



ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA CUENTA SATÉLITE DE CULTURA: UNA MIRADA DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO



**Análisis Cualitativo y Cuantitativo de la Cuenta
Satélite de Cultura: Una Mirada desde la Igualdad
de Género**

Se autoriza la reproducción del contenido a los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y otras entidades de carácter público y personas, siempre que se otorgue el debido crédito a ONU Mujeres y no se altere el contenido de ninguna manera.

©ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2019.

Ana Güezmes García
Representante en Colombia

Patricia Fernandez-Pacheco
Representante Adjunta

Flor María Díaz
Oficial Nacional de Programas

Lisa Cristina Gómez
**Coordinadora temática eliminación de violencias
contra las mujeres**

Elaboración de contenidos:
Diana Marcela Rey

Estadística:
Diana Díaz

Revisión del documento:
Lisa Cristina Gómez - Coordinadora temática
eliminación de violencias contra las mujeres, ONU
Mujeres Colombia

Alejandra Rojas – Profesional especializada
eliminación de violencias contra las mujeres, ONU
Mujeres Colombia

Marianny Sánchez – Profesional especializada en
Gestión del conocimiento e innovación eliminación
de violencias contras las mujeres, ONU Mujeres
Colombia

Karina Terán – Coordinadora de Comunicaciones e
Innovación, ONU Mujeres Colombia

Rolando Crespo – Profesional especializado en
Estadísticas, PMyE, ONU Mujeres Colombia

Coordinación editorial:
Marianny Sánchez, Profesional especializada en
Gestión del Conocimiento e Innovación EVCM– ONU
Mujeres Colombia

Fotografías:
Juan Camilo Arias
Archivo fotográfico UN Women

Diseño y diagramación:
Estudio Zuka

Impresión:

Agradecimientos:
Al Banco de la República, Bancoldex, la Cámara
Colombiana del libro, el Centro Regional para el
Fomento del Libro en América Latina y el Caribe, el
DANE, la Dirección Nacional de Derecho de Autor,
IDARTES, Innpulsa, el Ministerio de Educación
Nacional, el Ministerio de Cultura y al SENA por com-
partir información fundamental para realizar esta
investigación.

Este documento es posible gracias al generoso apoyo
del pueblo de los Estados Unidos a través de la Agencia
de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
(USAID). Los contenidos son responsabilidad de ONU
Mujeres y no reflejan necesariamente las opiniones de
USAID o del Gobierno de los Estados.



ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA CUENTA SATÉLITE DE CULTURA: UNA MIRADA DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6	2.3 Violencia Basada en Género (VBG) en el sector cultura	44
I.EFECTOS ECONÓMICOS DE LA CULTURA EN COLOMBIA 2005-2017. UNA MIRADA DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO	8	III. RECOMENDACIONES Y PROPUESTA DE ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	47
A. Aportes económicos de la cultura en términos de la Cuenta Satélite de Cultura	10	A. Incorporación de la perspectiva de género (redistribución, reconocimiento y representación)	48
1.1 Valor agregado cultural	10	B. El desarrollo humano sostenible como fundamento	49
1.2 Producción cultural	13	C. Propuesta de articulación interinstitucional	49
1.3 Empleo cultural	16	3.1 Concientización de la desigualdad de género en el sector cultural	50
B. La igualdad de género en el campo cultural	18	3.2 Acciones afirmativas del sector cultural	51
1.1 Artes visuales, música, artes escénicas y creación - Cuenta Satélite de Cultura	18	3.3 Marco de estadísticas para la cultura desde la perspectiva de género y del desarrollo humano sostenible	51
1.2 Audiovisual – Cuenta Satélite de Cultura	24	3.4 Identificación de brechas de capacidades y cualificación de las capacidades institucionales	52
1.3 Diseño – Cuenta Satélite de Cultura	27	D. Plan de acción	53
1.4 Libros y publicaciones – Cuenta Satélite de Cultura	28	E. Presupuesto	54
1.5 Juegos y juguetes	30	BIBLIOGRAFÍA	56
1.6 Patrimonio material	31	ANEXOS	58
II. CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CAMPO CULTURAL	33	Anexo 1. Número de graduados por sexo, según área específica de formación musical	58
A. Precisiones metodológicas	33	Anexo 2. Resultados de la convocatoria de Estímulos a la Danza. Datos de 2012-2018	59
2.1 Perfil de las entrevistadas	33	Anexo 3. Nombre de las mujeres que participaron de la investigación	60
B. La inestabilidad laboral y el multiempleo	35	Anexo 4. Encuesta aplicada	63
C. La igualdad de género en el campo cultural	37	Anexo 5. Relación de la información solicitada y recibida para la investigación	66
2.2 Entre los obstáculos y la resistencia	38		
D. Violencia de género: de ‘niñas’ a ‘damas’ o ‘novias’ de la cultura	42		
E. El estereotipo “positivo” de las capacidades	44		

PRESENTACIÓN

En las últimas tres décadas la valoración de la cultura cambió. El auge de la teoría del desarrollo humano del economista Amartya Sen y la emergencia del llamado paradigma de la sociedad de la información del sociólogo y economista Manuel Castells, llevaron a pensar lo cultural con otros ojos. Por primera vez entendimos que el bienestar de la sociedad depende tanto del crecimiento económico como del desarrollo equitativo de las capacidades para crear y gozar de mundos simbólicos.

Fue así como, muy rápidamente, en el terreno de la cultura se comenzaron a discutir temas tan diversos como el abordaje conceptual más apropiado para entender los bienes y servicios culturales (industrias culturales o creativas), el diseño de metodologías orientadas a revelar los efectos directos e indirectos del sector y la innegable correlación entre los productos creativos, la identidad y la diversidad cultural. Sin embargo, este dinamismo en pro de la valoración de la cultura, a partir de la teoría del desarrollo humano, ha tendido a invisibilizar la participación y el aporte de las mujeres en la cultura. Las referencias al respecto se han enfocado en delinear las prácticas de consumo de productos culturales de las mujeres en comparación a los hombres, sin generar análisis específicos sobre las causas estructurales capaces de explicar las tendencias y brechas del consumo de las artes o el patrimonio cultural por género. Más aún, la inquietud sobre la participación laboral de las mujeres en el sector cultural ha sido un tema aplazado hasta hace menos de cinco años, cuando comenzó a cobrar mayor relevancia bajo el impulso de la Asamblea General de las Naciones Unidas y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, cuyo *Objetivo 5* busca alcanzar la igualdad de género, empoderar a mujeres y niñas y poner fin a todas las formas de violencia y discriminación contra ellas.

En el contexto colombiano, las metodologías de valoración de la cultura desarrolladas a la fecha, entre estas, la Cuenta Satélite de Cultura, no han profundizado en un análisis desde la perspectiva de género. Una limitación que se debe, en parte, al hecho de que las operaciones estadísticas que alimentan los sistemas de información necesarios para desarrollar este tipo de ejercicios necesitan fortalecer la generación de estadísticas que reflejen de manera precisa las desigualdades sociales, para permitir la comprensión de las brechas de género en el sector cultura y los obstáculos que deben ser superados para guiar a Colombia en una senda de bienestar, paz y crecimiento con equidad.

Precisamente para entender la limitación de las estadísticas de cultura del país y especialmente para generar recomendaciones que modifiquen esta situación, este documento presenta los resultados de la investigación *Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura. Una mirada desde la igualdad de género*, desarrollada en el marco del programa Superando la violencia contra las mujeres de ONU Mujeres Colombia, con el apoyo de USAID.

Como primer ejercicio, este texto presenta un análisis de los datos cuantitativos (monetarios y no monetarios¹) generados por la Cuenta Satélite de Cultura (CSC), contrastados con información desagregada por sexo, ofrecida por operaciones estadísticas de origen público y privado, externas al sistema de la CSC, y posteriormente presenta un análisis cualitativo con el objetivo de proponer acciones puntuales para el fortalecimiento de los sistemas de información cultural que visibilicen el rol de las mujeres en la cultura colombiana.

1 La metodología de la CSC incluye datos cuantitativos que pueden ser de carácter monetario, es decir, expresados en valores de pesos o dólares, así como datos cualitativos no monetarios que se refieren a unidades de medición. Por ejemplo, el número de trabajadores del sector cultural, el número de bienes importados o exportados o el total de libros producidos.

Se espera que este ejercicio piloto ofrezca un punto de partida que motive en el corto plazo el fortalecimiento de los sistemas de información en el país, así como impulse en el mediano plazo el desarrollo de investigaciones que permitan conocer los avances de los agentes del ecosistema creativo.

Esta investigación es además una oportunidad para que el país avance en el cumplimiento de la Recomendación general No. 9 sobre Estadísticas relativas a la condición de la mujer, promulgada por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a partir de la cual se aconseja a los Estados Partes de Naciones Unidas a garantizar que sus agencias estadísticas adquieran datos desagregados por sexo, con el fin de proporcionar información precisa sobre la situación de la mujer en todos los ámbitos.

Sea esta la oportunidad para hacer extensivo el agradecimiento a todas las instituciones públicas y privadas que compartieron su información, así como a las mujeres y los hombres que participaron de las entrevistas y los grupos focales desarrollados a lo largo de esta investigación piloto. Esperamos que este texto logre hacer eco de sus opiniones y visibilizar el trabajo que han consolidado.

¿Por qué es importante visibilizar a las mujeres en los sistemas de información cultural?

Tradicionalmente los estudios culturales han reconocido la función social de las expresiones artísticas en la promoción de estrategias en pro de la igualdad de género. Por un lado, la sociología de la cultura ha enfatizado en la capacidad de las artistas para reproducir sistemas simbólicos, cuestionar estereotipos, analizar contextos y lograr traducir sus demandas a la esfera pública. Por otro lado, diversas ramas del conocimiento han visibilizado las diferencias y particularidades de los hábitos de las mujeres durante el acceso y disfrute de los bienes y servicios creativos.

Sin embargo, la reflexión sobre la relación entre las expresiones creativas y la igualdad de género en Colombia debe ir más allá. En un país donde la garantía de la igualdad de género sigue siendo un reto y el llamado paradigma de la Economía Naranja orienta las acciones gubernamentales, es crucial superar los límites de cómo se ha pensado la igualdad de género para analizar en sí el rol de las mujeres en la cadena de valor de los productos culturales. Solo de esta manera se podrán visibilizar los aportes de las mujeres a las fases de creación, producción, difusión, exhibición, consumo y participación del ciclo cultural, así como identificar los obstáculos económicos, legales y sociales a los que se enfrentan, con el fin de proponer, a partir de allí, estrategias eficaces que promuevan su visibilización y empoderamiento.

Esta es precisamente la intención de esta investigación: analizar cómo a partir de la información disponible de la CSC se puede analizar la situación de las mujeres en el campo cultural, rastrear qué otras fuentes de información monetaria y no monetaria existen para entender el rol de las mujeres en la cadena de producción e identificar problemáticas que impiden la igualdad de género en el sector. Todo con el propósito de generar recomendaciones claves que permitan articular esfuerzos institucionales para fortalecer los sistemas de información cultural del país en pro del reconocimiento de la participación de las mujeres y su aporte a la cultura.



1

EFFECTOS ECONÓMICOS
DE LA CULTURA EN
COLOMBIA 2005-2017.
UNA MIRADA DESDE EL
ENFOQUE DE GÉNERO

I. Efectos económicos de la cultura en Colombia 2005-2017. Una mirada desde el enfoque de género

El análisis de los aportes de la cultura a la economía colombiana es un campo de investigación reciente. El primer estudio al respecto se dio en 2003 a través del estudio *Impacto económico de las industrias culturales en Colombia*², realizado por el organismo intergubernamental Convenio Andrés Bello (CAB) y el Ministerio de Cultura, el cual reveló que el aporte de la cultura al Producto Interno Bruto (PIB) del país alcanzó en 2001 el 2,08%. Un dato que resultaba especialmente llamativo porque significaba un porcentaje superior a los aportes de otros sectores, como los servicios de hotelería y restaurante e incluso la industria del café sin tostar, que aportaban correspondientemente el 1,7% y el 1,9% al valor agregado.

En los años siguientes, el sector cultural del país comenzó a mostrar un interés cada vez más creciente por demostrar los efectos económicos de la creación, la producción y el consumo de los productos culturales. No en vano, en 2006 el país se convirtió en pieza clave para pensar la formulación de la metodología de la Cuenta Satélite de Cultura que lideró el CAB región y que finalmente comenzó a ser adoptada por los países iberoamericanos en 2009.

Tras una década de la publicación de esta metodología y su medición constante en Colombia, la Cuenta Satélite de Cultura de Colombia es, sin lugar a dudas, el principal ejercicio de valoración económica de la cultura, que permite dar a conocer los aportes desde el arte, la producción y la gestión cultural. Sus resultados expresados en indicadores sobre la producción, valor agregado, consumo intermedio, consumo final (hogares y gobierno) y exportaciones e importación de bienes y servicios le han permitido al ecosistema creativo del país ofrecer información confiable y comparable sobre sectores tan diversos como la industria audiovisual, editorial, musical, las artes visuales, las artes escénicas y el diseño³.

2 Ver pág. 47. Ministerio de Cultura de Colombia y Convenio Andrés Bello (CAB). (2003). 255 pág. Bogotá D.C., Colombia. Disponible en <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=53915>. Consulta realizada el 15 de enero de 2019.

3 La metodología de la Cuenta Satélite de Cultura del CAB recomienda la medición de 13 sectores culturales. Sin embargo, cada país tiene la potestad de decidir cuáles medir. En el caso de Colombia, el ejercicio referenciado a 2017 no midió el patrimonio material, el patrimonio natural ni el patrimonio inmaterial. Igualmente, para el cálculo de algunas variables no se realiza la medición por sector, sino de manera agregada.

En palabras sencillas

¿Qué es la Cuenta Satélite de Cultura?

La CSC es una metodología que permite dimensionar los flujos económicos asociados a las actividades de producción de bienes y servicios culturales. Dicha metodología hace parte del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), entendido como un conjunto de conceptos, estándares y reglas contables que valora el peso económico de las industrias de un país bajo el mismo lenguaje. El SCN fue diseñado por Naciones Unidas y es actualizado periódicamente.

En 1993 el Sistema de Cuentas Nacionales propuso el modelo de las Cuentas Satélites para que los institutos nacionales de estadística y bancos centrales pudieran adaptar las reglas contables del SCN y valorar sectores que han ganado dinamismo con el cambio de siglo.

En 2007 Colombia fue pionera en Iberoamérica junto a Chile y España en pensar los parámetros más adecuados para desarrollar una Cuenta Satélite de Cultura. Bajo el liderazgo del Convenio Andrés Bello y de la Agencia Española de Cooperación Internacional, el país participó del ejercicio de formulación de la metodología de las CSC que hoy rigen y cuya última versión fue actualizada en 2015.

¿Qué segmentos mide la CSC en Colombia?

1. Audiovisuales
2. Artes escénicas
3. Artes visuales
4. Creación
5. Diseño
6. Educación cultural
7. Juegos y juguetería
8. Libros y publicaciones
9. Patrimonio material
10. Patrimonio inmaterial
11. Patrimonio natural
12. Creación publicitaria

En relación con los segmentos que mide la CSC, es importante resaltar que cada uno de ellos representa un universo aparte, con subsegmentos o unidades particulares que hace falta profundizar desde la perspectiva de género. Por ejemplo, el segmento musical está conformado por una multiplicidad de prácticas y géneros en las que se tienden a reproducir jerarquías, desigualdades o una marcada división sexual de roles, mediada por los ejercicios de poder simbólico (*p. ej.* mujeres cantoras y hombres directores de orquesta). Similar es el escenario en los otros sectores. Según los procesos de creación, difusión, exhibición, consumo y participación, el comportamiento y las prácticas de hombres y mujeres tienden a estar diferenciados por segmento o subsegmento. En este sentido, y dadas las limitaciones de información desagregada, los datos a partir de los cuales se hace este estudio representan una aproximación parcial y fragmentada, que no permiten realizar un análisis a profundidad del fenómeno, pero que constituyen una importante herramienta para ampliar el conocimiento frente a la igualdad de género y el sector cultura.

El poder de los datos concedido a estos sectores culturales no solo ha sido crucial para abogar por más inversión para el sector, reivindicar la importancia estratégica de las actividades económicas, sino que además ha permitido visibilizar el rol de artistas, intérpretes y ejecutantes como fuerza laboral. Por supuesto, más allá de los innumerables efectos positivos, las instituciones responsables de la CSC se han enfrentado al desafío constante de generar métodos de valoración del patrimonio cultural y natural acorde a las particularidades del sector desde una perspectiva de género, sin llegar a buen término. Para ello, resulta urgente la incorporación de estadísticas e indicadores de género, necesidad que el Consenso de Santo Domingo (2013), aprobado por los países miembros de la CEPAL, subraya como vital en el camino a la implementación efectiva de sistemas de producción de información estadística y el fortalecimiento de medios de recolección, clasificación y procesamiento de datos desagregados, en todas las esferas y sectores. El objetivo, como lo plantea Fraser (1997), es reconocer el aporte de las mujeres a la cultura y la implementación de políticas que propendan por la redistribución de los recursos y la participación de las mujeres en espacios de decisión en el sector.

La CSC de Colombia ha avanzado considerablemente en la generación más detallada sobre cada uno de sus indicadores. El cálculo de la matriz de empleo, por ejemplo, se ha fortalecido estadísticamente para brindar información desagregada por sexo. Sin embargo, el análisis del enfoque de género en la CSC debe ir más allá de los datos ofrecidos actualmente. En ese sentido, este capítulo tiene como objetivo resaltar los principales resultados monetarios de la serie (2005- 2017), contrastar esta información con los datos por sexo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) y plantear, a partir de otras fuentes de información monetaria y no monetaria desagregada, cómo se podría retroalimentar el proceso de recolección de información y análisis de la CSC para visibilizar el rol de las mujeres en el sector.

A. Aportes económicos de la cultura en términos de la Cuenta Satélite de Cultura

Tres indicadores de la CSC son claves para entender el aporte de las mujeres en el campo cultural en Colombia: el valor agregado de la cultura, la producción cultural y el empleo, pero sin indicadores específicos de género la información es limitada.

1.1. Valor agregado cultural

El indicador que ha obtenido más protagonismo para dar cuenta de los aportes monetarios de la cultura es, sin lugar a duda, el valor agregado de la cultura al Producto Interno Bruto (PIB). Entre 2005 y 2017, el crecimiento promedio del sector de la cultura fue de 5,5%, con fuertes variaciones a lo largo del periodo que fluctuaron entre el 15% y el -0,5%. De esta forma, el valor agregado en 2005 significó 4.322.381 millones de pesos, mientras al final del periodo alcanzó los 8.161.254 millones de pesos (Gráfico 1).

Gráfico 1. Valor agregado y variación porcentual de la cultura.
Serie de 2006 a 2017(p)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.
(p) Proyectado 2016 y 2017

Sin embargo, al analizar el crecimiento del valor agregado por segmento cultural se percibe que las tasas de crecimiento más altas se dieron en las artes escénicas, con un promedio de 14,8%, seguido por las artes visuales con 9,9%, audiovisuales con el 9,4% y la música con 9,2% como se presenta en el Cuadro 1.

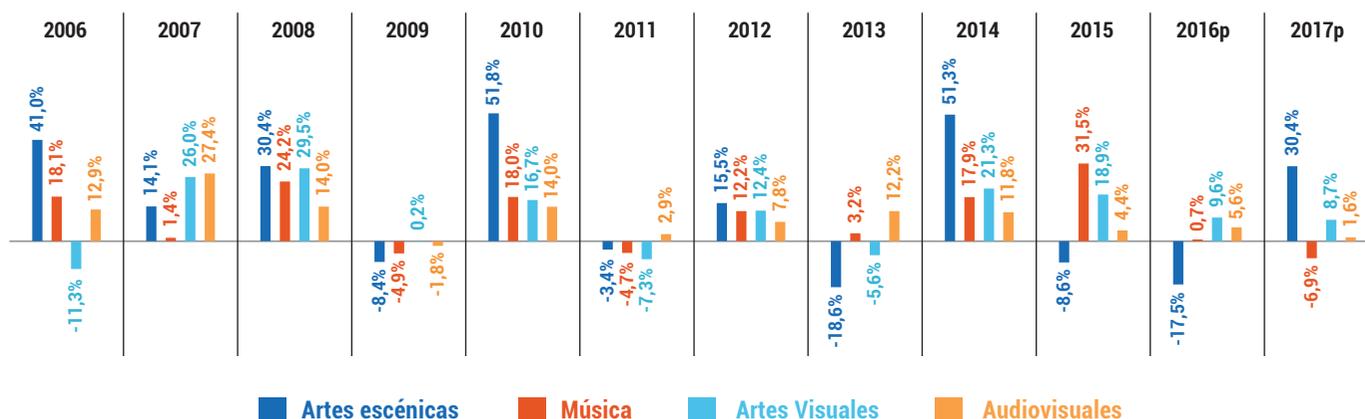
Cuadro 1. Crecimiento del valor agregado por segmentos del campo cultural.

VARIACIONES	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016p	2017p	Prom.
Libros y publicaciones	8.8%	10.1%	-2.1%	-1.4%	11.6%	5.7%	1.3%	-0.8%	4.4%	-6.1%	0.2%	0.8%	2.7%
Juegos y juguetes. Creación	15.1%	-8.6%	-0.1%	-6.0%	9.3%	5.5%	1.3%	15.5%	10.9%	7.8%	1.6%	-7.4%	3.7%
Audiovisuales	12.9%	27.4%	14.0%	-1.8%	14.0%	2.9%	7.8%	12.2%	11.8%	4.4%	5.6%	1.6%	9.4%
Diseño	5.5%	21.1%	-14.3%	5.5%	11.2%	6.7%	14.3%	9.7%	3.1%	-6.1%	2.4%	-4.3%	4.6%
Artes escénicas	41.0%	14.1%	30.4%	-8.4%	51.8%	-3.4%	15.5%	-18.6%	51.3%	-8.6%	-17.5%	30.4%	14.8%
Música	18.1%	1.4%	24.2%	-4.9%	18.0%	-4.7%	12.2%	3.2%	17.9%	31.5%	0.7%	-6.9%	9.2%
Artes visuales	-11.3%	26.0%	29.5%	0.2%	16.7%	-7.3%	12.4%	-5.6%	21.3%	18.9%	9.6%	8.7%	9.9%
Educación Cultural	7.4%	7.3%	1.7%	1.7%	2.6%	1.6%	2.2%	6.5%	-2.8%	5.3%	-0.2%	2.1%	2.9%
Variación Porcentual	9.8%	15.0%	3.9%	-0.5%	10.9%	3.4%	5.6%	6.6%	6.6%	1.9%	2.4%	0.8%	5.5%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.
(p) Proyectado 2016 y 2017

Las fluctuaciones más altas del valor agregado (Gráfico 2) se presentan en las artes escénicas, donde en 2010 y 2014 el crecimiento respecto al año anterior superó el 50%, mientras que en 2013 y 2016 las pérdidas llegaron a 18,6% y 17,5% respectivamente.

Gráfico 2. Variación del valor agregado de los segmentos culturales con mayor crecimiento promedio en el periodo 2006-2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018. (p) Proyectado 2016 y 2017

Por el contrario, los libros y publicaciones, la educación cultural, los juegos y juguetes y la creación, y el diseño tuvieron crecimientos promedio entre el 2,7% y el 4,6%. Libros y publicaciones y educación cultural presentan las variaciones menos importantes, mientras que los otros segmentos tienen variaciones que van desde -14,3% en 2008 hasta 21,1% en 2017 (caso del segmento diseño), como se puede observar en el Gráfico 3.

Gráfico 3. Variación del valor agregado de los segmentos culturales con menor crecimiento promedio en el periodo 2006-2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018. (p) Proyectado 2016 y 2017

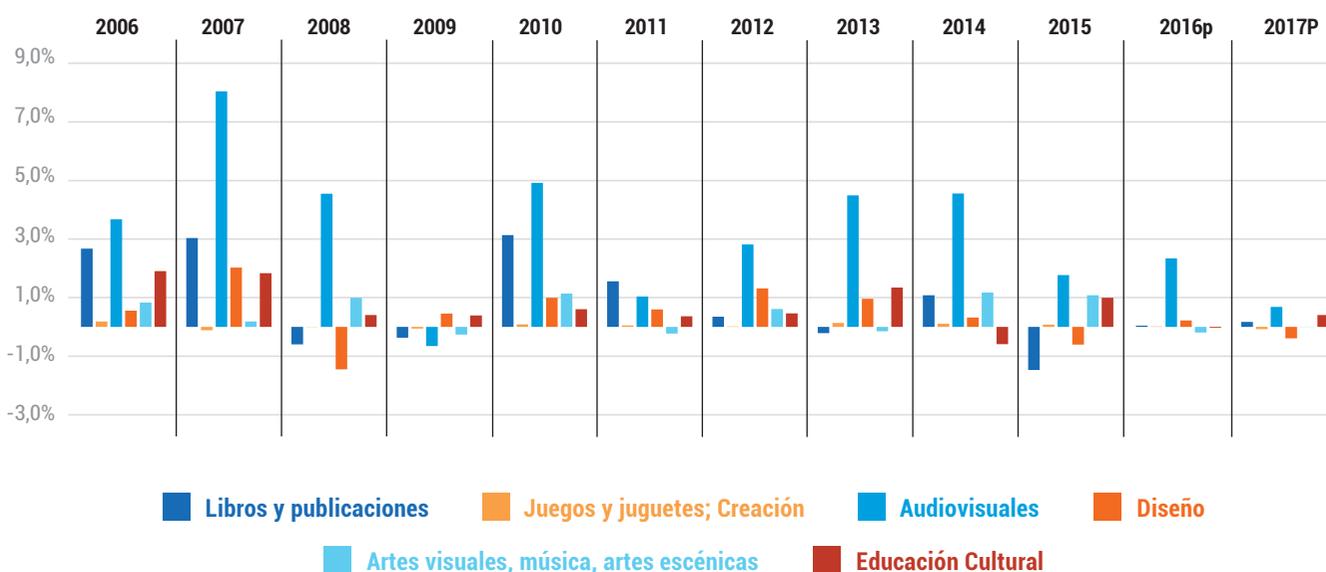
4 Solo hay información de ocho de los 13 sectores porque la CSC de Colombia no mide todos los sectores propuestos por la metodología, tal y como se precisó en la nota aclaratoria anterior.

De otra parte, de los segmentos que hacen parte de la Cuenta Satélite de Cultura tres de ellos son los que presentan mayor participación del valor agregado. Para 2005, libros y publicaciones, educación cultural y audiovisuales participaban con cerca del 85% , situación que se mantuvo en 2017. Sin embargo, audiovisuales es el que mayor dinamismo le imprime a la generación de valor agregado a la CSC, al pasar de una participación de 28,5% en 2005 a 43,2% en 2017, en tanto libros y publicaciones y educación cultural pasaron de 30,5% y 25,9% en 2005 y a 21,9% y 19,3% en 2017 respectivamente.

En cuanto a las contribuciones al crecimiento del valor agregado de la cuenta, existe una dependencia cada vez mayor de audiovisuales. En 2006 aportó 3,7% de los 9,82 puntos porcentuales que creció la cuenta, es decir, cerca de la tercera parte del crecimiento se debe a este segmento (Gráfico 4).

No en vano, audiovisuales ha suplido los cada vez menguantes aportes de libros y publicaciones y educación cultural. Para 2017, del 0,8% que creció la CSC, el 0,7% se debió a audiovisuales. Los resultados de libros y publicaciones son negativos desde 2015, mientras que educación cultural ha mantenido la contribución positiva a lo largo de la serie, excepto en 2014.

Gráfico 4. Contribuciones de los sectores al valor agregado de la CSC.
Serie de 2006 a 2017(p)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018. (p) Proyectado 2016 y 2017

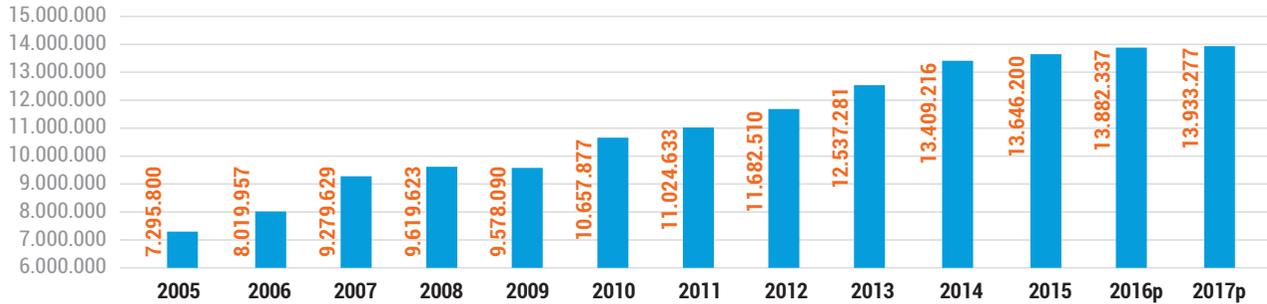
1.2. Producción cultural

Las cuentas de producción y generación del ingreso de la CSC (Gráfico 5) revelan que la producción de bienes y servicios del sector pasó de 7.295.800 a 13.933.277 millones de pesos en el periodo, lo que representa un crecimiento del 90,98%.

Al igual que en el caso de valor agregado, la Cuenta Satélite de Cultura no ofrece información desagregada para la medición de la producción. No obstante, considerando que en la matriz de empleo de la CSC sí

existe información del número de puestos de Trabajo Equivalente de Tiempo Completo (TETC) de hombres y mujeres, es posible desarrollar una correlación entre ambos factores para identificar cuáles son los segmentos que generan más o menos valor agregado por trabajador o trabajadora, y en función de ello definir si hay alguna relación de esta producción con la participación laboral de las mujeres y con el llamado trabajo formal e informal.

Gráfico 5. Producción cultural (Millones de pesos)
Serie de 2006 a 2017(p)

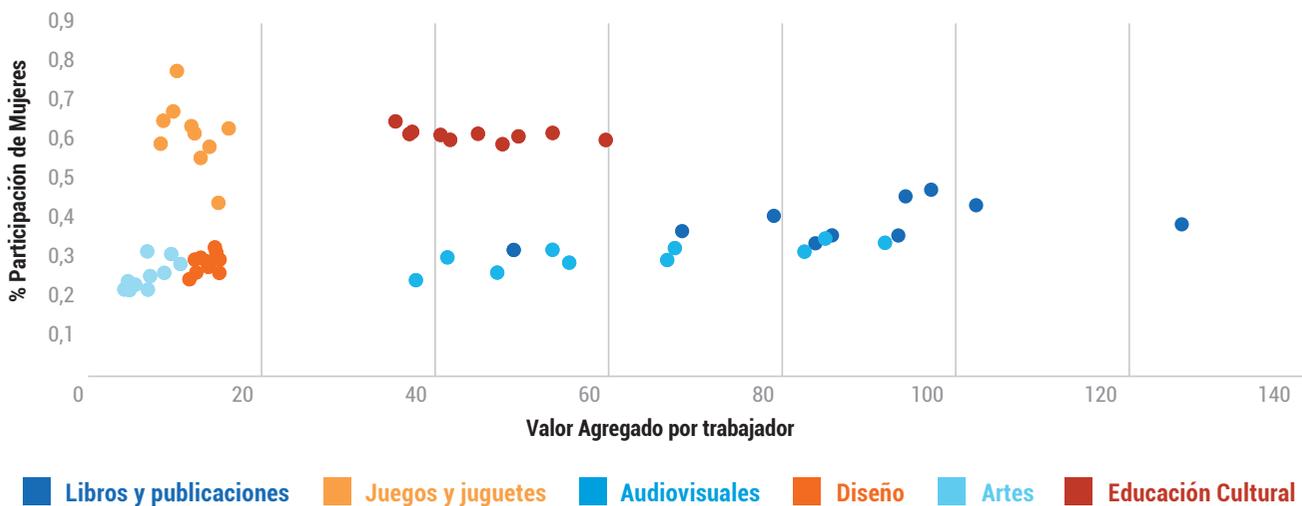


Fuente: DANE 2018.
(p) Proyectado 2016 y 2017

Para tal fin, los gráficos 6A y 6B comparan dos variables: el valor agregado por personas ocupadas en cada segmento (valor agregado per cápita de personas ocupadas) y la participación de mujeres y hombres en los puestos de trabajo, según los datos de la matriz de empleo. Al realizar este ejercicio comparativo, cada punto de la gráfica representa la combinación de estas variables por año. En ese sentido, se observa cómo el segmento de las artes, música, artes escénicas, visuales y creación es el menos

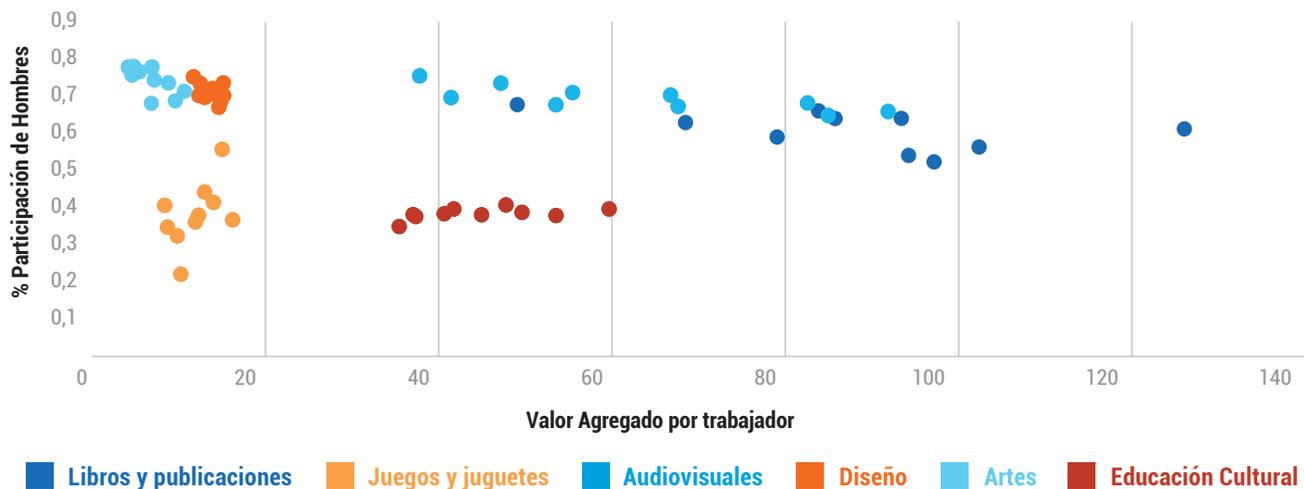
“productivo” en generación de valor agregado por puesto de trabajo y tiene un predominio de trabajo masculino (6A). Los puestos de trabajo generados en 2007-2016 en este segmento alcanzaron un promedio 50,508 TETC, es decir, representaron en promedio el 25,6% del empleo cultural total, con una participación del 25,8% de las mujeres y del 74,2% de los hombres y un valor agregado per cápita promedio de 6,9 millones al año (6B).

Gráfico 6A. Producción cultural
(Valor agregado de un puesto de trabajo vs. Distribución de los puestos de trabajo de las mujeres según segmento).
Serie de 2008 a 2016(p)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.
(p) Proyectado 2016 y 2017

Gráfico 6B. Producción cultural
 (Valor agregado de un puesto de trabajo vs. Distribución de los puestos de trabajo de los hombres según segmento)
 Serie de 2008 a 2016(p)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.
 (p) Proyectado 2016 y 2017

El segmento de diseño, en color amarillo, revela también la amplia brecha entre el valor agregado y la participación de las mujeres, en contraste con la participación masculina (puntos amarillos en el Gráfico 6B). Si bien durante el decenio 2007-2016 el segmento de diseño generó 46.543 puestos de trabajo en promedio, correspondientes al 23,6% del total de la CSC, su valor agregado per cápita por trabajador fue de 13,7 millones de pesos, con una participación de las mujeres del 29%. Ello contrasta con la realidad del segmento de juegos y juguetería, el cual genera la menor cantidad de puestos de trabajo. Este alcanzó el 2,8% del total de empleos de la CSC, con un promedio de 5.592 TETC, pero tiene un valor per cápita de 11,9 millones de pesos y la participación de las mujeres llega al 61,7% lo que manifiesta una baja participación de los hombres.

Educación cultural (color verde en los gráficos) presenta una participación de las mujeres por encima del 60% y su productividad por trabajador es intermedia con respecto a los demás segmentos, con 44,8 millones de pesos de valor agregado per cápita. Los segmentos culturales más productivos corresponden a libros y publicaciones con 87,9 millones por trabajador, seguido de audiovisuales con 62,9 millones por empleado. Cada segmento generó en promedio 20.434 puestos de trabajo y 41.647 respectivamente. Según la gráfica, la participación de las mujeres

en el mundo editorial fue de 39,2%, mientras que en el audiovisual llegó al 30,6% motivo por el cual en la gráfica 6B dichos sectores se ubican en la posición contraria.

Los segmentos menos productivos, donde se concentra casi la mitad de los puestos de trabajo, están ocupados predominantemente por hombres. En los segmentos más dinámicos (libros y publicaciones y audiovisuales) se aprecia que en la medida que la productividad aumenta, la participación de las mujeres también lo hace. Ambos gráficos generan un efecto espejo, es decir, cuando los hombres se ubican en la parte superior, las mujeres quedan representadas gráficamente en la parte inferior y viceversa, que visibiliza la brecha entre ambos sexos y la división sexual de roles.

La participación de las mujeres es mayoritaria en los segmentos de juegos y juguetes y educación cultural, espacios que se tienden a relacionar con la ética del cuidado, concepto surgido de la psicología del desarrollo, abordado por la filósofa y psicóloga feminista Carol Gilligan. Para ella, si bien no es exclusivo de las mujeres, “en el universo generalizado del patriarcado, el cuidado es efectivamente una ética femenina que refleja la dicotomía del género y la jerarquía del patriarcado” (Gilligan, 1982). Encargarse del cuidado de niños y niñas, y por tanto

de los juegos que ello implica, hace que la economía del cuidado esté recargada en las mujeres, así como la educación de la primera infancia o, como lo muestran las cifras, la educación cultural, asociada a las llamadas ciencias blandas. En contraposición, en el imaginario social, las ciencias duras, cuantificables y objetivas, se asocian al rol tradicional masculino.

¿Por qué no es posible calcular el aporte de las mujeres al valor agregado y la producción cultural?

La Cuenta Satélite de Cultura es una operación estadística que se realiza a partir del análisis de dos sistemas de clasificación claves: el sistema de Clasificación de las Actividades Económicas, también conocido como CIUU, y el sistema de Clasificación Central de Productos, denominado CPC. Cuando una empresa o entidad pública o sin ánimo de lucro reporta los flujos económicos relativos a las actividades económicas y a los productos, no distingue si para la generación de un bien o servicio (producto) dicha actividad fue realizada por un hombre o una mujer. De allí que no se tenga información desagregada por sexo de la fuente primaria.

La segunda opción para estimar el aporte de las mujeres al valor agregado requeriría un cruce de información de la cuenta de producción con otras operaciones estadísticas manejadas por el DANE. Sin embargo, al revisar los microdatos de operaciones como la Gran Encuesta Integrada de Hogares y el nivel de detalle de la información existente en la CSC, se estableció la imposibilidad de realizar dicha aproximación, dado que los resultados de la cuenta de producción cultural se refieren a la producción del consumo intermedio y al consumo final. Ambos tipos de producción son distintos y no existe información sobre la participación de las mujeres en cada caso.

1.3. Empleo cultural

A la par del crecimiento del aporte de la cultura al valor agregado del país (5,5%) entre 2005 y 2017 y de la producción cultural (90,9%), el empleo cultural tuvo un comportamiento positivo. A partir de los datos de la matriz de empleo de la CSC, en 2007 existían en Colombia 200.770 TETC para el desarrollo de las actividades culturales y en 2016 esa cifra pasó a 220,621, que significó un crecimiento del 9,8%.

Sobresale que las mujeres fueron las principales beneficiarias del crecimiento del empleo. Su participación aumentó en el empleo cultural en ambas modalidades de contratación, asalariada e independiente (Gráfico 7).

Gráfico 7. Trabajos equivalentes a tiempo completo por categoría ocupacional y género 2007 y 2016(p)



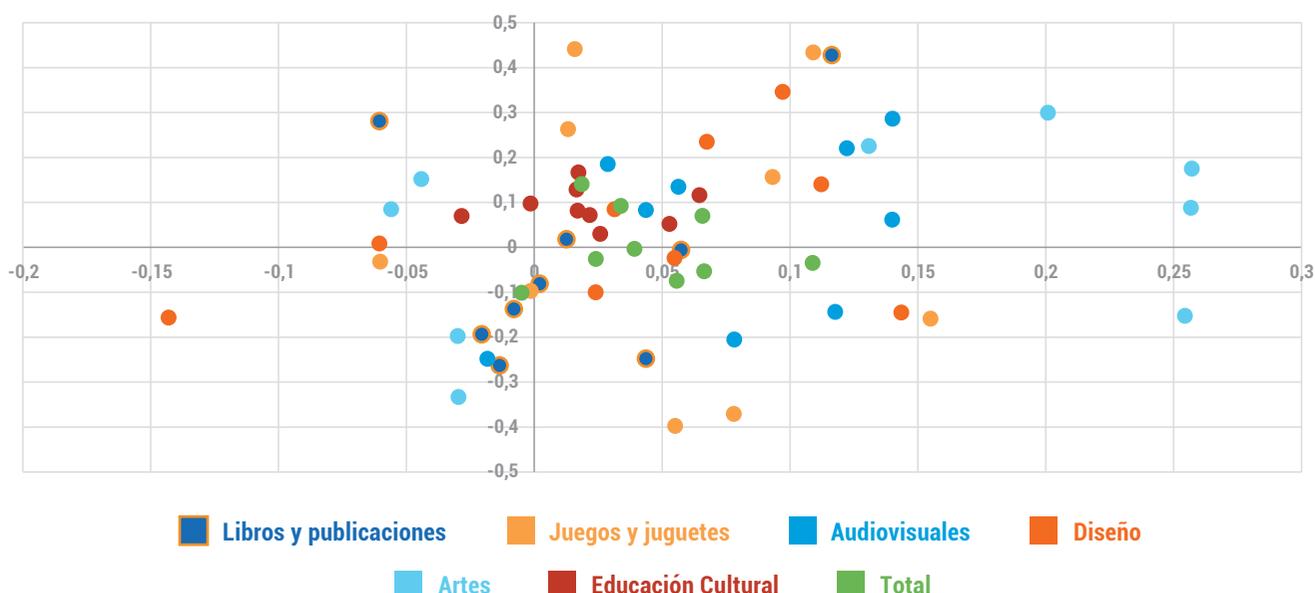
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018
(p) Proyectado 2016

Este resultado, no obstante, refleja el llamado *techo de cristal*, o sea, la barrera invisible que genera mayor inestabilidad laboral para las mujeres y dificultades para acceder a becas, cargos directivos o de coordinación, por el simple hecho de ser mujeres. El total de trabajos realizados por hombres en el sector durante 2016 fue de 135.050, mientras las mujeres fueron 85.571. Es decir, las mujeres tuvieron una participación en el mercado laboral cultural del 38,7%, una cifra que dista mucho del objetivo de igualdad de oportunidades para el desarrollo de actividades de creación, producción y distribución.

Por otra parte, de los porcentajes de participación de las mujeres en el sector, sería interesante analizar los niveles de ingresos desde la perspectiva de género (Tenjo y Bernat, 2018), puesto que la brecha de ingresos laborales no se reduce: en 2017 los hombres ganaron en promedio 7% más que las mujeres para el caso de los asalariados y 36% en independientes⁵. La CSC, no obstante, no cuenta con información discriminada por sexo.

El Gráfico 7A muestra unas relaciones débiles o casi nulas de la variación de los puestos de trabajo de las mujeres por segmento cultural. Como se observa, los segmentos que presentan correlaciones cercanas a cero para estas variables son juegos y juguetes y educación cultural. Las relaciones débiles las presentan los segmentos de diseño, con una correlación de 0,41, audiovisuales con 0,39, artes visuales, música y artes escénicas 0,35, y a nivel general la correlación es de 0,34.

Gráfico 7A. Producción cultural
(Variación porcentual del Valor agregado vs. Variación de los puestos de trabajo de las mujeres según segmento)
Serie de 2008 a 2016(p)



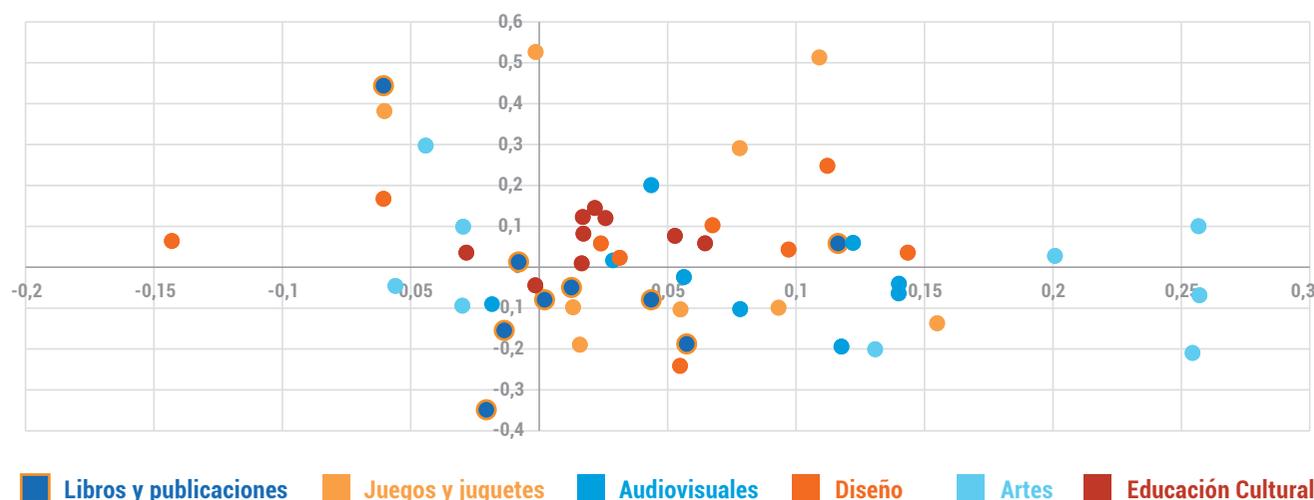
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

De otra parte, al observar las variaciones del valor agregado comparado con las de los puestos de trabajo masculinos en el periodo (Gráfico 7B), se puede ver que las relaciones entre las variables mencionadas son débiles sin importar el segmento del campo cultural. Diseño es

el segmento con una correlación cercana a cero y las relaciones débiles las presentan audiovisuales (0,20), libros y publicaciones (0,23) y juegos y juguetería (0,26). Artes visuales, música y artes escénicas (0,36) y educación cultural (0,33) presentan el mayor coeficiente de correlación. A nivel general la correlación es de -0,08.

5 Ver pág. 9 del texto Diferencias por género en el mercado laboral colombiano: mitos y realidades, de Jaime Tenjo y Luisa Fernanda Bernat, Departamento de Economía, Universidad Jorge Tadeo Lozano. Disponible en: https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/que_ha_pasado_con_las_diferencias_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_en_las_principales_ciudades_de_colombia_4.pdf. Consulta realizada el 22 de febrero de 2019.

Gráfico 7B. Producción cultural
 (Variación porcentual del Valor agregado vs. Variación de los puestos de trabajo de los hombres según segmento)
 Serie de 2008 a 2016(p)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

B. La igualdad de género en el campo cultural

Este es un análisis de la igualdad de género, considerando para cada sector el comportamiento de los tres indicadores descritos anteriormente, así como otras fuentes de información oficial y no oficial que permiten entender mejor el aporte de las mujeres al ecosistema creativo. Este análisis particular incluye los datos derivados de la CSC, las encuestas de consumo cultural del DANE, así como por sociedades de gestión colectiva, gremios y otras entidades del Estado⁶.

1.1. Artes visuales, música, artes escénicas y creación - Cuenta Satélite de Cultura

La guía metodológica del Convenio Andrés Bello, que orienta la medición de la CSC en Colombia, define 12 segmentos del campo cultural. Para el cálculo de la matriz de empleo, el DANE considera los sectores de artes visuales, música, artes escénicas y creación cultural de manera agregada como un solo segmento, lo cual diferencia esta medición de la realizada en la cuenta de producción donde, por ejemplo, sí existe para cada uno de estos

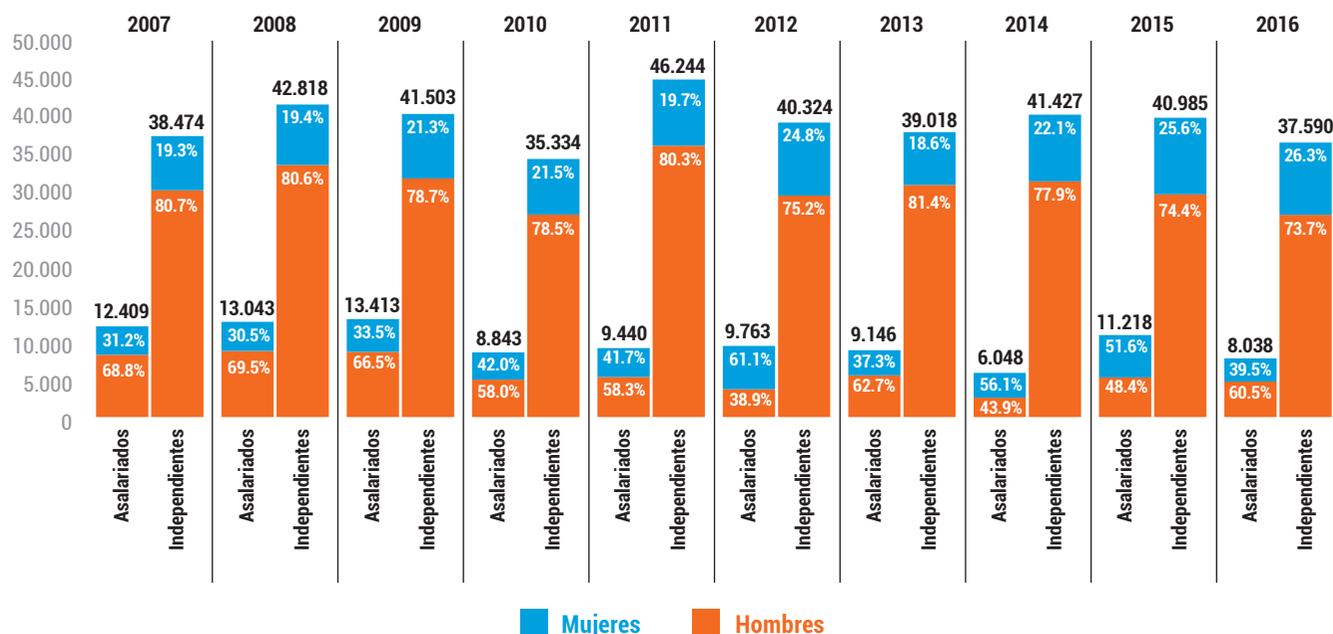
elementos una operación puntual⁷. A pesar de que la participación de las mujeres se incrementó de 11.285 TETC en 2007 a 13.080 TETC en 2016, su participación en estos segmentos del campo cultural llegó a tan solo el 28,7% del empleo en dichos segmentos, una cifra muy inferior al promedio de participación en el campo cultural, que en 2016 se situó en el 38,7%.

En correspondencia con ello, el porcentaje de hombres que ocuparon trabajos asalariados e independientes en las artes visuales, la música, las artes escénicas y la creación llegó a casi el 80% en comparación con la inserción laboral de las mujeres, lo que demuestra el mantenimiento de una amplia brecha laboral de género en estos segmentos.

⁶ Anexo 5. Relación de la información solicitada y recibida para la investigación. Se puede encontrar la lista completa de las instituciones contactadas para efectos de esta investigación.

⁷ La imposibilidad de realizar una distinción de empleos se da principalmente porque el Sistema de Clasificación de las Ocupaciones Culturales, 2008, recomendado por el Marco de Estadísticas Culturales de Unesco 2009 y utilizado por la CSC de Colombia, propone una taxonomía de empleos culturales que demuestra que las labores realizadas en ciertos segmentos son realizadas por un mismo tipo de artista. Por ejemplo, a veces es imposible distinguir si un artista desarrolla exclusivamente su actividad para un espectáculo musical o de teatro, danza o ballet.

Gráfico 10. Trabajos equivalentes a tiempo completo en los segmentos de artes visuales, música, artes escénicas y creación por categoría ocupacional y género 2007 y 2016



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

En el Gráfico 10, la tendencia a la baja de la participación de las mujeres en trabajos asalariados e independientes expresa la pervivencia de una visión androcéntrica en el mundo cultural, que también permea la cotidianidad del quehacer artístico en general. Y reitera la hegemonía de una segregación vertical, que se ve reflejada en la reducción de la participación de las mujeres a medida que se asciende en las escalas de prestigio y de poder, y en las posiciones ocupacionales.

Para entender cómo interpretar esta fuerte brecha de género, es importante destacar las particularidades de cada segmento, sin olvidar que cada uno tiene subsegmentos de los cuales no se cuenta con información desagregada.

A. Artes visuales

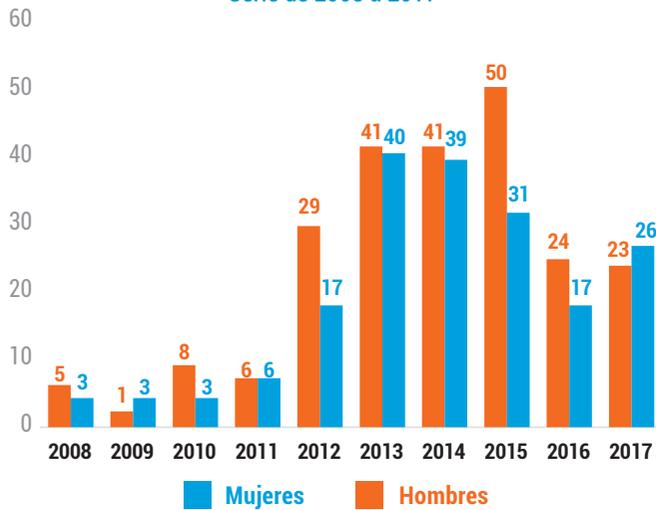
La dimensión material de las artes visuales comprende fundamentalmente fotografías, cuadros, esculturas e ilustraciones, según la definición de la guía metodológica del CAB. Durante este decenio, este segmento presentó un alza promedio de su valor agregado del 9,9% y un nivel de producción que pasó de 5.781 millones de pesos en 2005

a 16.548 millones de pesos al final de 2017 (proyección del DANE). Desafortunadamente, el sector cuenta con poca información sobre la participación de las mujeres. De las fuentes públicas y privadas consultadas⁸, se logró conocer que reciben menos beneficios para la creación de obras visuales y plásticas y, a la vez, reciben menos recursos para la divulgación de sus obras.

Según el Programa Nacional de Estímulos del Ministerio de Cultura, entre 2008 y 2017 la desigualdad en la adjudicación de estos beneficios económicos es evidente. En 2008, entre los ocho ganadores hubo tres mujeres, evento que fijó una tendencia de predominio que se ha mantenido. En el Gráfico 11 se muestra cómo, en diez años, en siete ocasiones los hombres obtuvieron más estímulos que las mujeres, con diferencias amplias, como ocurrió en 2012 y 2015. Las mujeres solo tuvieron más ganadores que hombres en 2009 y 2017, con márgenes bajos de diferencia.

⁸ Para ver todas las fuentes ir a Anexo 3.

Gráfico 11. Número de estímulos otorgados al segmento de las artes visuales, por género.
Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por el Programa Nacional de Estímulos. 2019

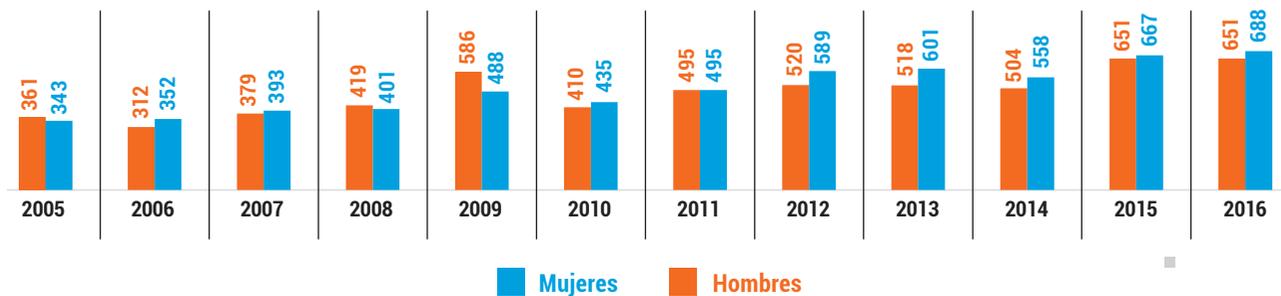
De manera más abrupta, la brecha de género es aún más amplia en los procesos de visibilidad de las obras visuales. Según el análisis estadístico de la Colección de Arte de la Subdirección de Cultura del Banco de la República, publicada por Daniela Santos en 2018, “la colección tiene un sesgo evidente hacia los artistas (...): el 87,6% de las obras fueron elaboradas por artistas hombres. Esto equivale a 5.047 obras”, mientras que “el 8,9% de las obras fueron elaboradas por artistas mujeres”⁹.

Llama la atención que según datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional y de los indicadores no monetarios de la CSC, el número de mujeres graduadas de programas de pregrado del área de artes visuales (incluyendo aquellos denominados artes plásticas) ha sido superior a partir de 2010 (Gráfico 12). Más allá de las opciones de pregrado, es importante destacar que en los programas ofrecidos a nivel técnico (en particular el programa en producción de objetos para las prácticas visuales) se mantiene la tendencia de un número ligeramente superior de mujeres graduadas.

Según el Observatorio Laboral, entre 2009 y 2017, se formaron 71 mujeres y 63 hombres como técnicos de esta disciplina. No obstante, esta tendencia cambia en el nivel de maestría. De las dos maestrías disponibles en el país se graduaron 75 mujeres y 81 hombres de 2003 a 2007¹⁰. Una situación muy similar ocurre a nivel de especialización en fotografía: entre 2008 y 2017 se formaron 100 hombres y 87 mujeres.

Como lo han demostrado distintos estudios sobre igualdad de género en la educación superior, entre ellos los realizados por la socióloga feminista Luz Gabriela Arango y el sociólogo Óscar Quintero, en el nivel universitario hay mayor proporción de mujeres graduadas, pero es menor en el nivel de maestría y doctorado. Este comportamiento cuestiona el papel de la educación superior en los procesos de movilidad social de las mujeres colombianas (Quintero y Peña, 2011) y refleja el grado de inequidad del mercado de trabajo (Gráfico 10).

Gráfico 12. Número de graduados de pregrado en artes visuales, por género. (instituciones públicas y privadas)
Serie de 2005 a 2016



Fuente: CSC. DANE 2018. Indicadores no monetarios

⁹ Comunicación remitida por la Subdirección de Cultura del Banco de la República, a propósito de esta investigación.

¹⁰ Acceso al Observatorio Laboral a través de la página web: <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ubicacion-geografica>

B. Música

La música es un campo en el que confluyen multiplicidad de prácticas y géneros. Y dentro de estos géneros, los roles que ejercen hombres y mujeres son muy diversos: canto, interpretación instrumental, dirección de orquesta, composición, producción, docencia, entre otros. Esta complejidad hace que cada subsegmento tenga sus particularidades y dinámicas de género, difíciles de rastrear a través de información estadística existente. La doctora en educación musical Lucy Green (1997), en su libro *Música, género y educación* se refiere a la estrecha relación que socialmente se ha establecido entre la feminidad y el canto, siendo el cuerpo de las mujeres su principal instrumento, cuya manifestación más clara son los arrullos o cantos de cuna, en tanto el manejo de la tecnología y

la producción musical se atribuyen a la masculinidad. Esta correspondencia hace que, por ejemplo, prevalezcan las agrupaciones de pop o rock con mujeres cantantes y hombres que interpretan los instrumentos o hacen el sonido en vivo, u orquestas sinfónicas dirigidas mayoritariamente por hombres.

Según las cifras del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional y los indicadores no monetarios de la CSC (Gráfico 13), la brecha entre graduados y graduadas de programas de música de educación superior, entre 2005 y 2016, se amplió radicalmente. Si para 2005 los hombres representaban el 59% de los egresados, en 2017 pasaron a ser el 70,3%.

Gráfico 13. Número de graduados de pregrado música, por género.
Serie de 2005 a 2016

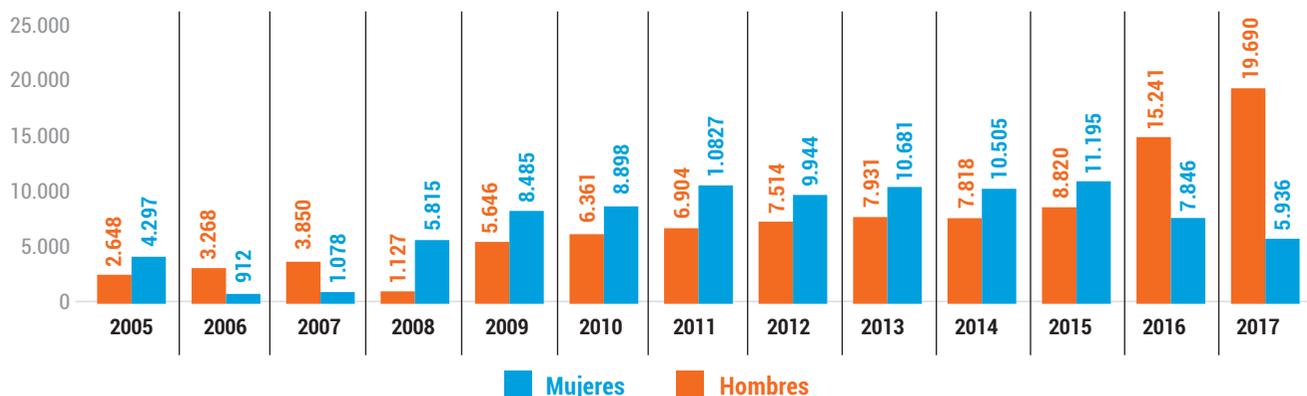


Fuente: CSC. DANE 2018. Indicadores no monetarios

Al profundizar en la formación musical (Anexo 1), de las 26 áreas solamente en siete hay mayor participación de las mujeres. Se mantiene la tendencia de las mujeres a estudiar pregrados donde la voz es protagonista, o relacionados con la ética del cuidado, como canto, musicoterapia y dirección de coros infantiles y juveniles. En ese mismo sentido, en especialización hay más mujeres en teoría de la música y educación, situación que podría estar relacionada con la profundización del componente teórico para ejercer la formación musical. Por otra parte, es interesante observar una mayoría de participación femenina en la posproducción de audio en la industria musical, escenario que puede significar una ruptura de paradigmas.

Sin embargo, llama la atención que las mujeres han registrado más obras musicales que los hombres durante el decenio 2005 y 2015, a excepción de los últimos dos años, lo que demuestra que las mujeres están creando activamente, pero la falta de reconocimiento y apoyo (como lo demuestran los gráficos de estímulos) afecta su participación igualitaria.

Gráfico 14. Número de registro de fonogramas y registro de obras musicales por género, durante el 2005 al 2017.



Fuente: Indicadores no monetarios, CSC. DANE 2018.

La restricción de acceso a información limitó la capacidad de esta investigación para identificar tres aspectos cruciales a la hora de analizar las condiciones de las mujeres artistas y productoras. Primero, no es posible realizar una estimación del número y la proporción económica que reciben los artistas, según género, por derechos de emisión de sus obras musicales. Segundo, se desconoce la participación de productores musicales y managers por sexo. Finalmente, no se cuenta con información desagregada que permita establecer las dinámicas de género en los programas sociales que impulsan las sociedades de

gestión colectiva, entre los que se destacan los de adulto mayor, pensiones y recreación.

Con relación a la financiación pública y privada, se logró determinar la ampliación continua de la brecha en este sector. De acuerdo con información del Programa Nacional de Estímulos, las becas, pasantías, premios y residencias de este segmento benefician preponderantemente a los hombres. En 2011 los hombres obtuvieron el 72,8% de las becas y en 2017 esta tendencia se mantuvo con el 71,4%.

Gráfico 15. Número de estímulos otorgados al segmento de la música, por género. Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Programa Nacional de Estímulos. 2019

Con relación a los estímulos ofrecidos por instituciones sin ánimo de lucro, la brecha entre hombres y mujeres se mantiene inalterable. Una muestra de ello son las cifras reportadas por la Subdirección Cultural del Banco de la República, que demuestran cómo entre 2015 y 2019, en la categoría de jóvenes intérpretes, el porcentaje de mujeres solistas que han realizado un concierto es del 31% y cerca de la tercera parte de las agrupaciones jóvenes que ofrecieron conciertos son conformadas por hombres. El 69% cuenta con la participación de por lo menos una mujer y de 2015 a 2018 no participó ninguna agrupación conformada solo por mujeres.

El programa Escuelas de Música del Ministerio de Cultura está tratando de revertir esta desigualdad, a través de las 1.501 escuelas del país, que lograron formar a 100,525 niñas y 105,586 niños. Sin embargo, la diferencia de la matrícula por sexo sigue la tendencia y puede reproducir las diferencias que se observan en los niveles de formación en la edad adulta.

En la investigación Perspectiva de género en el Plan Nacional de Música para la Convivencia, la maestra en música Alejandra Quintana Martínez sostiene que la equidad numérica en la participación de hombres y mujeres no significa que se dejen de reproducir relaciones de poder y roles de género inequitativos en la práctica musical. La autora reveló que las cifras de participación de niñas y niños en el PNMC eran equivalentes, pero las niñas en su mayoría cantaban y los niños tocaban instrumentos, lo que significa una evidente división sexual de roles (Millán y Quintana, 2012).

Al respecto, Quintana propone unas estrategias para el análisis, la planificación, la implementación y el monitoreo del PNMC, lo que revela la urgencia de generar acciones de equidad de género en el sector musical e implementar políticas de focalización del gasto público para garantizar el acceso a la educación profesional por parte de las mujeres, a modo de pasos a corto plazo para promover la igualdad de género en el segmento.

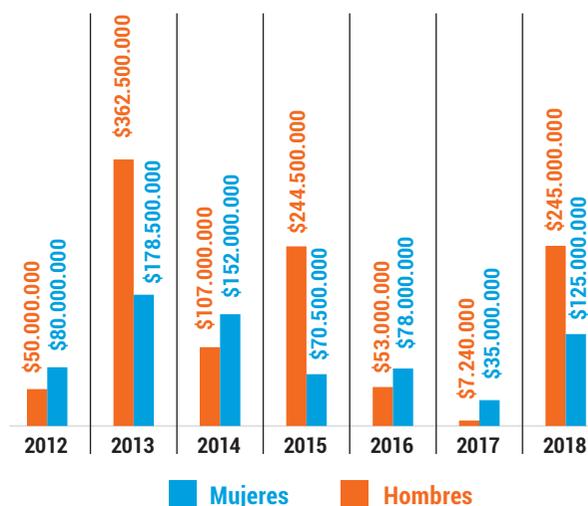
C. Artes escénicas

La *Guía metodológica para la implementación de las cuentas satélite de cultura en Iberoamérica* define las artes escénicas como las actividades de interpretación de manifestaciones socioculturales y artísticas en vivo y en un espacio, a través de la danza, el teatro, la música

o el circo. Durante el curso de la investigación se obtuvo información adicional sobre la danza y la producción de espectáculos escénicos, mientras que de teatro y circo no se obtuvieron datos desagregados por sexo.

En la danza, según los datos del Programa Nacional de Estímulos, la participación de mujeres y hombres entre 2012 y 2018 ha sido equitativa en términos numéricos. Las mujeres obtuvieron el 51% de los estímulos de danza y los hombres el 49%. No obstante, tras analizar los montos entregados a beneficiarios se percibe una clara desigualdad: las mujeres recibieron el 40,2% de los recursos, correspondientes a 719.000.000 millones de pesos, mientras que los hombres percibieron el 59,7% de los estímulos (1.069.240.000 millones de pesos).

Gráfico 16. Monto de los estímulos otorgados a la danza, por género. Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el Programa Nacional de Estímulos. 2019

Se incluye información de la distribución de los recursos de estímulos para danza por departamentos, categoría y género (Anexo 2).

Durante la fase cualitativa se conoció que las actividades de producción de las artes escénicas, que garantizan la gestión de la locación, el manejo de las luces, el sonido y la escenografía, están lideradas fundamentalmente por hombres. Yalesa Echevarría, productora de espectáculos, sostiene que “hace 10 años, si éramos 12 productores de

eventos, éramos dos mujeres y el resto hombres. [...] Ya hay mujeres trabajando en la escenografía, pero las pocas mujeres que logran efectivamente incursionar andan en mundos muy masculinos¹¹. Esta situación puede estar relacionada con la magnitud de los escenarios y los requerimientos técnicos y físicos, asociados a la fuerza masculina.

Una de las principales restricciones para conocer la situación de igualdad de género en las áreas escénicas es sin duda la inexistencia de una sociedad de gestión colectiva que reúna a las artistas y los artistas de la danza, el teatro y el circo. Esta falta de articulación se da, en parte, porque la mayoría de intérpretes del teatro realizan al tiempo actividades en el segmento audiovisual y allí se agregan de manera más contundente a la sociedad de gestión colectiva denominada actores.

1.2. Audiovisual – Cuenta Satélite de Cultura

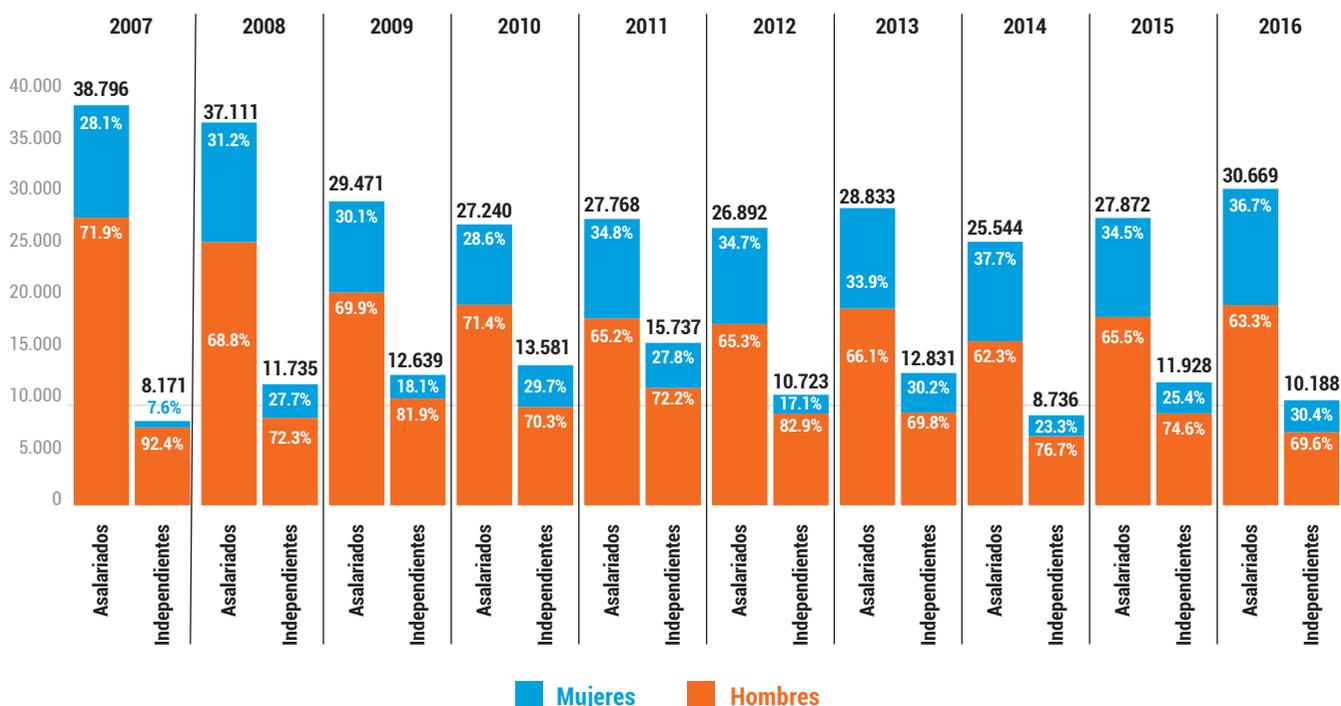
Estas actividades abarcan, de acuerdo con la guía metodológica del CAB, las áreas de cine, video, radio y televisión. La gran diversidad de actividades y productos, que van desde la producción de cine y televisión, la transmisión

de radio y televisión, la exhibición cinematográfica, entre otras, explican el dinamismo económico de este segmento. Al igual que en los otros segmentos, no se cuenta con información desagregada por subsegmento que aporte a un análisis más profundo desde una perspectiva de género. El audiovisual contribuye porcentualmente más al valor agregado que los otros segmentos del campo cultural y es el que presenta la caída más pronunciada de TETC, que llegó al 13% durante el periodo 2007-2016.

El análisis de la situación laboral de las mujeres en las actividades audiovisuales cobra especial preponderancia, más aún cuando se sabe que su participación se incrementó del 24,5% en 2007 al 31,5% en 2016, pero comparativamente el porcentaje de mujeres que ocupan los TETC sigue siendo inferior al promedio del campo cultural.

Si bien la participación de las mujeres ha mejorado en el empleo formal, la igualdad de participación se encuentra muy distante (Gráfico 17). Aunque las mujeres pasaron de representar el 28,1% de la fuerza asalariada en 2007 al 36,7% en 2016, los hombres, con un total de 19.403 TETC en 2016, representan el 63,3% de la fuerza asalariada.

Gráfico 17. Trabajos equivalentes a tiempo completo en el segmento audiovisual por categoría ocupacional y género 2007 y 2016.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

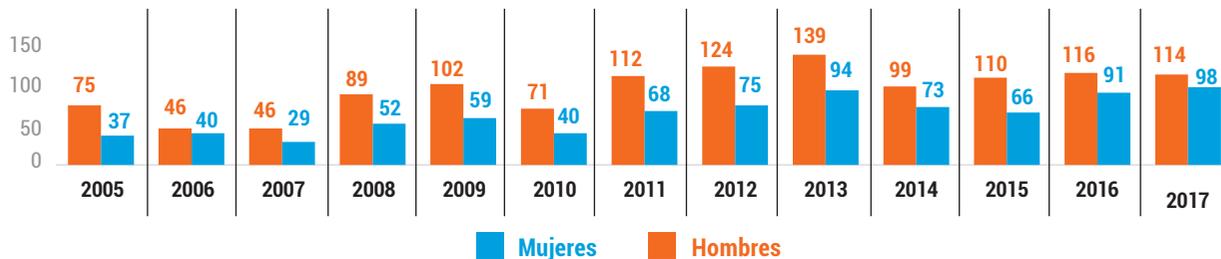
11 Entrevista realizada a Yalesa Echeverría. Diciembre de 2018. Para más información sobre la metodología de la entrevista, ver capítulo 2.

En la contratación de independientes es donde se evidencia el incremento de la participación de las mujeres. En 2007 su participación no llegaba al 8% y una década después alcanzaba casi una tercera parte del empleo independiente en el sector, situación que refleja la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Vale la pena destacar que el decrecimiento del 13% del empleo contrasta con las cifras de formación de profesionales, los esfuerzos de la política liderada por Proimágenes y el reconocimiento internacional de las creaciones audiovisuales. Según el Observatorio del Ministerio de Educación, en los tres pregrados existentes

en el país dedicados a la producción de cine y televisión, de 2002 a 2017 se graduaron 864 hombres y 563 mujeres. Dicha tendencia es muy similar entre los egresados de carreras técnicas y tecnológicas para este sector. Aunque la desigualdad entre hombres y mujeres se ha reducido, más hombres se gradúan de disciplinas relacionadas con la creación de guiones, fotografía para audiovisuales, producción, manejo de sonido, doblaje, iluminación y electricidad. A pesar de que el número de mujeres formadas en estas áreas ha aumentado significativamente, en términos de empleo siguen representando un porcentaje inferior al esperado.

Gráfico 18a. Número de graduados de programas a nivel técnico y tecnólogo del segmento audiovisual (cine y televisión), por género. Serie de 2005 a 2017

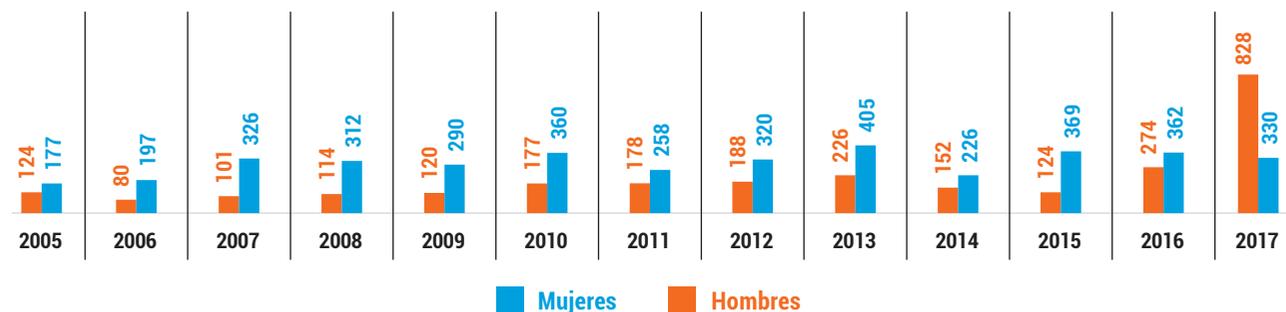


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación. Incluye información de 10 programas a nivel técnico y tecnólogo del segmento audiovisual relacionados a la creación de guiones, fotografía para audiovisuales, producción de cine y televisión, sonido para televisión, doblaje, iluminación y electricidad para audiovisuales; tanto de instituciones públicas como privada.

Tal como ocurre en el segmento musical, las mujeres han efectuado más registros de obras audiovisuales que los hombres (Gráfico 18), aunque en 2017 **se presentó una fuerte reversión de esa tendencia. Este escenario revela que aunque las mujeres están creando y produciendo más obras audiovisuales, las barreras invisibles a las que se ven expuestas siguen representando un impedimento para acceder a becas o estímulos y a trabajos en condiciones de igualdad.**

Para analizar este fenómeno en específico sería importante contrastar estas cifras con el número de registros realizados en 2018 y en lo posible en 2019. De momento, esta gráfica manifiesta el marcado incremento del registro de obras audiovisuales entre 2005 y 2017, que pasó de 301 obras en 2005 a 1.158 en 2017.

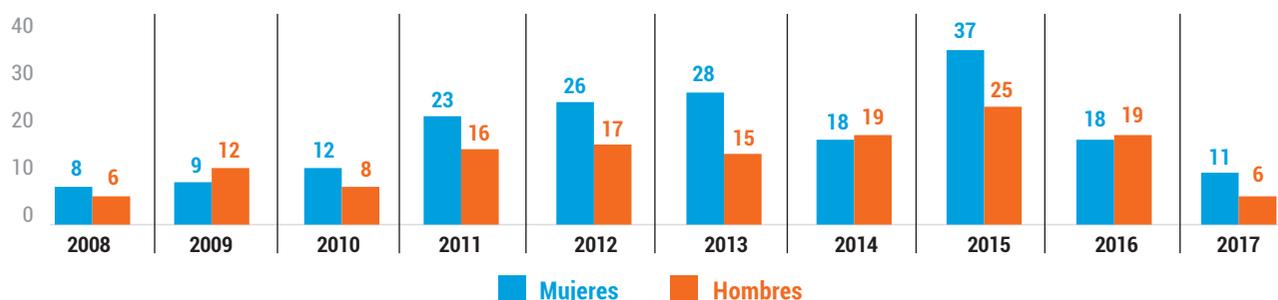
Gráfico 18b. Número de obras audiovisuales registradas por sexo, durante el 2005 al 2017.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

Con relación a los incentivos del Programa Nacional de Estímulos, los hombres han sido los más beneficiados, con excepción en 2009, 2014 y 2016, años en que las mujeres resultaron ganadoras de las convocatorias, pero por estrecho margen.

Gráfico 19. Número de estímulos otorgados al segmento de audiovisuales, por sexo.
Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Programa Nacional de Estímulos. MinCultura. 2019.

En torno al consumo de productos audiovisuales, la Encuesta de Consumo Cultural de 2007 permite identificar que no existen amplias diferencias en la asistencia a cine colombiano entre hombres y mujeres, ni en la visualización de video. La brecha se amplía un poco en el uso de la televisión, escenario que puede explicarse en que son las mujeres las que mayoritariamente asumen el trabajo doméstico, lo que implica mayor tiempo en los hogares y, por ende, mayor consumo de televisión.

La mayor diferencia por sexo se da en el uso de videojuegos. La brecha está relacionada con una mayor socialización de estas tecnologías a niños, en detrimento de las niñas, que están más expuestas a juegos asociados al cuidado de otros, a través de muñecas, por ejemplo, y al autocuidado del cuerpo. Por otra parte, y como lo han revelado distintos estudios, los videojuegos tienden a ser diseñados por hombres para hombres, lo que hace que se refuercen estereotipos de género y las mujeres no se sientan identificadas con los contenidos.

La falta de continuidad de la Encuesta de Consumo Cultural bajo la misma metodología impide un análisis a mediano plazo y los anuarios estadísticos de cinematografía (desde 2009) contribuyen a los estudios de comportamiento del subsegmento de cine.

Cuadro 3. Porcentaje de la población mayores de 12 años en cabeceras municipales que asistieron al siguiente tipo de actividades, por género.

Actividades realizadas	Hombres	Mujeres
Cine colombiano en el último año	26.33	23.89
Videos en el último mes	0.9	0.79
Videojuegos en el último mes	12.89	5.21
Televisión en el último mes	45.04	51.15

Fuente: DANE. Indicadores no monetarios. 2018

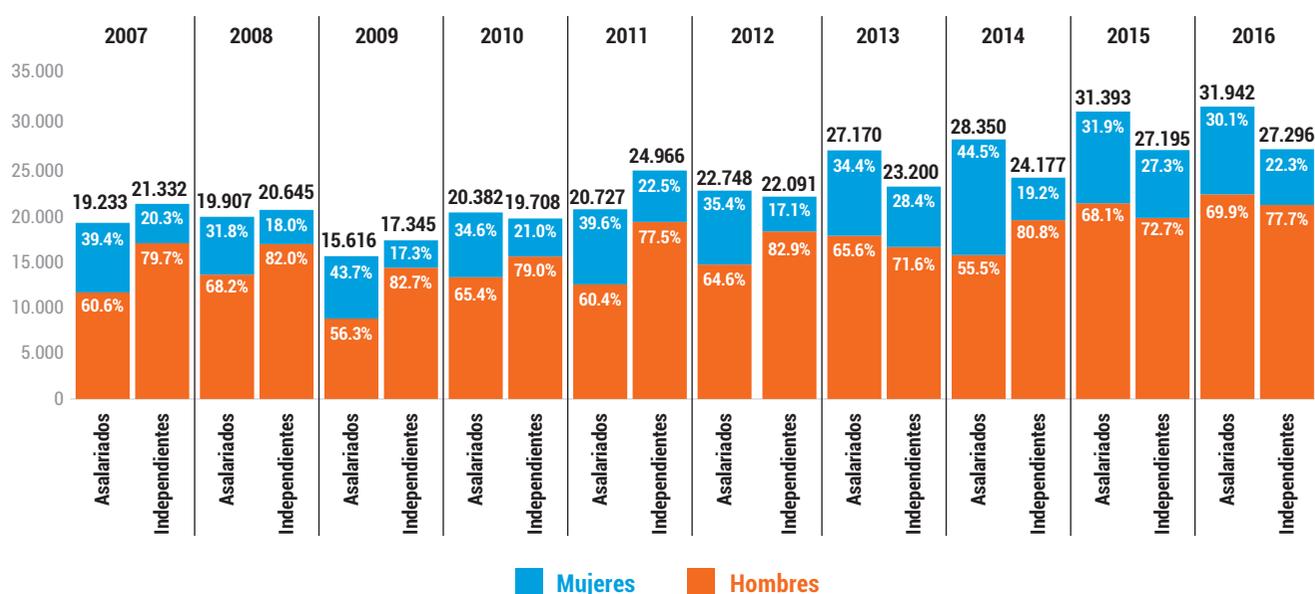
1.3. Diseño – Cuenta Satélite de Cultura

Este segmento engloba las actividades del diseño arquitectónico, industrial, gráfico, textil, de joyas, publicitario y web. Según la matriz de empleo, diseño tuvo el crecimiento más significativo del campo cultural en Trabajo Equivalente de Tiempo Completo: pasó de 40.566 puestos en 2007 a 59.238 en 2017. Este crecimiento benefició más a hombres que a mujeres. En 2007 los hombres ocupaban 28.662 cargos y terminaron 2017 con 43.540, es decir, del 70,6% de las asignaciones laborales aumentaron al 73,5%. En el mismo periodo, el número de mujeres vinculadas subió de 11.903 a 15.698 bajo las dos modalidades de

contratación, pero su participación en el sector cayó del 29% al 26,5% en 2017.

Una de las particularidades del empleo en este segmento ha sido la tendencia a mejorar las condiciones laborales de los hombres (Gráfica 20). A pesar de que en 2009 hubo un retroceso considerable en la participación de los hombres con contrato laboral, en 2013 la situación se reversionó y por primera vez el número de asalariados fue superior a los independientes, tendencia que se sostuvo hasta 2016.

Gráfico 20. Trabajos equivalentes a tiempo completo en diseño por categoría ocupacional y género 2007 y 2016.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

Por su parte, las mujeres han obtenido proporcionalmente más empleos asalariados que independientes, pero su participación ha tenido un fuerte decrecimiento en 2015 y 2016. Este comportamiento ha estado relacionado con las altas fluctuaciones del aporte al valor agregado por parte de este segmento. No en vano, tras estudiar comparativamente el Gráfico 4 con el 20 observamos cómo dichas caídas y picos de crecimiento han afectado el empleo del sector.

El incremento considerable del empleo en este segmento está directamente relacionado con el aumento del capital

humano graduado de universidad, tanto de instituciones públicas como privadas. El número de mujeres que estudian diseño es mayor al de hombres (Gráfico 21), aunque la cantidad de egresados creció sostenida y proporcionalmente entre ambos sexos. En 2017, la cifra de egresados y egresadas de programas de diseño fue prácticamente igual. Sin embargo, el Gráfico 20 revela que la brecha laboral aún se mantiene, en la que los hombres continúan dominando la fuerza labora

Gráfico 21. Número de graduados de pregrado en diseño, por género.
Serie de 2005 a 2016



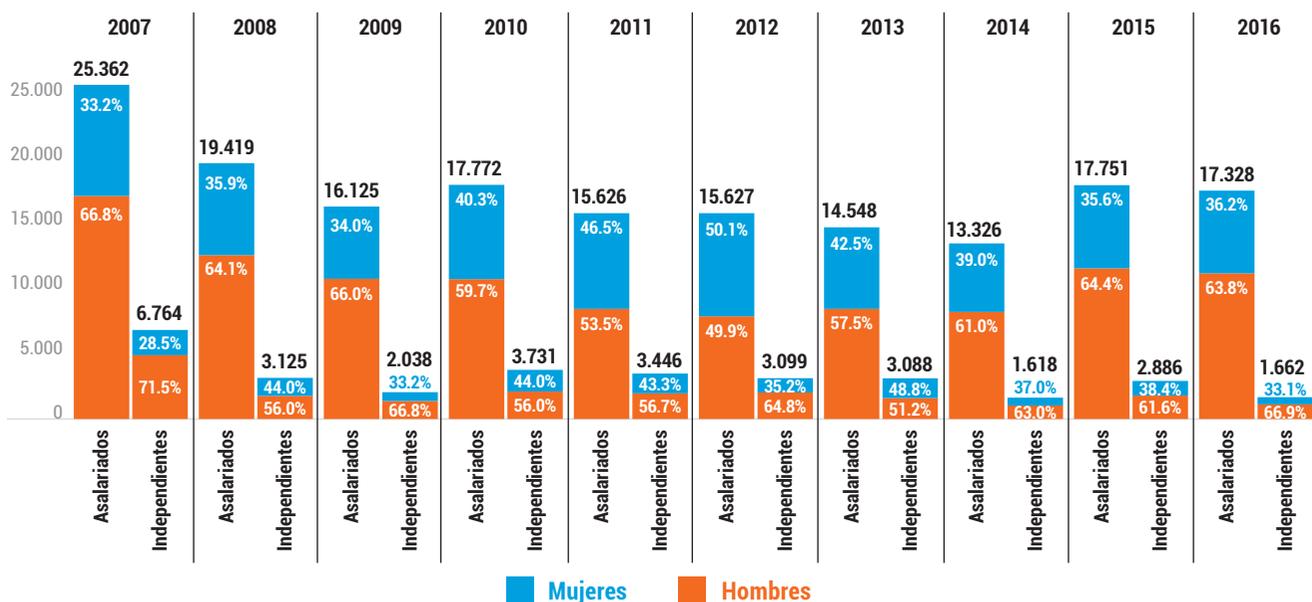
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

1.4. Libros y publicaciones – Cuenta Satélite de Cultura

El segmento editorial es uno de los más paradigmáticos del campo cultural. Tuvo el crecimiento de valor agregado más bajo entre 2005 y 2017 (Cuadro 1) y al mismo tiempo sufrió un fuerte decrecimiento de puestos de TETC (Gráfico 22). Así mismo, el número de obras registradas por hombres y mujeres creció considerablemente

(Gráfico 23). La participación de las mujeres asalariadas e independientes es menor y la brecha de desigualdad entre sexos disminuyó solo tres puntos porcentuales. En 2005, los hombres representaban el 67,7% del empleo y en 2016 su participación cayó al 64,1%.

Gráfico 22. Trabajos equivalentes a tiempo completo en libros y publicaciones por categoría ocupacional y género 2007 y 2016.



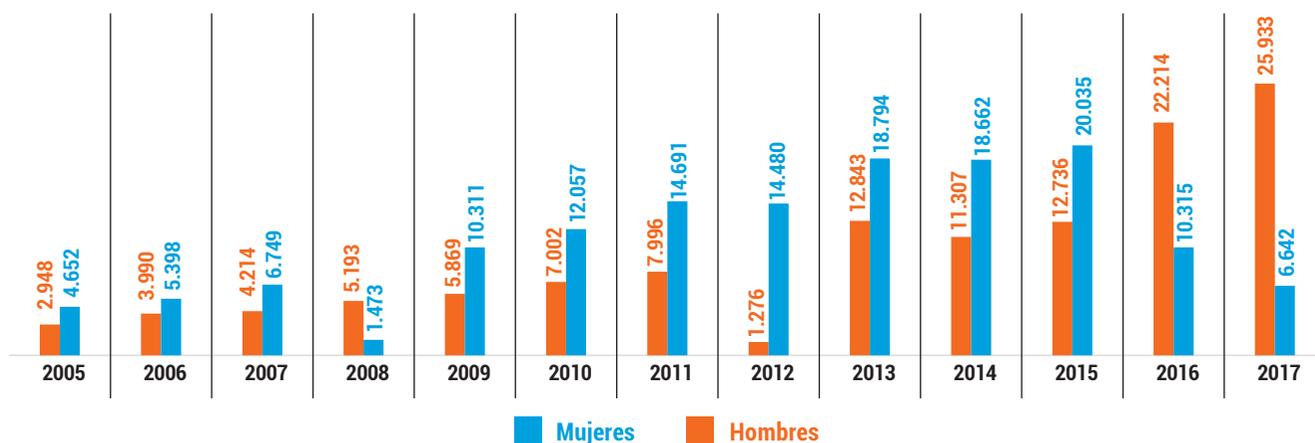
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

Es importante destacar que la industria editorial continúa privilegiando los cargos asalariados sobre los independientes. Esta particularidad está relacionada con el hecho de que este segmento tiene el nivel de productividad más alto por la correspondencia con libros y publicaciones, con 87,9 millones por trabajador o trabajadora, y ello afecta positivamente la estabilidad del empleo asalariado, a pesar de la considerable caída en el número total de empleos.

No existe correlación entre la disminución de los TETC con las fluctuaciones en el número de obras registradas.

Este segmento se destaca por poseer el mayor número de registros, por encima incluso del sector musical. Cabe destacar que las mujeres son quienes más registran obras, aunque se percibe un comportamiento contrario en 2016 y 2017. Esta conducta nuevamente refleja la activa producción artística de las mujeres, la cual contrasta con la baja representatividad en espacios educativos, otorgamiento de estímulos y participación laboral.

Gráfico 23. Número de obras editoriales inéditas y editadas registradas por género, durante el 2005 al 2017.

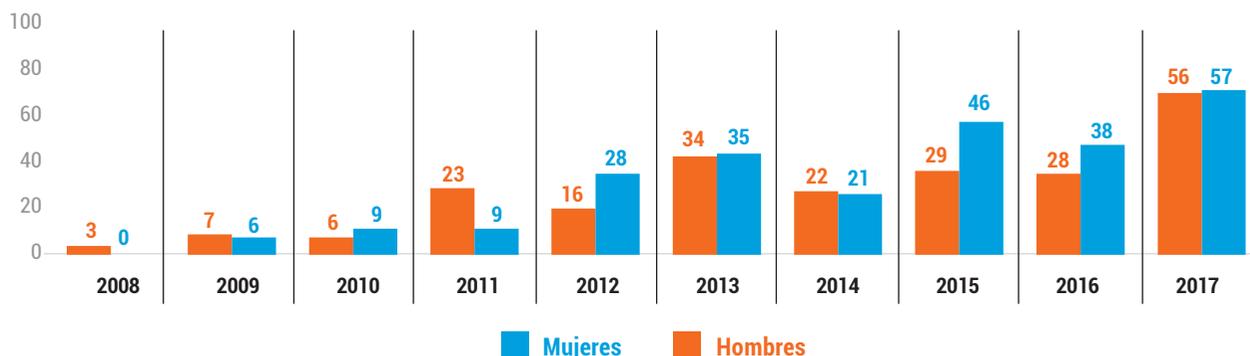


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018

Es importante destacar el considerable incremento de incentivos públicos a las iniciativas de creación, investigación y promoción de libros y revistas, a través del Programa Nacional de Estímulos. Esta financiación sin duda ayuda a paliar los efectos negativos del bajo crecimiento económico de esta industria. A partir de 2012, el programa benefició precisamente a las mujeres, quienes han sido las más afectadas por la caída del empleo en este segmento, lo que hace de este un espacio vital para ellas.

Gráfico 24. Número de estímulos otorgados al segmento editorial (libro y publicaciones), por género.

Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Programa Nacional de Estímulos. MinCultura.

La ausencia de información pertinente impidió conocer cómo están dadas las funciones del sector por sexo, es decir, si hay más autores que autoras, si existen diferencias en los ingresos por derecho de reproducción y cuáles son los niveles de participación en fases como la edición e impresión. Una aproximación a esta realidad puede verse a través del Centro de Derechos Reprógraficos y del fortalecimiento del sistema de información de la Cámara Colombiana del Libro (CCL).

Del total de empresas afiliadas al CCL, 25 tienen como representantes legales a mujeres, mientras que en 75 son hombres. Esta disparidad es igualmente evidente entre los miembros de la Junta Directiva de la CCL, con veinte hombres y cinco mujeres en total (datos a febrero de 2019).

A pesar de los diferentes estudios de hábitos lectores y de la adopción por parte del Estado Colombiano de la metodología de medición del comportamiento lector, propuesta por el Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe (Cerlalc-Unesco), no existen datos importantes sobre las tendencias de lectura de la población. Los datos disponibles son de la Encuesta de Consumo Cultural (2007), que ante el cambio de metodología no son comparables.

Según la Subdirección Cultural del Banco de la República, el 56,4% de los usuarios de la Red de Bibliotecas Públicas son mujeres (última muestra de 2018). Aunque no es posible establecer una hipótesis clara sobre este comportamiento, cabe resaltar que las múltiples actividades y espacios de lectura para público infantil que ofrece la Red pueden estar relacionadas con el alto porcentaje de mujeres usuarias.

1.5. Juegos y juguetes

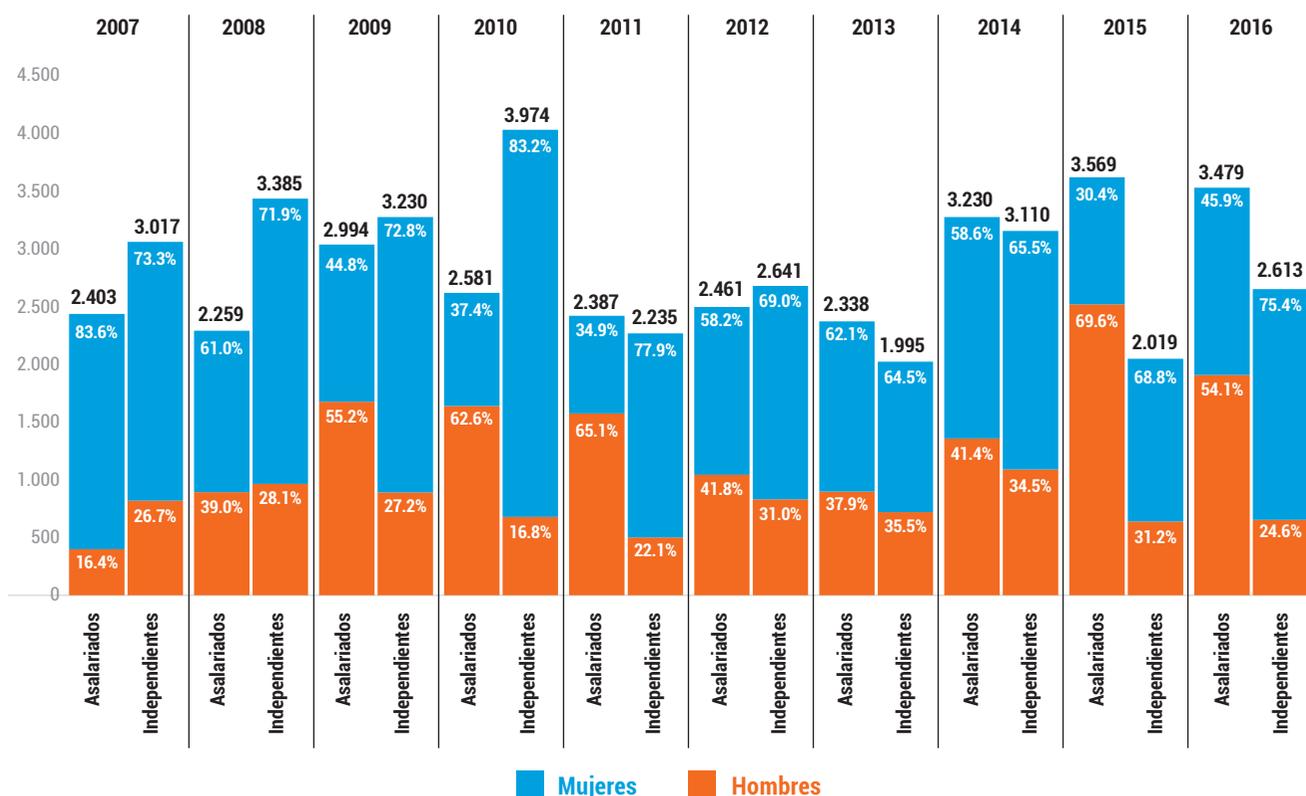
Este segmento abarca las actividades de producción de juegos y juguetes que tienen como fin recrear, formar, desarrollar o estimular aspectos intelectuales, psicológicos, sensorio-motrices y de convivencia social de niños, niñas y adultos. Hacen parte de esta categoría muñecos, rompecabezas, instrumentos musicales de juguete, juegos en línea, de ferias y de mesa.

Este segmento es el que menos información cuantitativa y cualitativa tiene disponible. Los únicos datos corresponden a la matriz de empleo de la CSC. Esta particularidad se da por dos motivos. Primero, no existe una percepción por parte de las personas de este segmento que su actividad hace parte del sector cultural. Al analizar los posibles motivos del porqué de este imaginario, se evidencia la inexistencia de una política pública desde el Ministerio de Cultura. Por tanto, no hay incentivos a los juegos y juguetes de algún plan de estímulos. Segundo, la falta de información se puede explicar también porque el segmento ha tenido el promedio de horas más bajo en comparación con los otros. Esta singularidad responde a que estas actividades se realizan en buena parte como un evento laboral secundario e incluso terciario. Además, no existen gremios o asociaciones que representen los intereses de los trabajadores del sector.

Un análisis más profundo de este segmento es sustancial para entender el rol de las mujeres a lo largo de la cadena de producción. Más aún porque las mujeres han liderado el empleo del sector: al inicio del periodo en estudio ocupaban 5.592 TETC, es decir, el 77,8% de los empleos. En 2016, este porcentaje continuó teniendo una ventaja del 58,6%. Como se precisó en el análisis del Gráfico 6A, la relación social del género femenino con el cuidado de niñas, niños y adultos mayores, hace que el trabajo en juegos y juguetería esté liderado por ellas.

La evolución del empleo revela un comportamiento fluctuante, que en cinco ocasiones presentó un crecimiento negativo del segmento, como por ejemplo en 2011. Una de las principales variables que afecta la generación de empleo es el aumento significativo de las importaciones de productos de juegos y juguetes. La compra de bienes a compañías no colombianas se incrementó de forma constante entre 2005 y 2017 (159.516 millones a 458.485 millones de pesos).

Gráfico 25. Trabajos equivalentes a tiempo completo en juegos y juguetes por categoría ocupacional y género 2007 y 2016.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

1.6. Patrimonio material

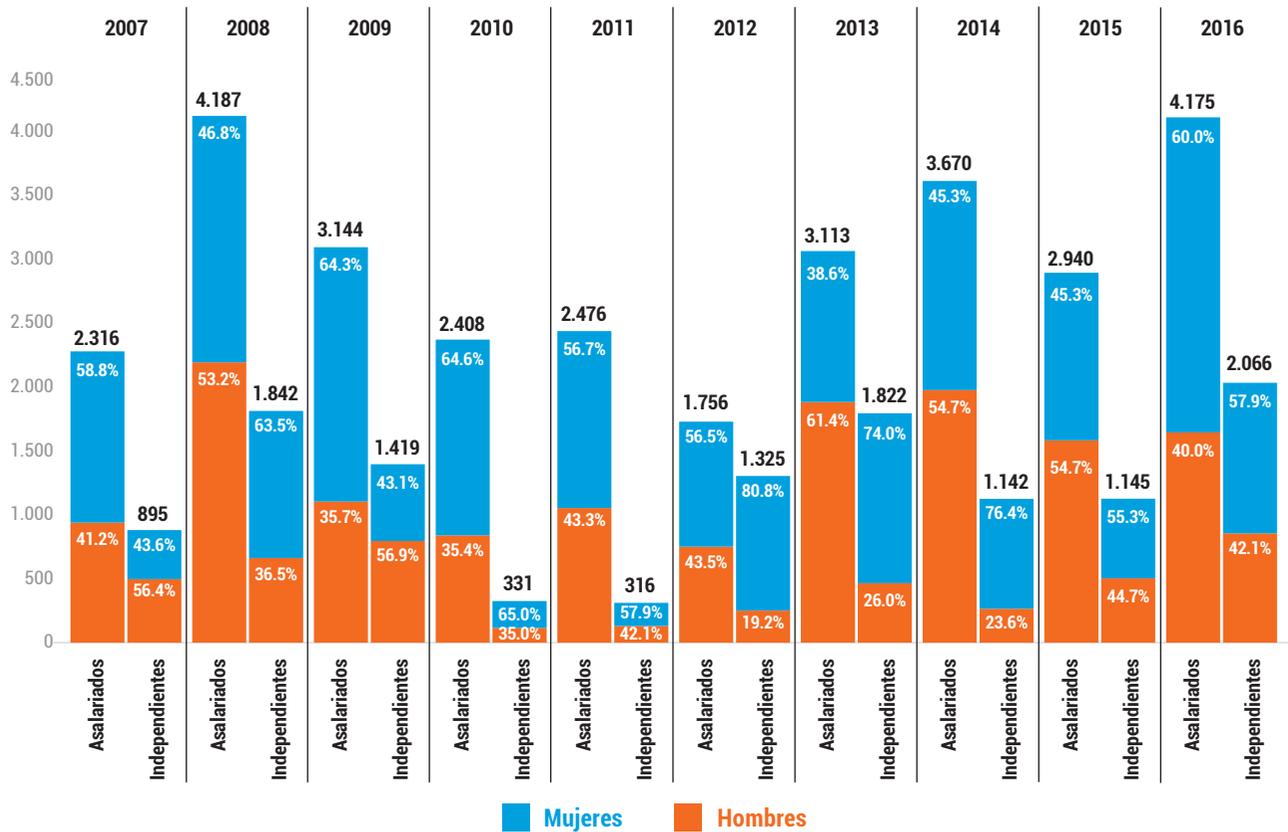
La metodología de la CSC tiene dentro de sus objetivos de valoración económica los segmentos de patrimonio material e inmaterial y natural. El patrimonio material incluye las actividades de bibliotecas y archivos, museos y preservación de lugares históricos. El inmaterial y natural abarca las expresiones orales, las lenguas, las tradiciones, así como fuentes de información de las actividades económicas de los procesos de conservación del patrimonio natural. Ante la imposibilidad de identificar estas actividades, la valoración se ha limitado al análisis de los flujos económicos del patrimonio material.

Los ejercicios de medición de la CSC se limitan a calcular la fuerza de trabajo a través de la matriz de empleo y generar información sobre el acceso a los bienes patrimoniales de personas mayores de 12 años, con indicadores no monetarios. A la fecha, el país no tiene una valoración

de la producción ni del aporte del segmento al valor agregado. Por ello, este segmento no está representado en el Cuadro 1 ni en los gráficos 3 y 4. Ante estas condiciones, el gráfico siguiente presenta los empleos generados de las actividades de bibliotecas y archivos, museos y lugares históricos. Estas ocupaciones han estado a cargo principalmente de mujeres (2005-2016). La construcción social de la femineidad y la capacidad de organización y minucia pueden ser una variable para que las mujeres lideren las actividades de este sector.

Si bien en 2005 las mujeres ocupaban el 54,53% de los cargos, en 2016 alcanzaron el 59,3% de los TETC. Durante este lapso, se han dado fuertes fluctuaciones del total del empleo, tanto para asalariados como independientes. La modalidad de empleo asalariado ha tenido preponderancia, con fuertes caídas como las presentadas en 2010 y 2012.

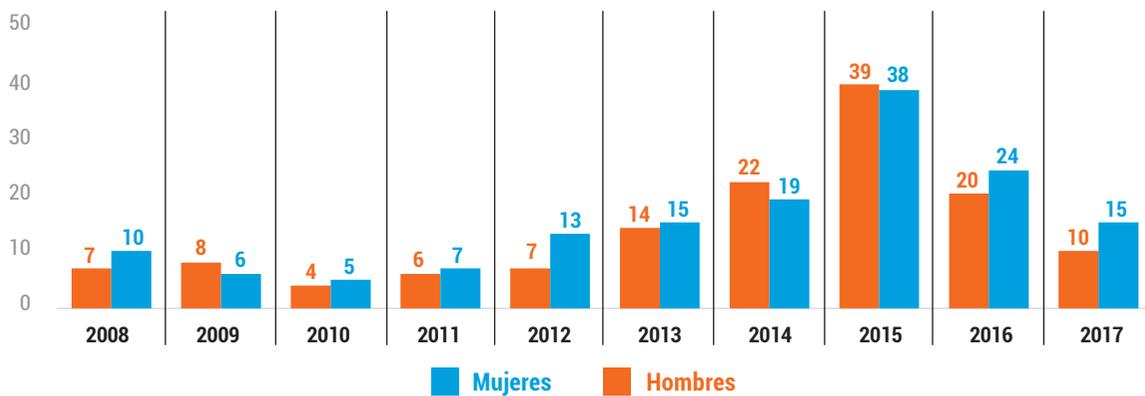
Gráfico 26a. Trabajos de tiempo completo en patrimonio por categoría ocupacional y género 2007-2016.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos CSC. DANE 2018.

El Ministerio de Cultura es la principal fuente de financiación de este sector. A través de la Dirección de Patrimonio se seleccionan las personas beneficiarias del Programa Nacional de Estímulos, que ha favorecido mayoritariamente a las mujeres.

Gráfico 26b. Número de estímulos otorgados al segmento patrimonio, por género. Serie de 2008 a 2017



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Programa Nacional de Estímulos. MinCultura.



2

CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CAMPO CULTURAL

Capítulo II. Caracterización de la situación de las mujeres en el campo cultural

La Cuenta Satélite de Cultura le ha permitido a Colombia conocer el impacto económico de las actividades creativas en términos de empleo, producción, valor agregado, balanza de pagos, gasto público y privado y financiación. Gracias al esfuerzo del DANE y el Ministerio de Cultura hoy el país cuenta con datos confiables que sirven como fuente de información fundamental para la toma de decisiones de política pública en la materia. Sin embargo, la metodología de la CSC para abordar un análisis desde la perspectiva de género es limitada cuando la intención es plantearse inquietudes como (i) cuáles son las condiciones laborales de las mujeres (remuneración, estabilidad, derechos a salud y pensiones, formalidad e informalidad), (ii) qué obstáculos y retos enfrentan y (iii) en qué áreas o subsegmentos de la cultura trabajan.

Esta limitación se fundamenta en que la CSC fue creada con la intención de generar información monetaria y no monetaria de los 12 segmentos del campo cultural. Con este distintivo, se presenta una caracterización de la situación de las mujeres en los procesos de creación, producción, divulgación y exhibición de sus productos culturales, a partir del testimonio de 45 artistas y gestoras (Anexo 3). También fueron entrevistados cinco hombres de distintos segmentos del campo cultural.

A. Precisiones metodológicas

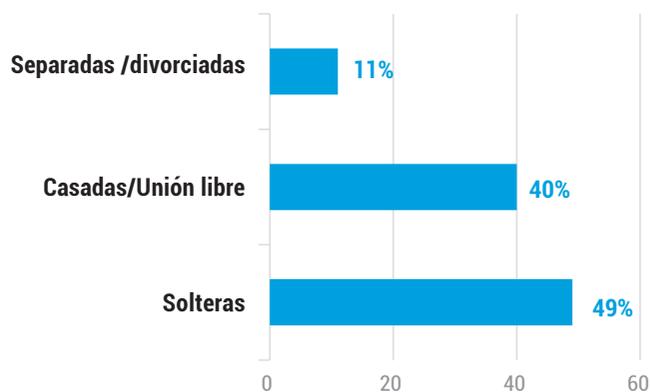
La finalidad de las entrevistas consistió en conocer la percepción de mujeres entre los 18 y 68 años de edad, que se desempeñan en el campo cultural, sobre las condiciones de igualdad y los obstáculos a los que se enfrentan. Inicialmente, se aplicó una encuesta a 15 mujeres previamente seleccionadas y se habilitó la encuesta para ser respondida en línea, además de ser compartida en las redes sociales de ONU Mujeres. Fueron 30 las mujeres de diferentes regiones del país que ofrecieron su opinión y subrayaron sus obstáculos. Participaron mujeres de todos los estratos socioeconómicos y de profesiones diversas, quienes respondieron a las inquietudes del cuestionario (Anexo 4).

2.1. Perfil de las entrevistadas

Las mujeres que respondieron la encuesta tienen en común su participación en una o varias actividades

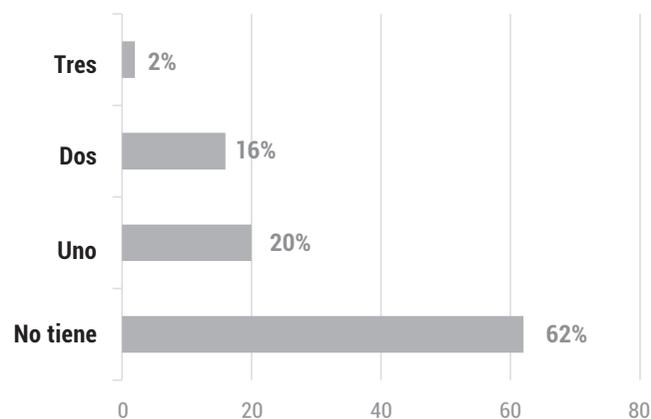
culturales, ya sea porque trabajan en alguno de los segmentos o porque contribuyen a los procesos de creación, producción, distribución y acceso a los bienes o servicios culturales en calidad de voluntarias¹². Sobresale que el 44% de las entrevistadas cursó estudios de postgrado, el 38% culminó carrera profesional, el 9% obtuvo título técnico y otro 9% logró la formación secundaria. El 49% de las entrevistadas son solteras, el 40%, casadas o viven en unión libre y el 11%, separadas o divorciadas. La mayoría, con un 62%, no tiene hijos, mientras que el 20% de ellas manifiesta tener un hijo. El 16% tiene dos hijos y solo el 2% reportó ser madre de tres hijos.

Gráfico 27. Estado civil entrevistadas.



Fuentes: Elaboración propia, a partir de entrevistas

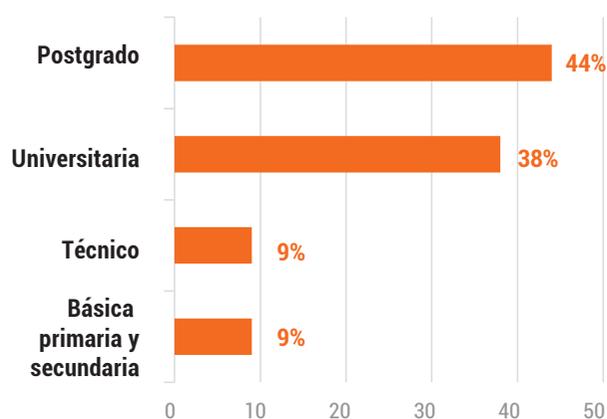
Gráfico 28. Número de hijos entrevistadas.



Fuentes: Elaboración propia, a partir de entrevistas

12 Trabajo voluntario corresponde a no remunerado, según cuentas nacionales.

Gráfico 29. Nivel de escolaridad.



Fuentes: Elaboración propia, a partir de entrevistas

Al analizar el comportamiento de ciertas variables (ingresos, estabilidad laboral) e incluso estereotipos, se logra identificar que el segmento cultural en el que trabajan las mujeres, nivel socioeducativo, ubicación geográfica, edad, el ser madres o no, tener o no pareja determinan su participación en el mundo creativo.

B. La inestabilidad laboral y el multiempleo

El empleo cultural de hombres y mujeres colinda constantemente con situaciones de informalidad, multiempleo e inestabilidad. Para las mujeres participantes en el estudio, la situación es más compleja. La disparidad de ingresos por realizar las mismas actividades, en comparación con los hombres, las hace más propensas a caer en la precariedad laboral.

En otros contextos, como Canadá e Irlanda, las artistas reciben ingresos que representan, por ejemplo, un 70% de la renta de los hombres en el país europeo y el 90% en el norteamericano¹³. En el caso colombiano, la inexistencia de un estudio sobre el talento humano para todos los segmentos del campo cultural ha impedido que se tenga información detallada sobre los esquemas de contratación, brechas cualitativas, la informalidad y el multiempleo.

13 2010. The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland. Irlanda.

Schimpf, M. 2008. Creative Input: The Role of Culture. Occupations in the Economy During the 1990s. Culture, Tourism and the Centre for Education Statistics Division. Minister of Industry. Canada.

Teniendo en cuenta esta situación, se avanzó en tres aspectos puntuales. Primero, una identificación más detallada de los tipos de contratación a los que se ven expuestas las mujeres; segundo, sus condiciones en términos del multiempleo, y sus percepciones sobre la equidad salarial en comparación con los hombres. Sobre el primer aspecto, la CSC resalta que en 2016 el 72% de las trabajadoras del sector eran asalariadas. De las 45 mujeres entrevistadas, el 40% tiene contrato laboral a término indefinido. Por su parte, el 14,8% de las consultadas firmó un contrato de prestación de servicios por un tiempo igual o inferior a seis meses. El 29,6% se declaró independiente con un contrato igual o inferior a un año y el 14,8% recibe remuneración bajo contratos de obra, es decir, cada vez que efectúa la entrega de su bien o servicio.

Los contratos a cortos plazos exponen a las mujeres al desempleo, la dificultad de garantizar su seguridad social y al multiempleo. De hecho, el 65% de las entrevistadas realizan más de una actividad económica. Para el 40% su participación en el sector no es su principal fuente de trabajo. Con el fin de asegurar su renta mínima se ven obligadas a realizar otras actividades, en educación, marketing, ventas e incluso agricultura, como es la situación de Yenny Tulande de Tambo, Cauca.

Algunas tienen “hasta tres trabajos al tiempo”, una situación que califican como “una constante, porque muchos trabajos son voluntariado o con un pago muy mínimo”. En la mayoría de los casos el multiempleo consiste en dos trabajos en el sector y un tercero en otro ámbito. Mónica Vega, por ejemplo, es “cantante, maestra en música y contratista del ICFES”. El 20% de ellas, a su vez, manifestó que en algún momento de su carrera han tenido hasta tres trabajos.

La gestión cultural es la ocupación sustancial para la cuarta parte de las mujeres entrevistadas, mientras que para un 16% son las artes escénicas y le sigue la educación cultural¹⁴ (Gráfico 30A). En menor proporción, las entrevistadas reportaron ocuparse en actividades de las artes visuales. De otro lado, el 29% de las consultadas manifestó que ejerce la gestión cultural para suplir su renta básica y un 23% opta por la educación formal y no formal (Gráfico 30B). Ninguna de las participantes se desempeña en el segmento de juegos y juguetes.

14 Es importante señalar que la definición de educación cultural que utiliza el DANE para la CSC incluye la educación cultural formal e informal.

Gráfico 30A. Actividad principal entrevistadas.

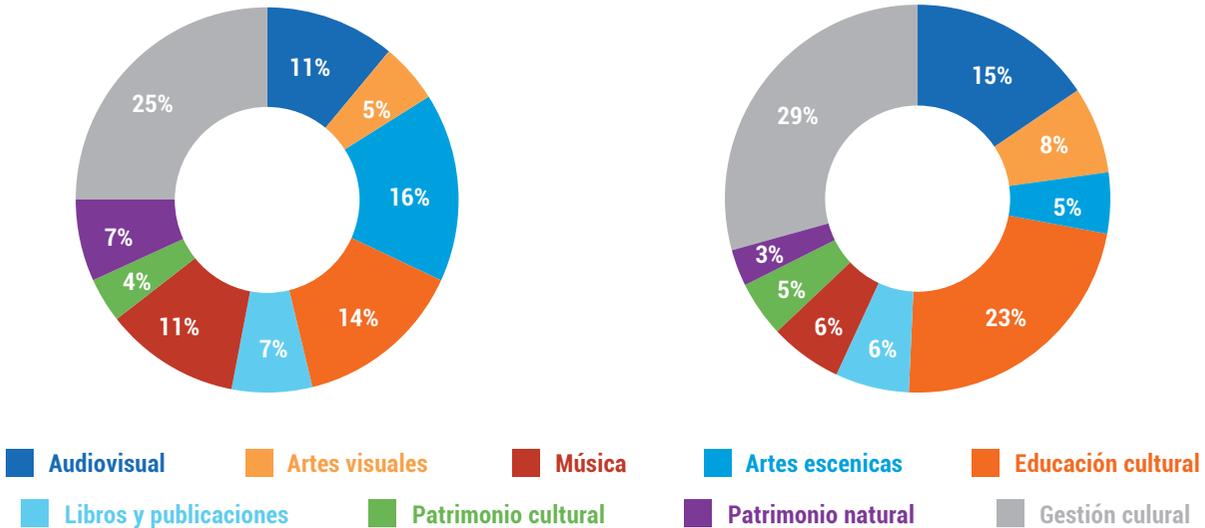
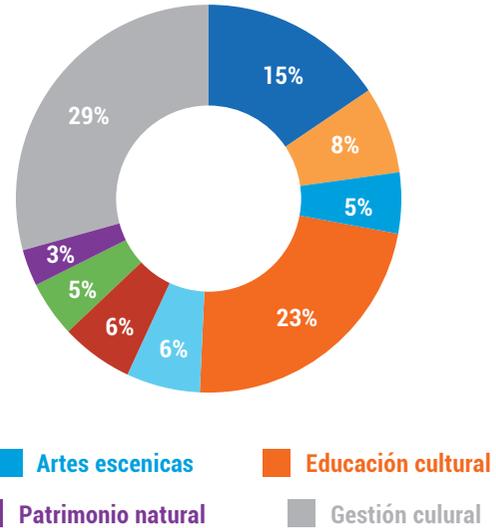


Gráfico 30B. Actividad secundaria entrevistadas.



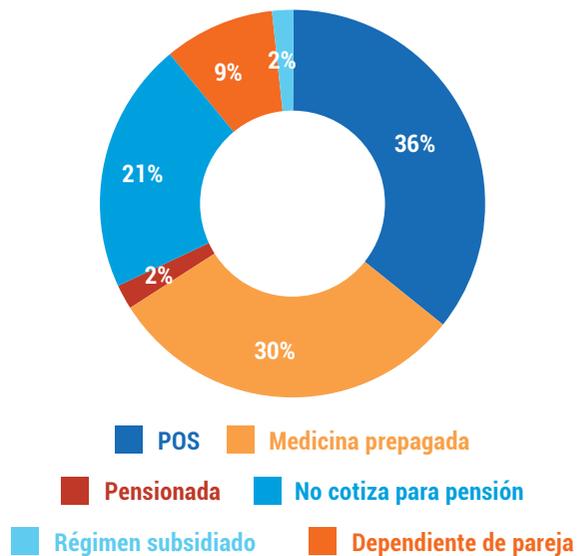
Elaboración propia. Entrevistas

La inestabilidad laboral y el multiempleo están relacionados con la remuneración. Poco más de la mitad de las mujeres entrevistadas recibe ingresos inferiores que hombres que llevan a cabo las mismas actividades culturales. En el 42,2 de los casos la remuneración es igual y en un 4,4 es superior. Es importante destacar que entre las entrevistadas que reciben una remuneración equitativa con sus pares masculinos, algunas precisaron que en ocasiones debieron aceptar salarios inferiores a los de sus colegas. La productora de espectáculos Yalesa Echeverría manifestó “uno terminaba aceptando la remuneración más baja y como diciéndose ‘no importa’. Pero es evidente que (las mujeres) sí reciben salarios más bajos”.

En torno a la seguridad social, el 36% de las mujeres consultadas afirmó que accede a servicios del Plan Obligatorio de Salud (POS) y el 30% accede a medicina prepagada. El 21% no cotiza para pensión y el 9% logra acceder a estos servicios como beneficiaria de su pareja. Una mujer se encuentra afiliada al Régimen Subsidiado.

Las condiciones de trabajo en el sector son precarias para las mujeres y tienen un efecto directo en la percepción de las condiciones de igualdad de género y en sus posibilidades para acceder a formación y a la visibilización de sus creaciones.

Gráfico 31. Tipo de afiliación a seguridad social.



Fuente: Elaboración propia. Entrevistas

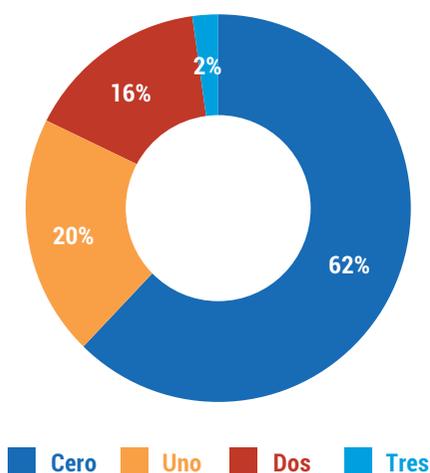
C. La igualdad de género en el campo cultural

La identificación de las condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito cultural se realizó a través de tres preguntas clave incluidas en el instrumento aplicado. La primera, sobre la equidad en las oportunidades para desempeñarse en el sector, la segunda, sobre las oportunidades que han perdido por la necesidad de compaginar su vida personal con la laboral, y la tercera, sobre las situaciones relativas a la maternidad por las cuales se han sentido discriminadas.

En torno a las oportunidades laborales, el 80% de las entrevistadas manifestó que la situación de igualdad ha mejorado en la última década. Las demás consideraron que la situación continúa igual y ninguna mujer tiene la percepción de que se ha retrocedido en este aspecto.

Las mujeres que no identifican un avance en las condiciones de igualdad habitan en las capitales de departamento y centros poblados, están presentes en los segmentos culturales, tienen diferentes grados de formación y diversos tipos de contratación, con o sin pareja y de edades muy distintas. Esta percepción resulta ser una opinión transversal al entorno creativo.

Gráfico 32. Número de hijos de las entrevistadas, por porcentaje.



Fuente: Elaboración propia. Entrevistas

Las mujeres, en aras de equilibrar su vida personal con la profesional, han tomado decisiones que modifican sus condiciones laborales o les impide acceder a oportunidades. El 20,9% de las mujeres, por ejemplo, ha tenido que aceptar puestos con una remuneración menor para

compaginar sus labores familiares con sus objetivos profesionales. El 18,6% no ha podido recibir una beca o un premio o incluso presentar sus obras porque representa tiempo y desplazamientos adicionales. Un 14% de las entrevistadas declinó una oferta en otra ciudad de residencia diferente al lugar de su familia.

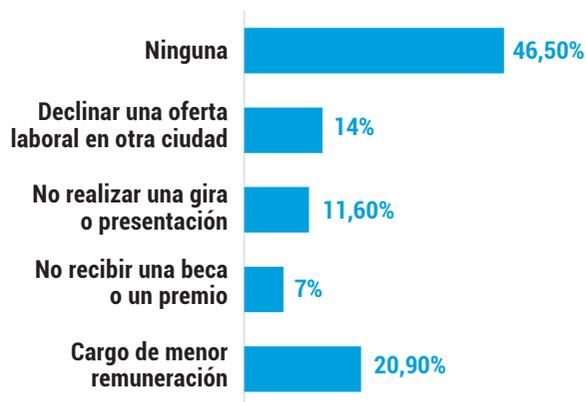
En contraposición, solo el 46,5% de las mujeres no se han visto obligadas a tomar decisiones de este tipo. Este último aspecto es particularmente importante, dado que las mujeres consultadas resaltaron que sus labores de cuidado, a pesar de la amplia proporción de mujeres sin hijos o hijas, son muy significativas porque cuidan a familiares o adultos mayores.

El 43,9% de las mujeres invierte a diario entre 4 y 5 horas en promedio en labores de cuidado. El 17% manifestó que su tiempo de trabajo extra es de 6 horas o más, y un 39% posee una ocupación extra de 0 a 3 horas al día. Este resultado ratifica los consolidados del informe El progreso de las mujeres en Colombia 2018, según el cual para realizar estas tareas las mujeres destinan más del doble de tiempo que los hombres: 7 horas y 14 minutos contra 3 horas y 25 minutos al día.

El 34,4% de las entrevistadas se ha sentido discriminada por estar en edad reproductiva o tener hijos o hijas.

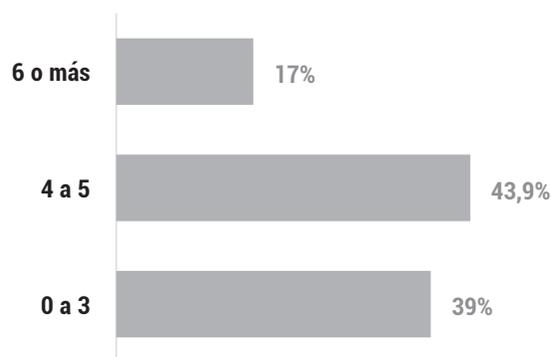
Frente a la maternidad o al hecho de estar en edad reproductiva, la mayoría (53,4%) sostiene que no ha sido víctima de discriminación por esta razón. No obstante, un 16,2% de las mujeres participantes sí ha percibido un trato diferencial ante estas circunstancias.

Gráfico 33. Decisiones para equilibrar la vida.



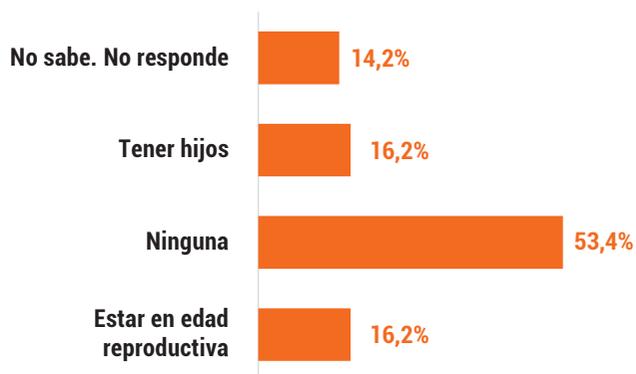
Fuente: Elaboración propia. Entrevistas

Gráfico 34. Horas diarias de cuidado.



Fuente: Elaboración propia. Entrevistas

Gráfico 35. Motivos de discriminación personal con la laboral.



2.2. Entre los obstáculos y la resistencia

Varias de las entrevistadas manifestaron un sentimiento de desilusión con relación a las oportunidades que se vislumbran en el mediano plazo para las mujeres jóvenes y las mayores. Entre ellas, la productora Yalesa Echeverría reveló:

“Siento temor por las pocas oportunidades que tiene mi hija, que es maquilladora artística. Veo todos los esfuerzos que ella hace y creo que, en su incorporación al mercado laboral, las condiciones de inestabilidad y las perspectivas son más difíciles para ella, que lo que fueron para mí”.

Marianne Ponsford, directora del Cerlalc, manifestó que en términos generales hay mejores oportunidades hoy para las mujeres en el sector cultural, pero se alteran según la edad. En ese sentido, destacó: “A medida que van pasando los años la situación se vuelve más compleja. La mujer mayor tiene menos valor en la sociedad y el sector cultural no es la excepción. Uno tenía la intención de pensar que el sector era más subversivo, pero es igual al status quo del resto”.

Al igual que Ponsford, otras mujeres de amplia trayectoria comentan que a pesar de haber idealizado en sus inicios el mundo creativo como un “espacio subversivo” o “diferente”, que les ofrecía más oportunidades para desempeñarse en condiciones de igualdad, la realidad es que con el pasar de los años entienden que el ámbito cultural termina reproduciendo el status quo de la sociedad colombiana y, por lo tanto, las relaciones de poder y los

imaginarios sobre los roles de las mujeres. Las entrevistadas señalaron además que el acceso a cargos directivos es limitado para ellas.

En palabras de Angélica Bueno, administradora de artes escénicas:

“Esta, como muchas otras industrias, es una dominada por la perspectiva masculina. Faltan oportunidades como coreógrafas, directoras de orquesta, guionistas y productoras, no solo del lado de quien produce sino también del lado del que educa y del que consume. Particularmente sé que en muchos casos tenemos niveles de educación más apropiados y más altos que nuestros pares, e incluso nuestros superiores, hombres del sector (para asumir cargos directivos)”.

Al respecto, no existen cifras confiables de los segmentos culturales que permitan analizar esta situación. Sin embargo, varias de las consultadas han evidenciado que a pesar de tener niveles de formación más altos que sus colegas masculinos su acceso a los cargos directivos es más limitado. Esta percepción contrasta con el imaginario masculino. Al ser consultados sobre este aspecto, los hombres entrevistados enfatizaron en el hecho de que varias instituciones culturales han estado o están lideradas por mujeres.

“Hay una fuerza cultural manejada por el universo femenino. De hecho, quienes están coordinando los proyectos culturales en Bucaramanga son mujeres. Están en la Cámara de Comercio, el área de cultura de la Universidad Industrial de Santander y la programación cultural de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia”.

Alfonso Becerra, gestor de Bucaramanga.

Esta situación es cierta en casos específicos, como en la gestión del Ministerio de Cultura que desde 2002 ha sido liderado por mujeres. Para Juan Luis Restrepo, gerente de música de IDARTES, la cuota de mujeres directivas es importante: *“el clúster de industrias creativas de la Cámara de Comercio de Bogotá está a cargo de Adriana Padilla; en el clúster de música está Diana Vacca, y en la Unión Colombiana de Empresas de Publicidad la líder es Ximena Tapias”.* No obstante, esta aparente prevalencia depende de muchas variables, como el área cultural específica, las oportunidades de acceso a estudios de nivel superior, el contexto social y la capacidad de estos espacios de favorecer la movilidad social, la inclusión y la igualdad. La participación de las mujeres en el sector pasa por redimensionar las relaciones de poder intrínsecas a las nociones de feminidades y masculinidades y pone de manifiesto la interseccionalidad y la equidad que complejizan las razones de las jerarquizaciones sociales y su incidencia en la brecha de inserción laboral (Arango y Bustos, 2012).

Por ejemplo, en el mundo gremial, Sayco es y ha sido tradicionalmente liderada por hombres, igualmente Actores y la DASC (Sociedad Colombiana de Gestión y Directores Audiovisuales). Es decir, tanto en lo público como en lo privado, los altos cargos son ocupados más por hombres que por mujeres, e incluso varias instituciones nunca han tenido el liderazgo femenino. Entre estos, la Dirección del Conservatorio de Música de la Universidad Nacional. Estas situaciones se dan a pesar de que en Colombia la Ley 581 de 2000, conocida como la ley de cuotas, garantiza que el 30% de los altos cargos del Gobierno deben ser ocupados por mujeres. De acuerdo con *El progreso de las mujeres en Colombia 2018*, es un desafío así mismo para el sector privado, en el que se evidencian “techos de cristal que les impide a las mujeres ocupar posiciones de liderazgo y toma de decisiones, a pesar de su experiencia y formación. De acuerdo con el estudio del Corporate Women Directors International (CWDI) (2016), «el 16,2%

de los cargos de juntas directivas de las principales empresas colombianas son ocupados por mujeres» (ONU Mujeres, 2018: 47).

Las mujeres del sector entienden que el objetivo de la igualdad no debe ser obtenido por la vía jurídica, sino a través de un cambio social y cultural.

“En este momento de la vida es mejor tenerla, que no tenerla. Si analizas los titulares de prensa, el ‘presidente está buscando una mujer para completar el gabinete’. Yo creo que si evolucionamos en nuestra mentalidad, en un futuro esa ley de cuotas debería eliminarse cuando la igualdad ya sea efectiva”

Carolina Romero, directora de la Dirección Nacional de Derecho de Autor.

En el mismo sentido, las mujeres consultadas consideran que debe ocurrir una evolución en la manera como se percibe la autoridad femenina. Varias de ellas sostuvieron que al dirigir una organización se sienten expuestas a situaciones adversas que las obliga a demostrar su capacidad para liderar los procesos culturales. “Siento que si fuera un hombre viejo, canoso y alto no tendría que ganarme después de tanto trabajo la credibilidad del sector” (anónimo por solicitud de la fuente).

Al respecto, varios de los consultados debieron apoyar a una mujer para que su voz fuera escuchada. Amelia Valcárcel, en su libro *La política de las mujeres*, señala: “Para que sea verdadera la palabra de poder expresada por una mujer, debe ser repetida por un varón, aquel que la precede en la escala jerárquica o lo que es aún más notable, el que está a su lado exactamente en el mismo estatuto jerárquico. (...) Ello demuestra que no existe investidura completa –de poder”¹⁵.

Según esta teoría, el poder de una mujer nunca es completo, y como la ha demostrado esta investigación, las mujeres que ejercen el poder, en palabras de Celia Amorós, “lo hacen sin la completa investidura”. La situación es más evidente en segmentos donde la participación de las mujeres es numerosa. Por ejemplo, Alejandro Molano, literato, resalta cómo en el campo de la promoción de lectura él ha sido contratado “porque necesitan un hombre para balancear un equipo donde solo había mujeres”. Y

¹⁵ Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra. Pág 117.

en las reuniones, “mientras en mi relación con mi jefe, ella me trataba como un par y tomaba decisiones a partir de mis argumentos. A mis colegas las trataba siempre con subordinación. Les invalidaba los argumentos”.

Juan Luis Restrepo reconoce que en el “sector cultural, a las mujeres les toca indudablemente un doble esfuerzo”. Este tipo de actitudes se da porque el ecosistema creativo reproduce las correlaciones de poder de la sociedad. El esquema patriarcal permea las esferas de la vida social para garantizar la reproducción de las relaciones de dominación y subordinación. El universo cultural colombiano no escapa de estos sistemas de reproducción de desigualdad de género, como lo expresa Alfonso Becerra, director de El Cartel de Bucaramanga “evidentemente se les da más la palabra a los chicos, que a las chicas, (...) en algunos lugares (y el cultural no es la excepción) hemos normalizado este tipo de discriminación social”.

La mayoría de las mujeres del ámbito audiovisual manifiestan que varios de los roles de producción y postproducción

son catalogados como oficios masculinos y no se reconocen sus capacidades técnicas para el desarrollo de estas labores. En ocasiones “porque hay que cargar cámaras y manejar equipos, piensan que una mujer no es capaz. Terminan diciendo ‘el chico carga mejor la cámara’. Pero desconocen que si la mujer hizo la preproducción, conoce la historia y realiza el brief del cliente, ella es quien debe hacerlo”, afirma Eliana Piedrahita, diseñadora gráfica.

De igual forma ocurre en el segmento musical. La participación de las mujeres en la música y su acercamiento desde una perspectiva de género son temas de investigación de la autora feminista Alejandra Quintana, quien a través de publicaciones como *Festivales de música de gaitas en Ovejas y San Jacinto, una tradición de exclusión hacia las mujeres* o *Mujeres en la música en Colombia: el género de los géneros* (2012), editado con la directora del Instituto Caro y Cuervo, Carmen Millán, ha revelado los obstáculos y las violencias que enfrentan las mujeres en la práctica musical.

Las mujeres y la música

“Los abusos y distintas formas de violencia basada en género en los festivales de músicas tradicionales, así como en los procesos de formación con maestros, en las universidades, y en quehacer musical en general; el mito de la fuerza para interpretar ciertos instrumentos como el tambor alegre, la marimba o la tuba; la jerarquización y división sexual de roles, con mujeres directoras de coros infantiles y hombres directores de bandas y orquestas sinfónicas; la creencia de una racionalidad masculina detrás de la composición de música erudita, que oculta e invisibiliza el repertorio creado por mujeres; los géneros tradicionalmente masculinos como el vallenato o la composición de música electroacústica, dónde las mujeres han incursionado de manera insistente, sorteando todo tipo de obstáculos o los sesgos de género en los procesos de selección para acceso a la educación o para integrar agrupaciones, otorgar becas o estímulos, hacen parte de las históricas luchas que han emprendido las mujeres por la igualdad y el reconocimiento en el campo de la música y en el arte en general, lo que ha generado que hoy en día veamos mujeres en espacios donde antes era impensable.

Son múltiples las historias de violencia, discriminación y exclusión, episodios que hacen parte de la pervivencia de una sociedad e institucionalidad patriarcal, representada en distintas áreas de conocimiento, prácticas artísticas, y espacios de formación y divulgación de la música, escenarios que se autonomban como universales pero suelen no representar ni reconocer la pluralidad; una universalidad que debería abarcar un todo de conocimientos, experiencias y saberes, entre ellos los de las mujeres en sus diversidades. Al no ser así, hemos tenido que recurrir a crear habitaciones propias, como Virginia Woolf; agrupaciones de mujeres, festivales de mujeres, libros de historia de las mujeres en la música, programas radiales de música de mujeres, conciertos de mujeres, pues en los espacios de circulación y encuentro, la participación y divulgación sigue estando mediada, en su mayoría, por el criterio masculino.

Pero así como la música tiene el poder de reproducir y generar inequidades, también es un lenguaje privilegiado para transformar, deconstruir e impulsar cambios y nuevas relaciones y roles de género. La diversidad de las mujeres es tan basta como sus prácticas vitales, musicales y políticas. Por eso hablamos en plural, de mujeres y músicas, que resuenan en un concierto multimodal donde el que-hacer sonoro, individual o colectivo, se convierte en una especie de apuesta política que se abre paso en medio de las restricciones impuestas por el género. La bipolaridad, la necesidad de categorizar, y generalizar, han normalizado una excepción inexistente, pero las disidencias y experiencias de resistencia de las mujeres frente al régimen del sistema sexo/género, más que reiterar las afectaciones, ha creado un campo de lucha performativa, que circula, como lo afirma la filósofa feminista Judith Butler, en medio de energías creativas, afirmativas y libertarias, basadas en la igualdad”.

Fragmento de la conferencia “Mujeres y músicas: la normalidad de la excepción”, a cargo de Alejandra Quintana Martínez, en el marco del Festival Mujeres en la Música Nueva, FMMN. Bogotá, 11 de junio de 2019. Organizado por Melissa Vargas, Michele Abondano y Diana Ortiz.

Restrepo resalta que Andrea Echeverri pasó de ser reconocida como artista a productora y varias agrupaciones comenzaron a visibilizarse con Rock al Parque, entre ellas Policarpa y sus viciosas. De igual forma, destaca que varias mujeres sobresalen en la música independiente, como María Mulata, María Mónica Gutiérrez y Mónica Giraldo. En los últimos años, con el Plan Nacional de Música, el número de mujeres en la música ha aumentado y hoy existen varias escuelas de música tradicional para mujeres. En la Costa tocan el acordeón y la gaita y se encargan de repertorios que antes solo hacían los hombres.

En medio de los obstáculos, las mujeres consultadas encuentran puntos de encuentro y resiliencia en los escenarios de creación, producción y divulgación, que garantizan su reconocimiento y sirven para modificar situaciones de desigualdad. Mujeres como la bibliotecóloga Miryam Rodríguez asumen su participación como un camino para generar “*conciencia sobre la importancia de la mujer en nuestra sociedad, los problemas que le aquejan y resaltar la labor que hacemos dentro de nuestra comunidad*”. Por su parte, Carolina Avendaño, afirma que la mujer a través de “*su desarrollo artístico tiene la oportunidad de mostrar o hacer un llamado de atención frente a realidades que por indiferencia no se desean ver*”, y define su trabajo en el sector:

Una especie de activista que busca que se respeten no solo a las mujeres, sino al ser humano y vivo. Particularmente, el grupo musical (al) que pertenezco vivencio y acompaño a las madres

de los mal llamados falsos positivos de Soacha, Cundinamarca, Colombia (...) quienes buscan visibilizar su experiencia ante un abuso de estado que acabó con la vida de sus hijos, buscando en el arte y música un medio para la catarsis, el perdón y la búsqueda de justicia.

Las entrevistadas realzan el hecho de que su trabajo en la cultura no se limita a generar bienes y servicios, sino que también establece lenguajes simbólicos para lograr que sus manifestaciones creativas cuestionen y reflejen la realidad histórica a la que pertenecen. Camila Blanco, maestra en artes plásticas y visuales, subraya la construcción de espacios que buscan formar “espectadores que cuestionen la violencia de género y artistas hacedores que reflexionen en torno a este aspecto”.

Para las mujeres consultadas los espacios de discusión y de participación son vitales a la hora de defender su integridad. Paola Sierra, artista plástica de Valledupar, comenta que “las mujeres somos bastante hábiles para unirnos y reconocer el sistema patriarcal que nos oprime, hemos avanzado mucho en América Latina por lo menos en el reconocimiento de las violencias a las que estamos sometidas”. Esta articulación ha tenido efectos positivos en la superación de las violencias. Para la docente e investigadora cultural Nancy Velasco de Silvia (Cauca) “*desde el sector cultural se apoya a otras mujeres a valorar el trabajo artístico artesanal, a impregnar identidad en los mismos y con ello a generar recursos económicos*”.

La cultura como fuente de recursos económicos es celebrada por mujeres provenientes de pequeños municipios. Es el caso de Marisela Vega, administradora social de Carmen de Bolívar, quien destaca que en dichas regiones las actividades culturales son una fuente de ingresos para “mujeres cabeza de familia que buscan (...) proteger sus intereses”. La inasistencia alimentaria es un tipo de violencia recurrente en nuestro país, entre otros, que recarga en las mujeres la manutención y educación de las familias, y hace que la creación artística se convierta en una forma de supervivencia.

Según la música Camila Blanco, “los avances culturales construidos por las organizaciones de mujeres, permiten una visión de sociedad basada en el empoderamiento, no solo entre ellas, sino que involucra también a los diferentes actores de la comunidad”. Las manifestaciones que cuestionan el status quo patriarcal son la inspiración para emprender actividades que transmiten saberes desde lo femenino, en pro de cerrar las brechas de la inequidad en las nuevas generaciones.

“Trabajar en cultura como opción de vida es una ruta de creación de mejores vidas. Es un ejercicio de construcción de futuro. (...) las mujeres con la comunicación tenemos que desarraigar esos patrones de comportamiento patriarcal. Desmantelar las políticas y ese comportamiento de la sociedad”.

Paula Silva, directora de proyectos culturales del British Council Colombia.

D. Violencia de género: de ‘niñas’ a ‘damas’ o ‘novias’ de la cultura

La mayoría de las limitaciones de las mujeres entrevistadas para lograr la igualdad de género en su participación cultural es la violencia de la que son víctimas. Acciones orientadas a degradar e incluso, como varias entrevistadas lo indicaron, a “deslegitimar o desprestigiar” sus labores a través de la reproducción de estereotipos. El 40% de las encuestadas identificó la existencia de estereotipos negativos sobre el rol de las mujeres en el sector cultural. Se determinaron dos imaginarios preponderantes. El primero, relativo a las artistas y gestoras jóvenes clasificadas como las “niñitas de la cultura”. Bajo esta denominación, se intenta infantilizar su rol para desprestigiar su credibilidad como voceras y lideresas de procesos culturales. La

productora audiovisual Alice Tabard destacó que uno de los retos para lograr transmitir un mensaje de igualdad en el sector pasa porque “no nos llamen ‘niña’, no duden de nuestra valentía.”

Con este mismo argumento, se ha tratado de limitar la vinculación laboral de las mujeres en ciertas actividades culturales, que requieren esfuerzo físico. Por ejemplo, la gestora Yalesa Echevarría se refirió a que para la producción de grandes eventos “me piden no trabajar con mujeres. Yo he estado incluso con equipo de trabajo donde me dicen ‘sáqueme esas niñitas’”, expresión que además menosprecia el ser niña. En ese contexto, el término ‘niña’ es una expresión directa de la sociedad patriarcal de la que no escapa el sector cultural, para reproducir las relaciones de poder.

El segundo estereotipo es el de la “dama de la cultura”. Para ellas, este calificativo, que tiene origen en la idea de una mujer dedicada a la cultura refinada, ha tenido efectos negativos para las mujeres mayores de 50 años, pues su contexto social tiende a asumir que su liderazgo en el medio se debe a sus vínculos familiares (clase alta o esposo famoso o rico) y que ni su experiencia ni conocimiento son valorados o vistos como logros profesionales.

Las más jóvenes consideran que se usan contra ellas los mismos señalamientos como justificación a sus triunfos en el sector. Por ejemplo, Carolina Romero manifestó al respecto:

Me ha pasado varias veces. Como quien dice ‘tú por tus méritos no llegaste ahí, sino que seguramente alguien te recomendó’ (...) Se cree que las mujeres que llegan a cargos importantes lo hacen porque tienen un esposo, novio o padre importante. Ese no es mi caso, todos esos estigmas son a la inversa, porque no estoy casada, no tengo novio y mi papá tampoco influyó.

El estereotipo de la “dama de la cultura” es más común entre las mujeres que trabajan en el patrimonio cultural. Según Catalina Bateman, directora del Programa de Conservación y Restauración del Patrimonio Cultural Mueble de la Universidad Externado, se sobrentiende que las mujeres que laboran en el sector son ricas y tienen tiempo suficiente para este oficio como si fuera un pasatiempo. Este imaginario erróneo, según Bateman, incide negativamente en procesos como la gestión de recursos económicos, puesto que adiciona un obstáculo a una

tarea que ya de por sí es quijotesca. Según Bateman, “el otro estereotipo es de la niña boba que hace manualidades”, que malogra procesos laborales de las mujeres.

Una variación de “niña” o “dama”, es el de “novia”, como advierte Alejandra Quintana: “a la reconocida pianista y compositora ibaguereña Leonor Buenaventura, cuyos bambucos, porros, pasillos y guabinas fueron premiados e interpretados en Estados Unidos, México, Brasil, Argentina y Europa, se refieren como La novia de Ibagué, al igual que a la compositora de la famosa Guacherna, Esther Forero, a quien llaman la novia del Carnaval de Barranquilla, apelativo que en lugar de exaltar y legitimar su vida y obra, las reduce a ser percibidas como meras compañeras sentimentales de..., me pregunto si al compositor huilense Jorge Villamil lo llamarían ‘El Novio de Neiva’” (Quintana, 2019).

Palabras como “débil”, “sensible”, “brava” o “complicada” hacen parte de los estereotipos de género y prejuicios. “Ruda” o “lesbiana” son apelativos para referirse a mujeres que ejercen liderazgos o prácticas que se alejan del “deber ser femenino”, como intérpretes de tambores o directoras de cine. Al “masculinizarlas” o cuestionar su orientación sexual se prolonga la pervivencia de una sociedad heteronormativa que no valora ni respeta las diferencias.

“En el segmento musical existe el estereotipo negativo de que las mujeres no son buenas percusionistas y que su vinculación a grupos musicales puede ser contraproducente porque generan roces al establecer relaciones afectivas con los miembros” Angélica Bolívar.

Cada segmento cultural tiene sus propios imaginarios nocivos. Por ejemplo, Angélica Bolívar, de 30 años, señaló que en música existe la idea de que las mujeres no son buenas percusionistas y que su vinculación a grupos musicales puede generar roces con los pares masculinos. Por su parte, Jimena Silva, artista escénica, indicó que varias colegas se sienten presionadas para alcanzar los estándares de belleza que les permita ser seleccionadas como actrices. Mientras que Aylin Torregroza, barranquillera de 43 años de edad, subrayó que en el sector se cree que las mujeres no son buenas directoras de cine y televisión, una práctica que promueve la degradación del rol de las mujeres y hace que “las historias en el cine y televisión sean contadas desde la perspectiva de los hombres, (lo que) perpetúa los estereotipos negativos de las mujeres”.

La reproducción de estos estereotipos es sin lugar a dudas el principal tipo de violencia al cual se ven expuestas las mujeres y se ha convertido en una forma constante de reproducción de relaciones de dominación y discriminación. De igual modo, dichas prácticas profundizan la desigualdad y restringen la participación de las mujeres en el campo cultural. Las entrevistadas denuncian la incesante deslegitimación de sus argumentos y la presión de asumir prácticas masculinas en su comportamiento, como camino para lograr credibilidad.

Esta estigmatización está relacionada con dos prácticas de exclusión evidentes. Por un lado, la invisibilización de la historia y la voz de las mujeres en el arte y, por ende, la deslegitimación de sus aportes a la cultura. “Nuestra voz parece que no se oyera en las discusiones y nos ignoran o se burlan”, afirma Catalina Parra.

“Nuestra voz parece que no se oyera en las discusiones y nos ignoran o se burlan” Catalina Parra.

Por otro lado, aunque las mujeres sean parte activa del sector cultura, se las sigue percibiendo como una excepción. Esta práctica encubre los ejercicios de poder y desigualdad que viven. Al respecto, Bolívar manifiesta que este “campo dominado por hombres (lleva) a que la participación de las mujeres sea infantilizada o exotizada e incluso sexualizada”. En medio de la cultura patriarcal, la división sexual de roles, la bipolaridad de género y la jerarquización de la masculinidad sobre la feminidad, algunas mujeres han encontrado como estrategia la masculinización en escenarios donde requieren legitimar sus saberes o acceder a altos cargos. Diego Duque, sociólogo de Pereira afirma que “he visto que las mujeres del sector comienzan a tomar ciertas características que las masculinizan”.

Varias mujeres adoptan ciertos comportamientos y códigos de vestimenta al considerar que pueden obtener respeto y ser escuchadas. La empresaria Eliana Piedrahita, de Medellín, reconoce que debía vestirse de cierta manera, ante unos clientes, para generar credibilidad. “La estrategia (junto con su colega) ha sido ir como un hombre vestidas. No que nos vieran tiernas. Sino de chaqueta negra, pantalón negro y camisa blanca. Para evocar más seguridad y que nuestras ideas sean escuchadas”. Otras asumen esa masculinización para tener continuidad en los cargos que ocupan. Yalesa Echevarría apunta: “Hay

algunas mujeres que se comportan como los hombres para sostenerse. Tratan de proyectarse desde la fuerza. Lo he visto especialmente en la producción de eventos culturales”.

Este comportamiento responde a la dualidad jerárquica sexo/género, que hace realizar esfuerzos para superar barreras culturales, entre ellas, la “acusación de feminidad” a la que se refiere la doctora Lucy Green, en su libro *Música, género y educación* (1997). “Si lo hacemos bien, somos una excepción a la regla, si lo hacemos mal, teníamos que ser mujeres. Si ejercemos un liderazgo alejado de las lógicas patriarcales o propendemos por un trato horizontal, tenía que ser mujer, y si nos acogemos a las lógicas androcéntricas, desde la fuerza, el ego, la prepotencia o el trato jerárquico, nos estamos masculinizando, una actitud que va en contravía a la “esencia” femenina. Es decir, no tenemos salvación”. (Quintana, 2019).

E. El estereotipo “positivo” de las capacidades

Así como los estereotipos tienden a resaltar cualidades negativas de la masculinidad o la feminidad, también exaltan aspectos positivos que hacen parte de las construcciones sociales y la naturalización de roles y relaciones de género. Tanto mujeres como hombres remarcaron ciertos estereotipos que alaban las capacidades de las mujeres para desempeñar, por ejemplo, actividades creativas que requieren precisión y detalle. El diseñador Diego Parra así lo entiende: “En el diseño editorial y la caricatura muchas veces las prefieren a ellas, porque son cuidadosas y están abiertas a los comentarios del producto. Los hombres no, por ego no están dispuestos a alterar el diseño”.

Los entrevistados realzan la capacidad de las mujeres para tomar decisiones. Restrepo así lo subraya: “La mujer tiene otros parámetros para tomar decisiones. Una sensibilidad de lo colectivo que la lleva a tomar en cuenta los efectos posteriores para las comunidades. (...) La discusión del hombre en los proyectos es administrativa, la discusión de ellas es altruista”.

Otros destacaron la capacidad de las mujeres para planear las iniciativas. Para Diego Duque “ha sido muy interesante ver cómo gerencian las mujeres. Los hombres estamos más enfocados en el logro de resultados descuidando un poco el proceso, y siento que las mujeres son más cuidadosas en la ejecución. Lo he vivido mucho con mis últimas tres

jefes. Ese nivel de detalle de las mujeres termina haciendo la diferencia de un proyecto cultural muy bueno y otro que simplemente se ejecuta.”

“Ese nivel de detalle de las mujeres termina haciendo la diferencia de un proyecto cultural muy bueno y otro, que simplemente se ejecuta.” Diego Duque

Aunque existen estereotipos que pudieran ser leídos como “positivos”, en cuanto a la percepción que se tiene de las mujeres en su gestión en el sector cultura, que pudieran generar mayor reconocimiento y disminuir la brecha laboral, se ha observado a lo largo de estos dos capítulos que la existencia de un sistema patriarcal, donde la manera de actuar y relacionarse no es natural sino fruto de relaciones inequitativas de poder/subordinación, hace que el campo del arte y la cultura en el país esté lejos de contribuir a generar escenarios de transformación y fortalecimiento de acciones individuales y colectivas en pro de la igualdad de género.

2.3. Violencia Basada en Género (VBG) en el sector cultura

Al igual que en otros sectores económicos del país, las mujeres del sector cultura no son ajenas a situaciones de Violencia Basada en Género (VBG) en sus distintas formas: física, económica, patrimonial, sexual y psicológica, tanto en su vida privada como en el entorno académico y laboral. La VBG repercute su participación digna e igualitaria, su derecho a una vida libre de violencias y la garantía de una autonomía económica.

De las entrevistadas, cuatro de ellas manifestaron ser víctimas (o conocer mujeres en el sector) de VBG. La cifra es considerablemente inferior a las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, en las que una de cada tres mujeres sufre este flagelo. La naturalización de los distintos tipos de violencia y la falta de garantías institucionales y de protección hace difícil identificar el nivel de violencia en el sector cultura. Por ello, la VBG en este sector merece ser profundizada, puesto que viola los derechos de las mujeres y afecta su participación.

Varias de las mujeres consultadas encontraron en la expresión cultural un lenguaje para denunciar o escapar de este flagelo. “Conozco varias mujeres que utilizan la

cultura como un escape de la violencia física por parte de los esposos”, sostiene Cristina Ospina, periodista de La Mesa. Ana María Lozano, artista especialista en joyería, a través de su trabajo en talleres de producción, conoce de primera mano casos de violencia física y psicológica hacia joyeras de Bogotá, derivada en parte por la dependencia o precariedad económica, o por los bajos precios que reciben de la manufactura de joyería¹⁶.

Las expresiones de violencia en el sector han sido reveladas a través del movimiento #MeToo (yo también), mundialmente conocido desde octubre de 2017, que impulsa a las mujeres víctimas de VBG a denunciar. El alcance de esta iniciativa ha sacudido el cine y la literatura y expuesto a reconocidos productores y actores, ganadores de premios Nobel. En Colombia, el movimiento generó que periodistas, actrices, políticas y estudiantes en 2018 denunciaran casos de acoso sexual, violación y agresión física que estaban silenciados por décadas. Las mencionadas dinámicas de naturalización de la violencia y los vacíos en las acciones de prevención y de atención hacen que la VBG en la cultura esté todavía silenciada.

Las investigaciones de Alejandra Quintana en el segmento musical revelan experiencias de violencia por parte de docentes, colegas y “maestros” del país, historias que se repiten en otros segmentos culturales: “«Toque como un macho», me gritaba agresivamente el maestro cuando estaba aprendiendo a tocar alegre”. “En mi segunda clase de marimba, se hizo detrás mío dizque para explicarme, y me cogió los senos, me defendí y salí corriendo”. “Me empezaron a invitar a cantar en distintos países, soy soprano, cantante de ópera, mi esposo se quedaba con nuestra hija cuando viajaba. Me demandó por abandono de hogar”. “Siempre me ponía la nota más baja en composición, se burlaba y me humillaba en clase. Un día el estudiante estrella, que era amigo mío y sabía lo que estaba pasando, propuso que intercambiáramos nuestros nombres en la entrega final para ponerlo en evidencia. Por primera vez yo saqué 4,8 y él 2,5”. “Me contrató para hacer los arreglos de una obra para orquesta. Cuando le cobré propuso pagarme con un apartamento para tener encuentros esporádicos. Como no acepté, estrenó la obra, no me dio el crédito y nunca me pagó. Hoy lo siguen homenajear”. Estas historias, todavía anónimas, revelan el privilegio del

16 El aumento de la importación ilegal de productos de China e India de fantasía fina ha disminuido la demanda de piezas originales y, en consecuencia, los ingresos de la mano de obra en el país dedicada a estas actividades creativas.

talento musical sobre el “talento” para agredir o acosar (Quintana, 2019).

Algunas de las entrevistadas destacan que las expresiones creativas permiten establecer canales de comunicación con mujeres víctimas y han participado en iniciativas que buscan eliminar las violencias contra las mujeres y niñas. Mujeres como Carolina Avendaño, estudiante de música, han vivido experiencias que traducen las situaciones de violencia al lenguaje creativo. Esta música bogotana, por ejemplo, ha trabajado para apoyar a las madres de lo que en sus palabras denominó los “mal llamados falsos positivos de Soacha”.

Para visibilizar su experiencia ante un abuso del Estado que acabó con la vida de sus hijos, buscando en el arte y la música un medio de catarsis, perdón y búsqueda de justicia a circunstancias impunes”. La música se ha convertido en un medio para llamar la atención frente a una situación de violencia e “indiferencia que no desean ver”.

Carolina Avendaño

Por su parte, Paola Sierra, desde su experiencia como docente, manifestó que el arte “se ha convertido en excusa, medio y fin para el diálogo abierto con respecto a violencia contra niñas y mujeres” en Valledupar. Para ella, los eventos en los que ha participado permiten unir a la comunidad para reflexionar sobre los efectos de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres. Esta es la razón que motiva a Miryam Rodríguez a trabajar con jóvenes lactantes y en embarazo del barrio El Codito de Bogotá, para crear una biblioteca que las invite a abandonar la VBG y soñar otras posibilidades. En la biblioteca y a través de la lectura se sienten “protegidas mientras deciden qué van a hacer de sus vidas, pues generalmente son niñas que las rechazan en sus hogares por haber quedado en embarazo tan jóvenes”.

El trabajo de visibilización de las dinámicas y afectaciones de las violencias de género en el sector ha estado liderado por mujeres. Como ejemplo de esta dinámica, el Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) ha venido trabajando de manera articulada con ONU Mujeres, en la transversalización de la perspectiva de género. Esta labor de visibilizar a través de la museología y la museografía la afectación desproporcionada y diferenciada del conflicto

armado colombiano sobre la vida de las mujeres como sobrevivientes, lideresas y defensoras de derechos humanos, recrea la memoria femenina en la guerra y el trabajo de agencia, resiliencia y resistencia de las organizaciones sociales de mujeres en los territorios.

Este proceso de incorporación de narrativas no hegemónicas ni homogéneas a través del arte ha sido abarcado de forma amplia por las mujeres para exponer los arreglos de género y el ciclo de las violencias basadas en género.



3

RECOMENDACIONES Y PROPUESTA DE ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Capítulo III. Recomendaciones y propuesta de articulación interinstitucional

La inquietud sobre el rol de las mujeres en el mundo cultural colombiano implicó revisar en detalle los resultados de la Cuenta Satélite de Cultura (CSC), evaluar la información monetaria y no monetaria de instituciones públicas y privadas, e indagar con mujeres y hombres del sector sobre la igualdad de género. Conllevó, además, reconocer que la categoría de género para pensar los segmentos del sector cultura no ha sido tenida en cuenta.

Los resultados de la investigación demuestran que identificar el aporte de las mujeres en los procesos de creación, producción, divulgación, distribución y acceso a los productos culturales pasa por la necesidad de incorporar la variable de género en los microdatos que alimentan la CSC, metodología limitada para medir desde una perspectiva de género.

Otro de los caminos para visibilizar el aporte de las mujeres y, a la vez, promover su empoderamiento, es el desarrollo de políticas públicas. Este capítulo presenta una propuesta de articulación institucional que busca, a partir de los hallazgos, delinear un plan de trabajo que favorezca el desarrollo humano sostenible y la igualdad de género en el sector cultura.

A. Incorporación de la perspectiva de género (redistribución, reconocimiento y representación)

Los sistemas productivos y el mercado de trabajo en el sector cultura requieren de un análisis a profundidad por segmento y subsegmento, ya que cada uno de ellos tiene su propio comportamiento, en los que la participación de mujeres y hombres está mediada por los roles y relaciones de género socialmente construidos. En música, por ejemplo, sus subsegmentos tienen dinámicas particulares, como la interpretación de gaitas, interpretada tradicionalmente por hombres, o los cantos del pacífico, donde las cantaoras son las protagonistas, o la dirección orquestal, generalmente a cargo de hombres, o la interpretación de instrumentos pequeños y livianos como el violín y flauta travesa por las mujeres. La amplitud de cada segmento requiere focalizar los subsistemas para entender con mayor claridad las dinámicas de género en el sector.

Es necesario, entonces, analizar la flexibilidad y precariedad laboral, el empleo por sexo y si es formal e informal y la discriminación vertical, ocupacional y salarial. Identificar, por ejemplo, si el trabajo de las mujeres en algún segmento es menos valorado o mal remunerado. Para ello, se deben plantear distintos métodos de medición. Diversos estudios, entre ellos los realizados por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), resaltan el aporte del enfoque de género y de la perspectiva feminista al análisis económico, pues revela los efectos de la desigualdad social en la garantía de derechos y en la eficiencia y la productividad. Asimismo, este enfoque demuestra la diversidad de situaciones, obstáculos y restricciones que enfrentan las mujeres en el ámbito económico-cultural y la fuerza dinámica que ellas representan.

En este mismo sentido, la filósofa Martha Nussbaum se refiere a cómo la dignidad humana debe trascender cualquier barrera cultural, y debe empezar por la construcción de una cultura crítica, deliberante y reflexiva, en vez de una colisión de preferencias carentes de análisis (Nussbaum, 2012), dadas por un sistema patriarcal que oculta, minimiza y excluye a las mujeres. La filósofa feminista Nancy Fraser, por su parte, en su análisis sobre justicia social (Fraser, 1997), aporta las categorías de redistribución, reconocimiento y representación:

- Redistribución: refiere a la igualdad en el ámbito económico, a una justa distribución de recursos en el sector.
- Reconocimiento: es la visibilización de las creaciones y aporte de las mujeres al arte, la cultura y la historia.
- Representación: es la participación en espacios de decisión en el ámbito político, jurídico, social y cultural.

Estas dimensiones aportan al análisis de las brechas en el sector, en pro de la igualdad de género y la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas la violencia simbólica (Bourdieu, 2007), que reproduce esquemas asimétricos de poder que sesgan la producción de información y la generación de conocimiento.

La incorporación de la perspectiva de género en el sector debe analizar, como lo sugiere el texto Economía y género (CEPAL): los efectos de las dinámicas económicas sobre los roles de hombres y mujeres, así como los impactos de los

estereotipos de género en las oportunidades económicas; el efecto de las relaciones y roles de género en las dinámicas laborales; las distintas formas de empleo; los efectos comunes y diferenciados de la globalización económica sobre las relaciones de género; las potencialidades para la autonomía y el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, y la brecha entre los aportes que las mujeres realizan a la economía cultural y los beneficios que reciben (Marco, 2001: 5,6).

B. El desarrollo humano sostenible como fundamento

En el año 2000, los países de Naciones Unidas, conscientes de que el desarrollo no podía ceñirse al crecimiento económico, formularon ocho objetivos para lograr el desarrollo humano. En 2015, estas metas se actualizaron en la Agenda 2030, que definió 17 objetivos orientados a un desarrollo más próspero y sostenible. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se constituyen en una carta de navegación con el compromiso de construir un mundo responsable con la sostenibilidad del medio ambiente y comprometido con la igualdad y la eliminación de todas las formas de exclusión y violencia.

Acorde con esta visión, el desarrollo humano sostenible es una oportunidad para fortalecer las capacidades y proporcionar un entorno adecuado, que favorezca la igualdad de oportunidades. En la misma vía, el enfoque de género es transversal a todos los ODS y se aborda específicamente en el objetivo número 5, que busca promover la participación política de las mujeres, cerrar la brecha de género en el mercado laboral y reducir los casos de violencia hacia las mujeres.

El análisis de la cultura desde la mirada del desarrollo humano sostenible es una oportunidad para reconocer la importancia de los procesos creativos en el fomento de sociedades más igualitarias, desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional, término acuñado en 1989 por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, para señalar cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad (la clase social, el género, la sexualidad, la etnia, la nacionalidad, la edad, etc.) (Viveros, 2016) mantienen relaciones recíprocas. Por tanto, es necesario reconocer que las dificultades para el ejercicio de los derechos culturales de artistas y gestoras en Colombia están relacionadas con la disparidad de género y otras problemáticas.

“El análisis de la cultura desde el desarrollo humano sostenible es una oportunidad para reconocer la importancia de los procesos creativos en el fomento de sociedades más igualitarias desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional”.

Acciones que favorezcan la participación cultural en condiciones de igualdad y la valoración de los efectos sociales de la cultura desde el desarrollo humano sostenible significa para un país como Colombia un marco de acción coherente para garantizar los derechos humanos, económicos y culturales.

C. Propuesta de articulación interinstitucional

Promover y valorar los avances en el desarrollo humano sostenible desde la cultura requiere de la suma de esfuerzos de instituciones públicas y privadas sintonizadas con la promoción de la igualdad de género y la consolidación de sistemas que generen información confiable para analizar los avances del proceso. Esta investigación presenta cuatro líneas de acción que fueron socializadas y retroalimentadas con el Ministerio de Cultura, a través de la Oficina de Cooperación Internacional, el Grupo de Emprendimiento Cultural y la Dirección de Patrimonio:

1. Concienciación de la inequidad de género en el sector cultural y de la afectación de la VBG en el quehacer artístico
2. Promoción de acciones afirmativas para el acceso equitativo a estímulos a la creación, producción y divulgación
3. Formulación e implementación de un marco de estadísticas para la cultura desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible y desde la perspectiva de género, que produzca información y cifras desagregadas
4. Cualificación de las capacidades de las instituciones y reconocimiento de la producción y aporte de las mujeres

La propuesta de articulación interinstitucional se desarrolla en el marco de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, que reconoce el aporte de las mujeres

a la cultura, así como la persistencia de diversas formas de discriminación que afectan e impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades. Por ello la necesidad de plantear “estrategias de intervención sectorial y multisectorial de fortalecimiento institucional y de transformación cultural que permitan en conjunto la superación de las inequidades de género que afectan a las mujeres y les garanticen igualdad de oportunidades” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012), como se propone en el presente documento:

3.1. Concientización de la desigualdad de género en el sector cultural

La primera acción es crear una estrategia de divulgación de los resultados de la investigación, considerando dos razones. Primero, la inexistencia de información sobre la participación de las mujeres. Durante la primera fase, de 13 instituciones del sector contactadas, solo ocho entidades ofrecieron datos al respecto (Anexo 5). Varias de estas, durante el proceso, se dieron cuenta de que no tenían la información desagregada por sexo o estaba desactualizada o sin procesar. Además, cinco instituciones, en su mayoría sociedades de gestión colectiva, no respondieron. En ese sentido, divulgar los datos recopilados es un camino para visibilizar la necesidad de incorporar la categoría de género en estos procesos y para que en un estudio posterior más instituciones se sumen al reporte de la información.

La segunda razón es que unos interlocutores y unas interlocutoras no reconocían en un primer momento la igualdad de género como un asunto prioritario de la discusión cultural. En ese sentido, es evidente que existe una omisión o invisibilización del reconocimiento de los obstáculos y retos de las mujeres en este universo cultural. Por lo tanto, la difusión de los resultados de la investigación es una prioridad para que las personas del sector se apropien de esta realidad y sean parte del proceso para visibilizar el aporte de las mujeres a la cultura, romper con los estereotipos de género y trabajar para la eliminación de las distintas formas de VBG.

Para la ejecución de esta línea de acción, se proponen las siguientes actividades puntuales:

- Socialización de los resultados del *Análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados de la Cuenta Satélite de Cultura*. Será fundamental compartir

los resultados en una jornada de reflexión que invite a pensar los retos del sector cultura para la equidad de género en la tercera década del siglo XXI. Esta podría ser una ocasión para que algunas de las personas entrevistadas cuenten sus experiencias, líderes y lideresas del sector dialoguen sobre posibles acciones para contrarrestar la naturalización de la inequidad de género, se presenten buenas prácticas sobre la reducción de la violencia en Colombia y se visibilice a las mujeres creadoras, productoras y gestoras. El documento debe ser socializado con las instituciones y personas que participaron en esta investigación. Sería importante divulgar las principales conclusiones de esta investigación en foros, seminarios, universidades y espacios de interlocución.

- **Fomentar los reconocimientos a favor de la igualdad de género**

El Sistema de Naciones Unidas, en concordancia con la Agenda 2030, ha impulsado el reconocimiento de las instituciones comprometidas con la reducción de la inequidad de género. Para el sector empresarial, presentó los principios *Empoderamiento económico de las mujeres* (WEPs por sus siglas en inglés), que han sido promovidos por ONU Mujeres y Pacto Global Red Colombia. Los WEPs permiten a las empresas públicas y privadas vincularse a una red global de más de 1.800 compañías, con el fin de intercambiar iniciativas y experiencias.

Sería estratégico que las organizaciones culturales implementaran el Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES), una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo, que invita a las empresas del universo cultural a certificarse ante el Sistema de Gestión en Igualdad de Género (SGIG).

- **Promover los procesos de agremiación de mujeres por segmentos, desde los ámbitos público y privado**

Es fundamental promover la reflexión de los obstáculos a los que las mujeres se ven expuestas a través de la creación de redes y espacios de discusión permanente. Allí ellas se podrán apropiar de los procesos y liderar acciones específicas. Uno de los caminos es el incentivo a la formación y la consolidación de asociaciones y entidades con dicha finalidad. Una referencia obligada es la iniciativa

de la Federación Internacional de Músicos (FIM), que promovió en Latinoamérica la adopción de la declaración sobre equidad de género en los sindicatos musicales. En la declaración, los sindicatos firmantes, entre ellos varios de Colombia, Brasil y Uruguay, se comprometieron a que en 2025 existirá un mínimo de 30% de mujeres entre sus miembros y un 40% en cargos directivos.

3.2. Acciones afirmativas del sector cultural

Esta línea de trabajo propone reconocer la inequidad de género para acceder a la educación superior en el sector cultural y para recibir incentivos. Esta brecha de oportunidades requiere de iniciativas que redistribuyan los recursos, fomenten la inscripción de las mujeres en las convocatorias, analicen los sesgos o prejuicios que puedan existir en los procesos de selección y garanticen la participación de las mujeres en condiciones de igualdad. En otras palabras, urgen acciones afirmativas¹⁷ por parte de las instituciones para reconocer el aporte de las mujeres a la cultura y favorecer su participación.

17 La acción afirmativa fue una noción acuñada por el sistema jurídico norteamericano en la segunda mitad del siglo XX, con el propósito de promover medidas encaminadas a superar la discriminación y los prejuicios que existían en contra de la población afrodescendiente. Como estrategia, las acciones afirmativas parten del reconocimiento de las desigualdades de grupos vulnerables y a partir de allí se emprenden como medidas, políticas o decisiones públicas a través de las cuales se establece un trato ventajoso para que dichos grupos sociales puedan acceder a oportunidades y avanzar hacia la igualdad efectiva.

En el marco jurídico colombiano, la Constitución de 1991, a través del Artículo 13, destacó el compromiso del Estado en la garantía de condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y en la adaptación de medidas a favor de los grupos discriminados o marginados. Entre estos, la carta política definió este mandato específico a favor de las mujeres, a través del Artículo 43, de las personas en condición de discapacidad en el Artículo 47 y se comprometió a ofrecer circunscripciones especiales para los grupos étnicos en el Congreso, mediante los artículos 171 y 176. Paralelamente, la Corte Constitucional en su Sentencia C293 del 2010, ha precisado que las también llamadas acciones de discriminación positiva tienen “lugar en un contexto de distribución y provisión de bienes públicos escasos, tales como puestos de trabajo, cargos públicos de alto nivel, cupos educativos o incluso, selección de contratistas del Estado. En todos los casos la implementación de una acción afirmativa conlleva costos o cargas, que deben ser razonables, y que frecuentemente se diseminan y son asumidos por la sociedad como conjunto”.

Las acciones afirmativas, desde una perspectiva de género, tendrían que enfocarse en el gasto para incrementar la participación en los procesos de formación, creación, producción y divulgación de obras, y se proponen las siguientes:

- Circulación en los espacios culturales institucionalizados de las creaciones, roles y aportes de las mujeres al sector en todos los segmentos y subsegmentos.
- Desarrollo de estrategias con instituciones de educación superior para impulsar la inserción de mujeres, así como la incorporación en el currículo de las prácticas artísticas y aportes de las mujeres.
- Apertura de convocatorias para la financiación de actividades culturales desarrolladas por mujeres, desde las instituciones públicas y privadas.
- Incorporación de una cuota de género en los procesos de selección de los ganadores de las convocatorias impulsadas por el sector, para garantizar el otorgamiento de incentivos de manera equitativa.

Estas acciones contribuirían a visibilizar el aporte de las mujeres al sector cultura, apoyar sus creaciones e incrementar su participación, y a redistribuir los recursos de manera equitativa. Para ello, sería fundamental que los programas comprometidos con el impulso de la Economía Naranja, y que lideran INNpulsa y las Fábricas de Productividad de Transformación Productiva, dieran los primeros pasos en este sentido, así como los ministerios de educación y cultura, y a través de apuestas de fortalecimiento de las Escuelas Taller y Talleres Escuela, los programas de estímulos y concertación, y los espacios de experimentación y laboratorios creativos.

3.3. Marco de estadísticas para la cultura desde la perspectiva de género y desarrollo humano sostenible

La Cuenta Satélite de Cultura (CSC) es la valoración económica de la cultura que más acogida ha obtenido en los últimos diez años en América Latina. Desde 2009, Colombia ha logrado ofrecer cifras comparables sobre la dimensión de las actividades culturales frente al empleo, la balanza de pagos, el valor agregado y el gasto público y privado. Hoy, el país cuenta con datos consolidados del

periodo 2005-2017. Sin embargo, estos no permiten analizar los contextos sociales y los aportes de la creación, producción y divulgación de los productos al desarrollo humano y su desagregación por género.

Esta empresa sigue siendo una tarea pendiente en un país que constitucionalmente ha reivindicado como su principal activo la diversidad cultural. Si bien el país ha intentado proponer indicadores de género para avanzar en la materia, la falta de un marco de referencia estadístico consensuado entre las instituciones públicas y privadas ha limitado el proceso. A la fecha, las apuestas se han enfocado en privilegiar sistemas de información ajustados a los objetivos transitorios de un gobierno, que no logran concentrar a los integrantes estratégicos del sector cultural con el fin de entender la valoración social de la cultura, las variables de un territorio como el colombiano, los indicadores de género y cómo las operaciones estadísticas e instrumentos existentes podrían redireccionarse para alcanzar ese objetivo.

El marco de estadísticas culturales para el desarrollo sostenible representa una oportunidad para generar un lenguaje común, definir prioridades de medición pública y privada, establecer estándares de calidad y establecer un norte a los indicadores sobre los efectos de la inequidad de género en la cultura. De igual modo, resulta estratégica la existencia del Comité de la Economía Naranja, interesado en impulsar un sistema de información nacional confiable, comparable y actualizado sobre los procesos del sector cultural.

Urge así una política que evite la duplicidad de esfuerzos y armonice los instrumentos de medición, adaptados a este marco común. Este tipo de experiencias ya han sido realizadas en otros sectores económicos en Colombia. En el sector del comercio electrónico, el Observatorio eCommerce del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Cámara Colombiana de Comercio Electrónico convocaron a empresas de su cadena de valor formularon un marco que les permitió definir indicadores. Tras dos años de trabajo, evaluaron los instrumentos de medición existentes, los modelos de indicadores que les interesaba, priorizaron las variables para ser valoradas, limitaron sus necesidades de medición a una batería de 35 indicadores y avanzaron en la medición.

A partir de estas iniciativas, se proponen las siguientes acciones:

- Racionalización e integración de los sistemas de información cultural de organizaciones públicas y privadas.
- Formulación de un marco de estadísticas de la cultura para el desarrollo humano con enfoque de género.
- Implementación del marco de estadísticas e indicadores de género de la cultura para el desarrollo humano.

3.4. Identificación de brechas de capacidades y cualificación de las capacidades institucionales

En las últimas dos décadas Colombia ha sido líder en el impulso de investigaciones de valoración económica de la cultura. La consolidación de la CSC es un ejemplo de ello, así como los diagnósticos sectoriales sobre música, cine, festivales, que se convirtieron en temas de las agendas de política cultural en varias ciudades del país. Este dinamismo se ha dado gracias a un interés creciente de los actores del medio y a la existencia de un capital humano formado en diversas áreas del conocimiento. Sin embargo, al igual que los artistas, las condiciones de inestabilidad y del multiempleo del universo cultural han afectado la continuidad de ese capital humano y limitado las opciones de formación de profesionales más jóvenes.

En esa medida, la puesta en marcha de un marco de estadísticas e indicadores de género que logre vincular a las instituciones y que visibilicen la participación y el aporte de las mujeres a la cultura, requiere identificar las capacidades del personal responsable de los sistemas de información cultural, en todos sus niveles, así como cualificar sus conocimientos desde una perspectiva de género y promover su continuidad en este tipo de labores.

Por lo tanto, esta línea de acción propone tres acciones específicas:

- Definir las prioridades de formación del capital humano involucrado en los procesos de valoración de la cultura.
- Desarrollar un plan de formación que incluya estadísticas e indicadores de género.
- Impulsar un pacto por la retención del capital humano responsable de los sistemas de información cultural.

D. Plan de acción

Se presentan en detalle las actividades de cada acción sugerida, así como los niveles de prioridad para su puesta en marcha y tiempo estimado de ejecución:

Línea de Acción	Acción	Actividades	Prioridad y duración
1. Concientización de la inequidad de género en el sector cultural	Socialización de los resultados del análisis cualitativo y cuantitativo de la CSC	Jornada de reflexión que invite a pensar los Retos del sector cultura para la equidad de género en la tercera década del siglo XXI, que haga un reconocimiento a la participación y aporte de las mujeres a la cultura, su resiliencia y visibilice la violencia simbólica y la VBG de la que son víctimas Remisión de la publicación a las instituciones participantes.	- Corto plazo - 6 meses
	Fomentar los reconocimientos a favor de la igualdad de género	Incentivos para la adopción de los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres	- Mediano plazo - Dos años
	Promover los procesos de agremiación de mujeres por segmentos, desde los ámbitos público y privado	Impulso a la implementación del Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES) Incentivos económicos a la formación de asociaciones y sindicatos de mujeres por segmento del campo cultural. Asesoría jurídica y técnica directa por parte del Ministerio de Cultura a las iniciativas en esta materia.	- Mediano plazo - Dos años
2. Promoción de acciones afirmativas en las convocatorias de estímulos a la creación, producción y divulgación de productos culturales, desde una perspectiva de género.	Incorporación del enfoque de igualdad de género en la educación cultural y la focalización del gasto público y privado	Circulación en los espacios culturales institucionalizados de las creaciones, roles y aportes de las mujeres al sector en todos los segmentos y subsegmentos.	- Corto plazo - 6 meses
		Desarrollo de estrategias con instituciones de educación superior para impulsar la inserción de mujeres en áreas relacionadas con el sector cultura, así como la incorporación en el currículo de las prácticas artísticas y aportes de las mujeres.	- Largo plazo - 3 años
		Apertura de convocatorias especiales para la financiación de actividades culturales desarrolladas por mujeres.	- Corto plazo - 6 meses
		Incorporación de una cuota de género en los procesos de selección de los ganadores de las convocatorias impulsadas por el sector, para garantizar el otorgamiento de incentivos de manera equitativa	- Largo plazo - 3 años

3. Formulación e implementación de un marco de estadísticas para la cultura desde la perspectiva de género y del desarrollo humano sostenible	Racionalización e integración de los sistemas de información cultural de organizaciones públicas y privadas.	Impulso a procesos de autoevaluación de los instrumentos de medición al interior de las organizaciones públicas y privadas del sector.	- Corto plazo - 3 meses
		Elaboración de un diagnóstico de los sistemas de información cultural, instrumentos de medición en curso y desarrollados en los últimos cinco años.	- Corto plazo - 4 meses
	Formulación del documento metodológico "Marco de estadísticas e indicadores de género de la cultura para el desarrollo humano".	Definición participativa de los lineamientos técnicos del marco y de una batería de indicadores para la valoración de la cultura desde la perspectiva de género y del desarrollo humano.	- Corto plazo - 5 meses
	Implementación del marco de estadísticas e indicadores de género de la cultura para el desarrollo humano	Socialización del marco entre las instituciones participantes del proceso. Adopción de un pacto para la suma de esfuerzos para el fortalecimiento de los sistemas de información interno de las organizaciones públicas y privadas.	- Mediano plazo - 2 meses - Mediano plazo - 1 mes
4. Cualificación de las capacidades de las instituciones para la valoración de la cultura.	Definición de las prioridades de formación del capital humano involucrado en los procesos de valoración de la cultura.	Diagnóstico del perfil del personal involucrado en los procesos de valoración (formación, años de experiencia, tipo de contratación y necesidades de capacitación).	- Corto plazo - 3 meses
	Desarrollo de un plan de formación que incluya estadísticas e indicadores de género	Identificación de la oferta de formación continua existente (presencial y virtual), acorde a las necesidades del capital humano.	- Corto plazo - 2 meses
		Adopción de estímulos de origen público y privado para la formación continua del talento humano.	- Mediano plazo - 1 año
	Impulso de un "pacto por la retención del capital humano responsables de los sistemas de información cultural desde una perspectiva de género".	Definición de un plan de estímulos para garantizar la formación continua y la adopción de incentivos laborales para la continuidad del capital humano especializado en sistemas de información con perspectiva de género.	- Mediano plazo - 4 meses
Seguimiento a la adopción del pacto en instituciones públicas y privadas.		- Largo plazo - 1 año	

E. Presupuesto

Se refieren solo las actividades que tienen una duración de corto plazo.

Actividad	Presupeusto
Jornada de reflexión que invite a pensar los retos del sector cultura para la equidad de género en la tercera década del siglo XXI.	5'000.000
Remisión de la publicación a las instituciones participantes (diseño editorial).	3'000.000
Circulación en los espacios culturales institucionalizados de las creaciones, roles y aportes de las mujeres al sector en todos los segmentos y subsegmentos.	
Desarrollo de estrategias con instituciones de educación superior para impulsar la inserción de mujeres en áreas relacionadas con el sector cultura, así como la incorporación en el currículo de las prácticas artísticas y aportes de las mujeres.	
Apertura de convocatorias especiales para la financiación de actividades culturales desarrolladas por mujeres.	Sin costo para organizadores
Incorporación de una cuota de género en los procesos de selección de los ganadores de las convocatorias impulsadas por el sector, para garantizar el otorgamiento de incentivos de manera equitativa	
Impulso a procesos de autoevaluación de los instrumentos de medición al interior de las organizaciones públicas y privadas del sector.	Sin costo para organizadores
Elaboración de un diagnóstico de los sistemas de información cultural, instrumentos de medición en curso y desarrollados en los últimos cinco años.	80'000.000
Definición participativa del marco y de una batería de indicadores para la valoración de la cultura desde la perspectiva de género y del desarrollo humano (incluye talleres en las cinco zonas del país).	50'000.000
Socialización del marco entre las instituciones participantes del proceso.	
Adopción de un pacto para la suma de esfuerzos para el fortalecimiento de los sistemas de información interno de las organizaciones públicas y privadas.	
Diagnóstico del perfil del personal involucrado en los procesos de valoración (formación, años de experiencia, tipo de contratación y necesidades de capacitación).	25'000.000
Identificación de la oferta de formación continua existente (presencial y virtual), acorde a las necesidades del capital humano.	12'000.000
Adopción de estímulos de origen público y privado para la formación continua del talento humano.	
Definición de un plan de estímulos para garantizar la formación continua y la adopción de incentivos laborales para la continuidad del capital humano especializado en sistemas de información con perspectiva de género.	
Seguimiento a la adopción del pacto en instituciones públicas y privadas.	
TOTAL	175'000.000

BIBLIOGRAFÍA

Arango, L. G. y Quintero, O. (2013). Culturas académicas, acciones afirmativas y democratización restringida de la universidad colombiana. En Chan De Ávila, J., García Peter, S. y Zapata Galindo, M. (eds.) Incluyendo sin excluir: género y movilidad en la educación superior Berlín, Edition Tranvia/Verlag Walter Frey, pp.75-97

Arango, L. G., Gil Hernández, F., Pérez-Bustos, T. y Robledo, A. (2012). Educar para la equidad. Boletina Anual # 2. Bogotá: Escuela de Estudios de Género-Universidad Nacional de Colombia ISSN 2256-1269.

Bourdieu, P. (2007). El sentido práctico. Argentina, Siglo XXI Editores. 1ª edición

Federación Internacional de Músicos (FIM). Declaración sobre equidad de género en el sector musical sindical. Bogotá, 29 de noviembre de 2018.

Gilligan, C. (1982). In a different voice. Psychological theory and women's development. England: Harvard University Press

Fraser, N. (1997). Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista. Santafé de Bogotá, Siglo del hombre Ediciones, Universidad de los Andes.

Green, L. (1997). Music, Gender and Education, Cambridge: Cambridge Press.

Marco, F. (2001) Economía y género. Bibliografía seleccionada. Unidad Mujer y Desarrollo. Proyecto CEPAL-GTZ "Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales. Santiago de Chile.

Millán, C. y Quintana A. (2012). Mujeres en la música en Colombia. El género de los géneros. Segundo Volumen Colección Culturas Musicales en Colombia. Editorial Javeriana 2012. ISBN 978-958-716-538-8.

Nussbaum, M. (2012). Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona.

Pinot, M., Rey, D. y Ortiz, L. (2015) Guía metodológica para la implementación de las cuentas satélite de cultura en Iberoamérica. Bogotá: Convenio Andrés Bello

Quintana, A. (2009). Festivales de gaitas y tambores en Ovejas y San Jacinto, una tradición de exclusión hacia las mujeres. En: Pardo, M. (2009). *Música y sociedad en Colombia: traslaciones, legitimaciones e identificaciones*. Universidad del Rosario. P. 152 – 134. ISBN 978-958-738-026-2

Quintana, A. (2019). *Mujeres y músicas: la normalidad de la excepción*. Conferencia en el marco del Festival Mujeres en la Música Nueva, FMMN.

Quintero, O. y Peña, N. (2011). *Mujeres y hombres en la universidad: perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas*. Bogotá, Proyecto Nuffic-Feges/Universidad Nacional de Colombia/Universidad Central/Universidad Autónoma de Colombia/ Universidad Industrial de Santander

Rey, D. (2018). *Marco de Estadísticas del Comercio Electrónico para Colombia*. Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y Cámara Colombiana de Comercio Electrónico. Bogotá, Colombia.

Schimpf, M. (2008). *Creative Input: The Role of Culture. Occupations in the Economy During the 1990s*. Culture, Tourism and the Centre for Education Statistics Division. Ministerio de Industria. Ottawa, Canadá.

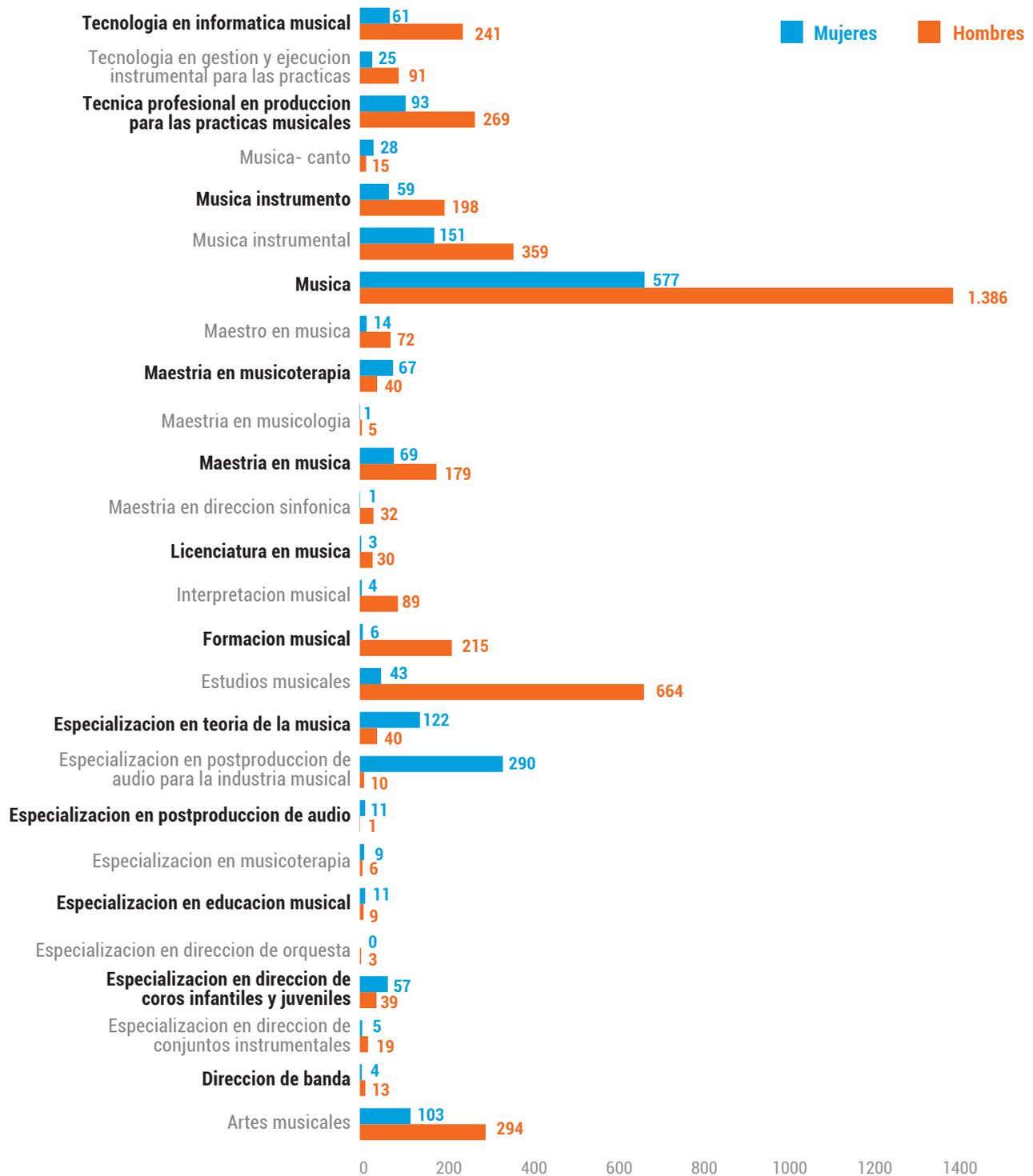
Tenjo, J. y Bernat, L. F. (2018). *Diferencias por género en el mercado laboral colombiano: mitos y realidades*. Departamento de Economía, Universidad Jorge Tadeo Lozano. Disponible en: https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/que_ha_pasado_con_las_diferencias_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_en_las_principales_ciudades_de_colombia_4.pdf. Consulta realizada el 22 de febrero de 2019.

Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. En *Debate feminista*. Volumen 52. México. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>



ANEXOS

Anexo 1. Número de graduados por sexo, según área específica de formación musical



Anexo 2. Resultados de la convocatoria de Estímulos a la Danza. Datos de 2012-2018

Departamento	Cantidad estímulos otorgados	Recurso entregado
Antioquia	11	\$359,500,000
Hombre	5	\$289,500,000
Mujer	6	\$70,000,000
Atlántico	2	\$14,500,000
Mujer	2	\$14,500,000
Bogotá	57	\$876,500,000
Hombre	29	\$465,000,000
Mujer	28	\$411,500,000
Bolívar	4	\$29,000,000
Hombre	3	\$21,000,000
Mujer	1	\$8,000,000
Boyacá	1	\$8,000,000
Mujer	1	\$8,000,000
Casanare	1	\$7,240,000
Hombre	1	\$7,240,000
Cauca	1	\$7,000,000
Hombre	1	\$7,000,000
Cundinamarca	3	\$49,500,000
Hombre	1	\$7,000,000
Mujer	2	\$42,500,000
Guaviare	1	\$7,000,000
Mujer	1	\$7,000,000
Magdalena	1	\$30,000,000
Mujer	1	\$30,000,000
Nariño	2	\$52,000,000
Hombre	2	\$52,000,000
Norte de Santander	1	\$7,000,000
Mujer	1	\$7,000,000
Quindío	1	\$8,000,000
Hombre	1	\$8,000,000
Risaralda	1	\$7,000,000
Hombre	1	\$7,000,000
Santander	6	\$97,500,000
Hombre	3	\$53,000,000
Mujer	3	\$44,500,000
Valle del Cauca	12	\$153,500,000
Hombre	3	\$77,500,000
Mujer	9	\$76,000,000
Vaupés	1	\$25,000,000
Hombre	1	\$25,000,000
Caldas	1	\$50,000,000
Hombre	1	\$50,000,000
Total general	107	\$1,788,240,000

Fuente: Programa Nacional de Estímulos. 2019.

Anexo 3. Nombre de las mujeres que participaron de la investigación

Nombre	Edad	Sector	Profesión
Natalia Restrepo	43	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Comunicadora social
Liliana Trujillo	35	Patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.).	Administradora de empresas
Ana María López	33	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación), música (fonogramada y al vivo).	
Victoria García	35	Patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.).	Desempleo
Lorena Gómez	28	Patrimonio cultural material e inmaterial (cocinas tradicionales, artesanías, festivales, museos), patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.), gestión cultural.	Antropóloga
Maryury Ruíz López	42	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Actriz
Catalina Parra	29	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación).	Artista comunicadora
Alice Tabard	33	Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.).	Productora audiovisual
María Angélica Bejarano	24	Música (fonogramada y al vivo).	Música
Claudia	40	Patrimonio cultural material e inmaterial (cocinas tradicionales, artesanías, festivales, museos).	Administradora de empresas e ingeniera de alimentos
Adriana Padilla	47	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Comunicadora social
Cristina Ospina	41	Editorial (libro, prensa y bibliotecas).	Comunicadora social
Paula Silva	38	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Literata
Diana Sotomayor	31	Editorial (libro, prensa y bibliotecas).	Socióloga
Marianne Ponsford	54	Editorial (libro, prensa y bibliotecas).	Periodista
Yenny Tulande	37	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Técnica agropecuaria
Yalesa Echeverría	43	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Operadora logística
Carolina Romero	38	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Abogada

Catalina Bateman	40	Patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.).	Antropóloga
Angélica María Bueno Ñáñez	31	Artes Escénicas (teatro, opera, danza), gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Administradora de artes escénicas
Nancy Yenny Velasco Guasamalli	38	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación).	Investigadora
Estefanía Alzate	25	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Filóloga
Ana Karina Romero	24	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Escenógrafa
Paola Balda	29	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación).	Maestra en guitarra
Sandra Garzón	35	Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.).	Realizadora audiovisual
Marisela Vega	43	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Administradora social
Camila Blanco	25	Artes visuales (artes plásticas, diseño, fotografía, instalaciones, diseño arquitectónico, etc.).	Maestra en artes plásticas y visuales
Jimena Silva Lurduy	25	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Socióloga
Vilma Patricia Guzmán Corrales	54	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Comunicadora Social
Ximena Ruíz	36	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Comunicadora social
Paola Sierra	34	Artes visuales (artes plásticas, diseño, fotografía, instalaciones, diseño arquitectónico, etc.).	Artista plástica
Yolanda Jiménez de Molano	65	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Tecnóloga de productos audiovisuales
Mónica Vega Suárez	30	Música (fonogramada y al vivo).	Maestra en artes musicales
Astrid Ávila Castro	30	Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.), editorial (libro, prensa y bibliotecas).	Periodista
Carolina Avendaño	25	Música (fonogramada y al vivo).	Estudiante universitaria
Aylin Torregroza	43	Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.), gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Comunicadora social
Carolina Silva Lurduy	38	Editorial (libro, prensa y bibliotecas), gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Literata y gestora cultural

María Lucía Acosta Romero	23	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Profesional en danza y comunicadora social
Angélica Bolívar	30	Música (fonogramada y al vivo).	Sociología - Música
Melissa Vargas	38	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación), música (fonogramada y al vivo).	Música
Lourdes Carolina Torres Villalobos	40	Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.), artes visuales (artes plásticas, diseño, fotografía, instalaciones, diseño arquitectónico, etc.), educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación), gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Realizadora audiovisual
Nathalia Rocío Mendoza Barón	32	Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.).	Politóloga e internacionalista
Carolina Ruíz	34	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación).	Publicista y mercadóloga
Marcela Mopan Cumbal	18	Artes escénicas (teatro, opera, danza).	Estudiante de antropología
Miryam Rodríguez	62	Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación).	Bibliotecóloga

Anexo 4. Encuesta aplicada

I. Caracterización socioeconómica

- Edad
- Subsectores culturales.
Principal: (menú desplegable) .Otros: Escribir.
- Lugar de nacimiento:
- Estado Civil:
- Hijos: (menú desplegable)
- Profesión:
- Nivel de escolaridad: (menú desplegable)

II. Condiciones Laborales

1. Indique por favor el subsector cultural en el cual trabaja principalmente:

- Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.)
- Patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.)
- Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación)
- Música (fonogramada y al vivo)
- Patrimonio cultural material e inmaterial (cocinas tradicionales, artesanías, festivales, museos)
- Artes escénicas (teatro, opera, danza)
- Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.)
- Editorial (libro, prensa y bibliotecas)
- Artes visuales (artes plásticas, diseño, fotografía, instalaciones, diseño arquitectónico, etc.)

2. Indique por favor algún otro sector en el que desarrolle actividades culturales:

- Gestión cultural (Ministerio de Cultura, asociaciones, fundaciones, organismos internacionales, etc.)

- Patrimonio natural (parques, reservas, zoológicos, paisajes culturales, etc.)
- Educación cultural (formal y no formal, en todos los niveles de educación)
- Música (fonogramada y al vivo)
- Patrimonio cultural material e inmaterial (cocinas tradicionales, artesanías, festivales, museos)
- Artes escénicas (teatro, opera, danza)
- Audiovisual (televisión, cine, videojuegos, etc.)
- Editorial (libro, prensa y bibliotecas)
- Artes visuales (artes plásticas, diseño, fotografía, instalaciones, diseño arquitectónico, etc.)

3. ¿Actualmente la actividad que usted desempeña en el sector cultural es su principal fuente de trabajo?

- Sí
- No

4. En caso negativo, ¿Qué otro trabajo desempeña en este momento?

Respuesta abierta con comentarios.

5. En los últimos 10 años, ¿usted se ha visto en situaciones donde, de manera simultánea, tiene más de un trabajo en el sector cultural?

- Sí
- No

6. En caso afirmativo, por favor comente si esta situación es una constante y hasta cuántos trabajos ha tenido al mismo tiempo.

Respuesta abierta con comentarios.

7. En los últimos 10 años ¿usted ha tenido que desempeñar alguna actividad económica fuera del sector cultural que le permita al mismo tiempo garantizar un ingreso mínimo y ejercer su vida como artista o gestora cultural?

- Sí
- No

8. En caso afirmativo, describa la situación. Comente por favor cuál es el tipo de trabajos que más ha desarrollado fuera del sector cultural.

Respuesta abierta con comentarios.

9. ¿Qué tipo de relación laboral tiene actualmente en el sector cultural?

- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a un año.
- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a tres meses.
- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a seis meses.
- Contrato laboral
- Contrato de obra
- No está trabajando

10. Por favor seleccione los dos (2) tipos de contrato que más ha tenido a lo largo de su carrera profesional en el sector cultural

- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a un año.
- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a tres meses.
- Contrato de prestación de servicios por un tiempo inferior a seis meses.
- Contrato laboral indefinido
- Contrato de obra
- No ha tenido relación contractual

11. Actualmente, ¿qué tipo de servicios de salud y pensiones tiene?

- Medicina Prepagada
- No cotiza para pensión
- Plan obligatorio de salud y pensiones
- Dependiente de la pareja
- SISBEN
- Pensionada

12. Desde su punto de vista, en comparación a la remuneración recibida por sus colegas hombres, su retribución económica actual por el desarrollo del mismo tipo de actividades culturales ha sido:

- Superior
- Igual
- Inferior

13. ¿Cuántas horas en promedio al día gasta usted en labores de cuidado? (Por favor considere tiempo en preparación de alimentos, cuidado de hijos u personas mayores, u otros).

Respuesta abierta

III. Situación de las mujeres en su subsector

14. Si compara las oportunidades de las mujeres de su subsector cultural hoy, con la situación de hace 10 años, usted considera que...

- Es igual a la situación de hace 10 años
- Ha mejorado en términos de igualdad de condiciones laborales
- Ha desmejorado en términos de igualdad de condiciones laborales.

15. En algún momento para equilibrar su vida personal y profesional usted

- No realiza alguna presentación de sus obras (bienes y servicios culturales) o una gira.

- Opta por un trabajo con menor remuneración.
- Ha decidido no optar por un trabajo fuera de su lugar de residencia.
- No recibe una beca o premio cultural.
- Ninguna de las anteriores

16. Durante los procesos de creación, producción, difusión o exhibición de las obras de su subsector, ¿existe algún rol desempeñado preponderantemente por los hombres, frente al cual las mujeres no han tenido las mismas oportunidades?

- Sí
- No

17. En algún momento se ha sentido discriminada en el desarrollo de sus actividades profesionales por alguno de los siguientes motivos:

- Por no encajar en el canon físico y estético que los hombres esperan.
- Estar en edad reproductiva
- Por intrigas (inventadas) sobre mi relación con los hombres en el trabajo.
- Que la mayoría sean hombres
- Ser mujer, a veces nuestra voz parece que no se oye en las discusiones y nos ignoran o se burlan
- Tener hijos
- Ninguna

18. ¿Qué tipo de obstáculos considera que tienen las mujeres de su subsector cultural? Por ejemplo, relativos a aspectos económicos, sociales, religiosos, etc.

Respuesta abierta.

19. Desde su punto de vista, ¿existen estereotipos negativos sobre el comportamiento de las mujeres de su subsector cultural? ¿Cuáles?

Respuesta abierta.

IV. Rol de las mujeres en pro de la cultura

20. En su opinión, ¿cómo las mujeres de su subsector cultural están aportando a la identidad y diversidad cultural en Colombia?

Respuesta abierta.

21. Desde su punto de vista, ¿las mujeres juegan algún rol diferencial en los procesos de transmisión intergeneracional de la cultura?

Respuesta abierta

22. Según su experiencia, ¿cómo las mujeres del sector cultural están apoyando la reducción de las desigualdades económicas y sociales, o trabajando por el desarrollo sostenible de sus comunidades?

Respuesta abierta.

23. En su opinión, ¿cómo a través del trabajo de las mujeres en el sector cultural se ha logrado apoyar la eliminación de las violencias contra las mujeres y niñas? ¿Conoce alguna experiencia que desee compartirnos?

Respuesta abierta.

24. De acuerdo con su experiencia en el sector, ¿cómo las mujeres están apoyando, a través de la creación, producción y divulgación de bienes y servicios culturales, la construcción de la paz en Colombia?

Respuesta abierta

25. Si desea, la invitamos a compartir alguna reflexión adicional, así como comentarios sobre su experiencia en pro de la educación y cultura, desarrollo, salvaguardia cultural o eliminación de la violencia.

Respuesta abierta.

Anexo 5. Relación de la información solicitada y recibida para la investigación

Institución	Operación estadística o fuente de información	Datos requeridos	Respuesta
Acinpro	Información secundaria - Sistema de control de recaudo	(1) Porcentaje de afiliadas a la sociedad. (2) Promedio de años de antigüedad de las afiliadas, en comparación a los hombres. (3) Porcentaje de recaudo que se destina al pago de derechos de autor de afiliadas al gremio. 4) Número de canciones registradas bajo la autoría de mujeres que son utilizadas para la producción de otro bien o servicio cultural o no cultural.	No recibida
Asociación Colombiana de Actores (ACA)	Información secundaria	(1) Porcentaje de actrices afiliadas a la asociación. (2) Número de mujeres que hacen parte del cuerpo directivo de la asociación. (3) Porcentaje de mujeres que se han beneficiado de los programas sociales de la asociación y montos de dicho gasto.	No recibida
Banco de la República	Registros administrativos	De los últimos cinco años, (1) porcentaje de mujeres afiliadas a la red de bibliotecas del Banco de la República. (2) Número y porcentaje de solistas que han sido beneficiadas del programa jóvenes intérpretes.	Recibida parcialmente
Bancoldex	Registros de los créditos aprobados	(1) Número de mujeres a las que se les ha aprobado un crédito para desarrollar un bien o servicio cultural, en comparación a los hombres. (2) Monto de los créditos aprobados para las mujeres, valor promedio de dichos créditos y porcentaje en comparación a los hombres.	No recibida
Cámara Colombiana del Libro	Registros ISBN	En los últimos 10 años, (1) porcentaje de registros realizados en el ISBN cuyas autoras son mujeres. (2) Porcentaje de mujeres invitadas como parte de la programación especial de la feria del libro.	No recibida
Centro Colombiano de Derechos Reprográficos	Información secundaria	(1) Porcentaje de afiliadas a la sociedad de gestión. (2) Promedio de años de antigüedad de las afiliadas, en comparación a los hombres. (3) Porcentaje de mujeres que han participado de los procesos de capacitación de la sociedad.	No recibida
DANE	Cuenta Satélite de Cultura	Toda la información de las series 2007 a 2017	Recibida
	Encuesta Nacional de Uso del tiempo	Para la serie 2012-2017, (1) tiempo promedio en el desarrollo de actividades "de vida cultural" por parte de las mujeres, en comparación a los hombres.	Recibida
	Encuesta de Consumo cultural	(1) Porcentaje de acceso y uso de productos culturales por parte de las mujeres, según tipo de actividad cultural (lectura, asistencia a cine, espectáculos), edad y zona de procedencia de las mujeres. (2) Frecuencia del desarrollo de actividades culturales en el hogar con niñas menores de 5 años, en comparación a los hogares con niños.	Recibida parcialmente

	Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares	Porcentaje de gasto en consumo de bienes culturales por género.	No referenciada
Dirección Nacional de Derecho de Autor del Ministerio del Interior	Registros administrativos - servicios prestados	Del periodo 2007 a 2017 (1) número de mujeres y porcentaje que hace registros de obra de sus creaciones por tipo de bien. (2) Número de mujeres y porcentaje que participa en espacios de capacitación de la DNDA. (3) Número de mujeres y porcentaje que declara estar en procesos de demanda para garantizar la autoría de sus obras.	Recibida
INNPULSA	Sistemas de información	Desde la creación de Innpulsa,. (1) Porcentaje porcentaje de mujeres que recibieron recursos de cofinanciación no reembolsables de capital semilla. (2) Monto y porcentaje destinado a la financiación de proyectos liderados por mujeres.	Recibida
	Registros administrativos	(1) Porcentaje de mujeres vinculadas al Ministerio en calidad de empleadas y contratistas. (3) Porcentaje de mujeres que participan en los Consejos Nacionales del sector cultural (eje. Consejo Nacional de Patrimonio).	No recibida
	Dirección de Artes.	(1) Porcentaje de mujeres que han obtenidos Bbecas de circulación: itinerancias artísticas por Colombia. (2) pPorcentaje de mujeres que han participado desde el año 2007 en el Consejo Nacional de Teatro. (3) Número y porcentaje de becas, con monto, dirigidas a mujeres en el marco de las convocatorias para los salones regionales de artistas.	No recibida
	Plan de Competitividad de las Industrias Culturales en Colombia	(1) Número y porcentaje de mujeres beneficiadas hasta el año 2015 del programa que llegó a 50 municipios del país, por tipo de rubro financiado. (2) Monto y porcentaje de los proyectos destinados apoyar las mujeres en relación al costo de la inversión total del programa.	No recibida
Ministerio de Cultura	Proyecto LASO	(1) Número y porcentaje de mujeres, en relación al total de beneficiarios, que participaron de los proyectos de creación, gestión y comercialización de contenidos culturales del pPrograma Laso. (2) Monto total, monto promedio y porcentaje de proyectos dirigidos por mujeres que fueron beneficiados con el programa Laso.	No recibida
Ministerio de Educación Nacional	Convocatoria de Estímulos	Entre el año 2007 ya 2017. (1) Número y porcentaje de proyectos presentados por mujeres que han sido financiados por el programa. (2) Monto de los proyectos financiados. (3) Porcentaje de proyectos liderados por mujeres que han obtenido estímulos para la circulación internacional.	Recibida parcialmente

	Convocatoria de Concertación	Entre el año 2007 ya 2017. (1) Número de proyectos presentados por mujeres que han sido financiados por el programa. (2) Monto promedio de los proyectos financiados a las mujeres, en comparación a los de los hombres.	No recibida
	Anuario de cine - Dirección de cinematografía	Entre el año 2007 ya 2017. (1) Número y porcentaje de mujeres (guionistas, directoras, editoras y productoras) registradas en el circuito cinematográfico. (2) Porcentaje de directoras que han estrenado películas en los últimos 10 años. (3) Porcentaje de directoras cuyas obras han sido reconocidas como cortometrajes y largometrajes "producto nacional", en los últimos diez años. (porcentaje de proyectos dirigidos por mujeres que han obtenido recursos económicos a través de Ibermedia), y monto en proporción a los hombres. (4) Número y porcentaje de proyectos liderados por mujeres (dirigidos) que han sido financiados por el Fondo para el Desarrollo Cinematográfico y monto comparativo en relación a los hombres. (5) Porcentaje de mujeres que han participado de festivales internacionales de cine financiados por Proimágenes.	No recibida
	Observatorio Laboral para la Educación	(1) Número y porcentaje de mujeres egresadas de programas de carácter cultural por zona geográfica.	Recibida
Sayco	Información secundaria - Sistema de control de recaudo	(1) Porcentaje de afiliadas mujeres por tipo de miembro (autores, compositores o interpretes). (2) Promedio de años de antigüedad de las afiliadas, en comparación a los hombres. (3) Porcentaje de recaudo de los derechos de distribución y comunicación al público que se destina al pago de derechos de autor de afiliadas al gremio. (4) Número de canciones registradas bajo la autoría de mujeres que son utilizadas para la producción de otro bien o servicio cultural o no cultural.	No recibida
SENA	Sistema de información del proyecto Capital semilla	(1) Número de mujeres que se presentaron como líderes de los 46 proyectos del campo cultural financiados con el programa de capital semilla del Sena, durante los últimos 5 años.	Recibida parcialmente

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.



Por un planeta 50-50 en 2030
Demos el paso por la igualdad de género

Carrera 11 No. 82-76 Of 802
Bogotá – Colombia
Tel: 57+1 -6364750 ext 107

 colombia.unwomen.org

 [onumujerescol](https://www.facebook.com/onumujerescol)

 [ONUMujeresCol](https://twitter.com/ONUMujeresCol)

 [onumujerescol](https://www.instagram.com/onumujerescol)