ejemplo 1:

Si desean hacer un Festival de Cine, lo más probable es que el objetivo general tenga relación con la ejecución del festival, pero pueden contemplar un objetivo específico para incorporar la perspectiva de género, como el siguiente:

Implementar una cartelera equitativa de directores y directoras de documentales, que visibilice la diversidad de géneros entre mujeres, hombres y disidencias sexuales.

En este objetivo, ya no sólo incorporamos a las mujeres, sino que integramos a las disidencias sexuales y de género. De esta manera ampliamos la mirada binaria en torno al género.

Ejemplo 2:

En un proyecto de investigación sobre las prácticas del retrato fotográfico profesional en la Región de Los Lagos durante el siglo XX, podríamos incorporar el siguiente objetivo específico:

Identificar a las mujeres fotógrafas que se dedicaron a la práctica del retrato profesional en la región de los Lagos durante el siglo XX.

Ejemplo 3:

Si quisiéramos elaborar un proyecto de educación para la valorización del patrimonio inmaterial del oficio de cantores/as a lo divino, podríamos incorporar el siguiente objetivo específico:

Identificar y describir los discursos de género que se expresan en las letras del canto a lo divino.

Ejemplo 4:

En un proyecto de mejora de infraestructura cultural para una comuna rural, se puede considerar como objetivo específico:

Promover la participación de las mujeres y niñas de la comunidad a través de la construcción y mejora de espacios físicos y simbólicos que generen seguridad durante todos los horarios en que se realizan actividades.

Indicadores: En esta parte del proyecto, también se pueden agregar indicadores que ayuden a medir el cumplimiento de los objetivos.

Ejemplo:

Siguiendo con el ejemplo del Festival de Cine, un indicador podría ser:

Porcentaje de hombres, mujeres y disidencias sexo genéricas en el rol de dirección de documentales que participan en el festival.

Para que calcular este indicador se debe considerar que:

Para que el objetivo específico se cumpla necesitamos establecer una meta o bien definir qué es una cartelera equitativa. Si establecemos que ni mujeres, ni hombres, ni disidencias podrán superar el 33 % del total de la cartelera, establecemos una meta de paridad sexo-género.

$$\% \text{ mujeres directoras} = \frac{\text{número de mujeres}}{\text{número total de documentales de la cartelera}} \times 100$$

$$\% \text{ disidencias directores/as} = \frac{\text{número de disidencias}}{\text{número total de documentales de la cartelera}} \times 100$$

$$\% \text{ hombres directores} = \frac{\text{número de hombres}}{\text{número total de documentales de la cartelera}} \times 100$$

Ejemplo 4:

Proyecto de infraestructura cultural para una comuna rural:
Porcentaje de aumento de la participación de mujeres y niñas en las actividades en todos los horarios.

% aumento de mujeres =

En este indicador la diferencia entre un período y otro debiese ser positiva para que estemos cumpliendo el objetivo de promover la participación de las mujeres y niñas a través de la mejora de espacios físicos.

$$\left(\frac{\text{número de mujeres participantes en las actividades tras la mejora del espacio}}{\text{total de participantes tras la mejora del espacio}} \times 100 \right) - \left(\frac{\text{Número de mujeres participantes en las actividades antes de la mejora del espacio}}{\text{total de participantes en las actividades antes de la mejora}} \right)$$

Beneficiarias/Beneficiarios: las beneficiarias y beneficiarios son todas aquellas personas que se verán favorecidas con el proyecto de forma directa o indirecta, excluyendo al equipo de trabajo.

Ejemplo: Las personas que son beneficiarias directas del objetivo específico *“Implementar una cartelera equitativa de directores de documentales, que visibilice la diversidad de géneros entre mujeres, hombres y disidencias sexuales”* son las y los directores seleccionados/as. También, son beneficiarias y beneficiarios directos/as quienes asistan a las exhibiciones de los documentales, es decir, los diversos públicos. Mientras que una beneficiaria indirecta o beneficiario indirecto pueden ser otras directoras mujeres o disidencias que se verán favorecidas por la visibilización de obras dirigidas por mujeres y disidencias.

Evaluación: es el proceso por el cual medimos el alcance de los objetivos y metas que hemos elaborado y que guían nuestro trabajo. Las evaluaciones pueden realizarse a lo largo de toda la implementación del proyecto y también suelen implementarse al finalizar la ejecución de este. Las evaluaciones consideran los indicadores cuantitativos, pero además pueden abarcar aspectos cualitativos, que tomen en cuenta directamente la opinión de las y los participantes. La evaluación participativa es de gran importancia para conocer la significación que nuestro proyecto tiene para las comunidades, reconociendo las necesidades y experiencias de diferencia por género

Ejemplo:

Si consideramos el objetivo específico del Festival audiovisual que hemos utilizado, "Implementar una cartelera equitativa de directores de documentales, que visibilice la diversidad de género entre mujeres, hombres y disidencias sexuales", podemos implementar una encuesta de conocimientos y de satisfacción a quienes asisten a alguna de las funciones. Podemos construir una pequeña encuesta que contenga la siguiente escala:

Queremos conocer la opinión del público sobre nuestro festival. La información que te pedimos es anónima y será utilizada solo para dicho objetivo. Estas preguntas son de carácter voluntario. Para mejorar en cada versión es muy importante contar con tu participación contestando estas preguntas (consentimiento informado).

Edad: _____

Sexo: M

H

I

Identidad de Género: M

H

No binario

Otro

Prefiero no decirlo

Respecto a las siguientes afirmaciones, indícanos que tan de acuerdo o en desacuerdo estás, siendo 1 muy en desacuerdo y 4 muy de acuerdo.

La selección de la cartelera es muy buena. **1 2 3 4**

El festival tiene una cartelera muy novedosa **1 2 3 4**

El festival me permitió conocer directoras que no conocía. **1 2 3 4**

El festival me permitió conocer directores que no conocía. **1 2 3 4**

El documental que acabo de ver me gustó mucho **1 2 3 4**



Finalmente, podríamos desarrollar una evaluación cualitativa. Entonces la encuesta nos puede servir para saber quiénes están disponibles. Para ello, al final de nuestras preguntas indicamos que queremos realizar un grupo de discusión para conocer en mayor profundidad las opiniones del público del festival, con quienes estén interesadas e interesados en participar. En tal caso, se les solicita que dejen el correo y/o número de contacto. Es importante que este grupo de discusión considere a las mujeres de forma comparada en relación con los hombres, para identificar sus percepciones, valoraciones y necesidades diferenciadas sobre la cartelera audiovisual, espacio y horarios de proyección, accesibilidad y transporte del festival, entre otros elementos.

Equipo de trabajo y gestión de mi proyecto cultural

Al momento de conformar el equipo de trabajo, se debe procurar mantener un equilibrio entre mujeres y hombres. Asimismo, contar con la participación de disidencias sexuales y de género puede ser una decisión muy relevante para contribuir a la superación de brechas, barreras e inequidades de género y para incorporar mayor diversidad de puntos de vistas y representaciones en la ejecución del proyecto. Considerar a mujeres y a personas con identidad de género femenino en cargos o roles de toma de decisiones y con salarios equitativos a iguales funciones, también es un aporte relevante, dado que históricamente las mujeres han tenido menos acceso a roles de poder, y como se ha dado cuenta, existe una brecha salarial en el mercado laboral en Chile que se reproduce en el campo artístico y cultural. "En cultura los hombres ganan un 16,4% más. Los hombres ganan en promedio \$147.332.- más que las mujeres" (Observatorio Cultural, 2019).

Además, podemos incorporar medidas y acciones relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para facilitar la participación igualitaria en todos estos ámbitos y ayudar a contrarrestar los desafíos específicos que a menudo enfrentan las mujeres en el ámbito social y del trabajo. Para la planificación de estas medidas y acciones se deben tener en cuenta los horarios de las reuniones, los costos y tiempos de desplazamientos, las cargas de funciones justas y equilibradas, así como mecanismos ante urgencias personales, familiares y cuidados de terceros que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres aumentando su carga laboral total.

DEFINICIONES ESENCIALES PARA CREAR AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN TU ORGANIZACIÓN O PROYECTO CULTURAL

Lograr espacios de trabajos libres de violencia de género es vital para el desarrollo de un proyecto, emprendimiento o funcionamiento de un espacio cultural. Es necesario que toda persona que participe como trabajador o trabajadora cultural en algunas de estas instancias pueda desarrollar sus habilidades en un entorno libre de discriminación y de cualquier tipo de violencia.

Además, en junio de 2023, Chile ratificó el Convenio 190 de la OIT, que estipula que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4), independientemente de su relación contractual y aplicable a todos los sectores.

A esta importante normativa internacional se suma la entrada en vigencia de la Ley 21.643, que refuerza las disposiciones legales nacionales al establecer mecanismos específicos para la prevención y sanción de la violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo el sector cultural. Estas nuevas disposiciones obligan a las instituciones y organizaciones a implementar protocolos efectivos de prevención y atención frente a situaciones de acoso o violencia, asegurando que los espacios de trabajo sean seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su género, identidad o expresión de género.

Conocer algunas definiciones de conceptos claves en este ámbito puede ayudar a tu equipo u organización a tener un lenguaje común y así establecer límites y acciones en esta materia:

El C190 establece que:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Además, existen otros instrumentos de la legislación nacional y del ámbito internacional que contemplan definiciones que debemos conocer para incorporar lineamientos claros en nuestros equipos y organizaciones.

Discriminación arbitraria: para efectos de la ley N° 20.609, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza que se funden en motivos como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, sexo, maternidad, en condición de lactancia materna o amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia física, enfermedad o situación de discapacidad, entre otros.

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Abuso sexual: es la realización de una acción sexual, distinta del acceso carnal, como por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico particularmente a menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Consentimiento: cuando una persona aprueba la concreción de algo, o permite una determinada condición y según lo dispuesto por ONU Mujeres, este debe estar basado en una aceptación explícita, y sin coerción o presiones.

Violencia sexual: se entiende por todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra.

El acoso y el abuso sexual se expresan de diferentes formas, por lo tanto, es relevante saber identificarlas para tomar acciones. En el siguiente texto, podrás encontrar un listado (no exhaustivo) que da cuenta de conductas asociadas a ambas situaciones.

Algunas manifestaciones de acoso y/o abuso sexual:

No verbales presenciales

- * Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- * Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- * Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales

- * Comentarios palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos (referencias al cuerpo y sus funciones con el fin de avergonzar).
- * Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- * Propositiones sexuales.

Manifestaciones físicas

- * Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura, piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, mano u otra zona del cuerpo).
- * Abuso sexual (realización de una acción sexual, distinta del acceso carnal, como por ejemplo: tocaciones o besos en área de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico particularmente

a menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros).

* **Violación** (acceso carnal a la fuerza o bajo intimidación o privación de sentidos - incapacidad para oponerse).

La ley 21.675 que "Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género", reconoce en su artículo 6 las distintas formas de violencia contra las mujeres en razón de su género, entre las cuales se incluye:

* **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.

* **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.

* **Violencia sexual:** toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer; y su indemnidad en el caso de las niñas.

* **Violencia económica:** toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica de la mujer o su patrimonio, con el afán de ejercer un control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, o en el de sus hijos o hijas o en el de las personas que se encuentren bajo su cuidado, en los casos que corresponda.

* **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar

relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

En ningún caso este concepto autorizará para ejecutar acciones que supongan impedir o restringir la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o su difusión, o menoscabar la libertad de expresión.

* **Violencia institucional:** toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio.

* **Violencia política:** toda conducta de hostigamiento, persecución, amenazas o agresión realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, le cause daño o sufrimiento a la mujer, y que tenga por objeto o fin menoscabar, obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y de participación.

* **Violencia en el trabajo:** toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

* **Violencia gineco-obstétrica:** todo maltrato o agresión psicológica, física o sexual, negación injustificada o abuso que suceda en el marco de la atención de la salud sexual

y reproductiva de la mujer, especialmente durante la atención de la gestación, parto, puerperio, aborto o urgencia ginecológica.

PREVENCIÓN Y ACCIÓN ANTE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN LOS EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

Para erradicar las violencias basadas en el género, entre ellas la violencia y acoso en el mundo laboral formal e informal, se requiere un abordaje integral. Tanto las organizaciones como los equipos tienen normas explícitas y tácitas de conductas, y un tipo de gestión de las relaciones laborales y los posibles problemas que puedan surgir, incluyendo la violencia y el acoso. Por ello, lo primero que debemos tener presente es cuáles son los principios y normas que guían nuestros comportamientos y relaciones laborales.

El respeto de la dignidad de todas las personas y sus derechos en igualdad y no discriminación en razón de sexo, género, orientación sexual, clase social, edad, color de piel, idioma, nacionalidad, pertenencia étnica, religiosa, etc. es el principio y la norma práctica fundamental para lograr espacios laborales seguros y libres de acoso. A partir de ello, podemos construir una política de recursos humanos para un mundo laboral libre de discriminación, violencia y acoso. Estas políticas o conjunto de lineamientos, normas y reglamentos sobre las relaciones laborales, comunicaciones, buen trato, y erradicación de la violencia y el acoso, también, se pueden explicitar en un equipo de trabajo de un proyecto temporal o en colectivos.

Los lineamientos deben considerar dos grandes áreas de intervención para abordar integralmente la violencia y el acoso. En primer lugar, nuestra organización, colectivo o equipo de trabajo debe abordar la prevención de estas situaciones de violencia y discriminación. El segundo ámbito se refiere a definir de forma previa el cómo abordar posibles situaciones de discriminación, abuso y/o violencia, y no generar una victimización secundaria.

ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN TU ORGANIZACIÓN O PROYECTO CULTURAL

Para prevenir situaciones de violencia de género te recomendamos incorporar a la gestión de tu organización, colectivo o equipo de trabajo lineamientos explícitos para asegurar un espacio laboral libre de violencias de género y acoso, que sean conocidos por todas y todos los integrantes.

- a.** Definir por escrito las orientaciones que las y los integrantes deben seguir en todo momento respecto a formas y contenidos de las comunicaciones entre personas del equipo independientemente de su rol, vías de comunicación del trabajo, horarios de las comunicaciones; comportamientos no permitidos; comportamientos prohibidos con menores de edad y públicos beneficiarios; respeto del nombre social de las y los integrantes del equipo, entre otras. Además, las orientaciones pueden

contener una sección de protocolo de actuación ante situaciones de violencia y acoso, es decir los pasos a seguir tras un vulneración o denuncia.

b. Realizar una reunión, jornada o capacitación con todo el equipo de trabajo al inicio de un proyecto. En este espacio te sugerimos compartir conceptos esenciales sobre el tema (pueden servir los expuestos en esta guía), dar testimonio de la importancia de vincularse de una manera equitativa y respetuosa con las diversas identidades de género y entregar las orientaciones de normas y comportamientos para asegurar espacios laborales libres de violencia y acoso.

c. Contar con las orientaciones y normas de comportamientos por escrito en lugares visibles del espacio físico y/o virtual de trabajo. Incorporar señaléticas, gráficas e información que indique que este es un proyecto u organización libre de violencia de género y acoso.

d. Designar a una o dos personas del equipo que cumplan el rol de receptor/a (s) de denuncias ante posibles acusaciones de acoso o violencia sexual. Estas personas serán las encargadas de escuchar y contener (en primera instancia) a quien realiza la denuncia, para luego, informar de la situación. En caso de tratarse de un delito, es importante siempre orientar a la víctima a realizar la denuncia a las autoridades pertinentes (Carabineros, PDI y/o Fiscalía).

e. Crear un protocolo interno con el fin de actuar frente situaciones de acoso y abuso sexual. El protocolo debe ser claro, con pasos expeditos e imparciales, y conocido por todas y todos. Te sugerimos que se haga siguiendo las normativas vigentes en la materia y acordado de forma participativa con quienes integran el equipo y que en él se definan claramente las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual, abuso sexual, entre otras. El protocolo debe establecer los pasos a seguir en cada una de las situaciones, su mecanismo de resolución, medidas de resguardo y para evitar la victimización secundaria y, también, debe indicar las sanciones que se aplicarán en caso de violencia de género. Este documento debe ser

sociabilizado con todas las personas integrantes del equipo y entregar a cada nueva persona que se suma al proyecto o al equipo del espacio cultural u organización.

Algunos ejemplos de protocolos y guías de prevención del sector artístico cultural que pueden ayudarte a confeccionar el de tu proyecto o institución son:

- * Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, Balmaceda Arte Joven: <https://www.balmacedartejoven.cl/site/wp-content/uploads/2024/08/transparencia-protocolo-prevencion-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-baj-2024.pdf>
- * Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, Balmaceda Arte Joven: <https://www.balmacedartejoven.cl/site/wp-content/uploads/2024/08/transparencia-procedimiento-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-baj-2024.pdf>
- * Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, Centro Cultural La Moneda: <https://www.cclm.cl/wp-content/uploads/2024/03/14.-Protocolo-Acoso-CCLM.pdf>
- * Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual en los eventos del Sistema de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/content/codeofconduct/>

¿QUÉ HACER EN CASO DE QUE SE PRODUZCA UNA SITUACIÓN DE ACOSO, ABUSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN TU ORGANIZACIÓN O PROYECTO CULTURAL?

En caso de que se enfrente una situación de acoso sexual te sugerimos los siguientes pasos:

- a.** Aviso por escrito: dar aviso por escrito a la persona encargada del equipo que cumpla el rol de recibir este tipo de denuncias.
- b.** Activar el protocolo desarrollado por la organización o proyecto para estos casos y cumplir con los pasos detallados en el mismo.
- c.** Aplicar los resultados de la investigación en un lapso que no supere los 30 días.

d. Independiente del resultado de la investigación, la organización debe velar por evitar represalias posteriores contra quienes denuncian.

En las situaciones donde se produzca algún abuso sexual que se traduzca en un acto de violencia sexual, se sugiere:

- a.** Aviso por escrito al encargado del equipo o empleador.
- b.** Dejar la denuncia en la Inspección del Trabajo.
- c.** Dejar un registro por escrito de la situación vivida. Se sugiere que se indiquen fechas y lugares donde se hayan producido los actos de violencia.
- d.** Hacer la denuncia ante Fiscalía (online), policías o autoridades competentes para que se hagan las investigaciones necesarias.
- e.** Respetar en todo momento las decisiones de quién sufrió acoso o violencia, no juzgar y en ningún caso compartir información personal y de la situación sin su consentimiento.
- f.** Entregar información a la víctima sobre donde puede realizar las denuncias y donde puede recurrir, si así lo quiere, para recibir apoyo psicosocial (Servicios de SERNAMEG a víctimas de violencia sexual).

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Algunas leyes que puedes consultar para integrar la perspectiva de género en la planificación de proyecto, que abordan la eliminación de la violencia o discriminación de género son:

- * Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (2024)
- * Ley N°21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (2024)
- * Ley N°21.523 Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización (2022)
- * Ley N° 21.484 de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos (2022)
- * Ley N°21.389 Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos (2021)
- * Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021)
- * Ley N°21.153 Modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios público (2019)
- * Ley N°21.120 Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018)
- * Ley N°20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012)

Todas estas leyes promueven políticas integrales orientadas a prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, la eliminación de la violencia, la discriminación de género y la protección y reparación de las víctimas.

BIBLIOGRAFÍA

Para realizar este documento trabajamos con los siguientes documentos:

Butler, Judith (2001). El Género en Disputa. 1ª ed. México: Paidós.

Consejo Nacional de Educación. (2022, 15 de julio). Foro Económico Mundial da a conocer el Informe sobre la Brecha Global de Género 2022. [Nota de prensa]. Disponible en: <https://www.cned.cl/noticia/foro-economico-mundial-da-conocer-el-informe-sobre-la-brecha-global-de-genero-2022>

Hill Collins, P., & Bilge, S. (2019). ¿Qué es la Interseccionalidad? In Ediciones Morata S. L. (Ed.), Interseccionalidad. Disponible en: https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/06/HillCollins_Interseccionalidad.PR_.pdf

Ministerio de Educación. (2015). Educación para la igualdad de género. Plan 2015 – 2018. Disponible en: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/490/MONO-412.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2021). Circular que garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional: Resolución exenta n°812. Disponible en: <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2021/12/REX-No-0812-SUSTITUYE-ORD.-N-0768-DE-2017-DE-LA-SIE-Y-ESTABLECE-NUEVA-CIRCULAR.pdf>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2019). Estudio de mujeres artistas en la macroárea artes de la visualidad: brechas, barreras e inequidades de género en el campo artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2021/01/31/estudio-de-mujeres-artistas-en-la-macroarea-artes-de-la-visualidad/>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2020). Perspectiva de género en programa Acciona. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2021/01/perspectivas-de-genero.pdf>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020a). Estudio Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2021/08/23/mujeres-artistas-en-el-campo-de-la-musica-barreras-y-brechas-de-genero-en-el-sector-artistico-chileno/>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020b). Recomendaciones para abordar la apreciación crítica del audiovisual con perspectiva de género secretaria ejecutiva del fondo de fomento audiovisual 2021. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/10/Recomendaciones-genero-y-mediacion.pdf>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2021). Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2021/08/27/mujeres-en-el-campo-audiovisual-barreras-y-brechas-de-genero-en-el-sector-artistico-chileno/>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.(2022). Estudio Mujeres en el Campo del Libro: Barreras y Brechas de Género en el Sector Artístico Chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero/wp-content/uploads/sites/61/2023/01/informe-mujeres-en-el-campo-del-libro.pdf>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2023). Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/genero>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022).

Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022). Enfoques transversales para una educación artística transformadora. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://repositorio.cultura.gob.cl/handle/123456789/5762>

Naciones Unidas. (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW). (1976). Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

Naciones Unidas. Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Observatorio Cultural. (2019). Infografía Participación de la mujer en cultura, artes y patrimonio – Empleo. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2021/06/08/infografia-participacion-de-la-mujer-en-cultura-artes-y-patrimonio-empleo/>

ONU Mujeres. (2020). El mundo para las mujeres y las niñas: Informe anual 2019 – 2020. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/UN-Women-annual-report-2019-2020-es.pdf>

Rubin, Gayle (1986). "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo". Nueva Antropología, Vol. VIII, No. 30, México.

Rebolledo, J. y Galaz, C (2022). "Interseccionalidad: Aspectos conceptuales y recomendaciones para las políticas públicas". Dirección de Estudios de PRODEMU. Santiago. Disponible en: <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/05/Interseccionalidad12.pdf>

Rodriguez R. y Iturmendi A (2013). "Igualdad de género e interculturalidad: enfoques y estrategias para avanzar en el debate. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: https://iknowpolitics.org/sites/default/files/atando_cabos_may30.pdf.