

Brechas de **Género**: trabajo femenino en sectores culturales y creativos.



Una aproximación con datos
de Argentina, Brasil, Chile,
Colombia, México y Uruguay.



Resumen	5
Introducción	7
1. Marco conceptual y de análisis	10
2. De las brechas de género a las de información y análisis: ¿qué y cuánto sabemos del trabajo femenino en la economía creativa?	18
2.1. Estudios de carácter global	22
2.2. Estudios de carácter sectorial	26
2.3. Información y evaluación cuantitativa de su levantamiento	31
3. Contexto y decisiones en los sectores y países priorizados	35
3.1. Condiciones de contexto	37
3.1.1. Contexto económico, social y cultural	38
3.1.2. Contexto institucional	51
3.1.3. Contexto tecnológico	57
3.2. Decisiones a través de la vida	63
3.2.1. Decisiones en educación	64
3.2.2. Decisiones en oferta laboral y trayectoria	68
3.2.3. Decisiones en familia	77
4. Conclusiones y orientaciones	82
5. Bibliografía	87
6. Anexo metodológico	90
7. Criterios de búsqueda matriz de vaciado	118
8. Relevamiento cualitativo	126

En los últimos años, la igualdad de género ha adquirido creciente importancia en las discusiones sobre formulación de políticas públicas, para lograr un mayor equilibrio y el desarrollo de sociedades más justas y sostenibles.

Aunque el sector artístico cultural y creativo ha tenido un activo rol en la visibilización de las brechas de género -por ejemplo, a través de movimientos como el Me Too- la disponibilidad de información y análisis sobre cómo ellas se materializan específicamente en el mercado laboral latinoamericano son aún limitadas. Así, el siguiente informe busca contribuir a resolver esta necesidad, enfocándose en plantear un marco y antecedentes que permitan indagar en los condicionantes del trabajo femenino específicamente en seis países de Latinoamérica y sectores priorizados: artes escénicas, artes de la visualidad, audiovisual, música y videojuegos.

El proceso de investigación involucró la sistematización y análisis de fuentes secundarias, así como el levantamiento de información cualitativa, que contempló entrevistas a mujeres líderes e investigadoras de la región.

Los resultados del estudio fueron articulados en dos ámbitos. En primer lugar, el análisis se enfocó en la cantidad y calidad de la información disponible sobre indicadores relevantes asociados al trabajo de las mujeres en la economía creativa. Esto para evaluar la discriminación en la materia y pesquisar recomendaciones que contribuyan a generar una agenda

con evidencias. Gracias a este trabajo, se da cuenta del limitado uso de fuentes secundarias oficiales cuantitativas para caracterizar al sector, contrastada por una activa estrategia de levantamiento de datos desarrollada por el sector privado.

En segundo lugar, se realizó un análisis para proveer un panorama general a partir de una propuesta conceptual elaborada a partir de indicadores y condicionantes del trabajo femenino sugeridos por organismos internacionales (OIT, Cepal, 2019; Unesco, 2019). A través de los resultados se muestran indicios claros sobre cómo los condicionantes del contexto y las decisiones personales configuran la oferta laboral para las mujeres.

En relación con el contexto, se abordan las dimensiones de carácter económico, social, cultural, tecnológico e institucional. Estas, a través de la formulación de políticas públicas tienen la capacidad de influir en la determinación de trabajar o no de las mujeres. A nivel de elecciones personales, se observan condicionantes en áreas como familia, educación y trabajo, de los cuales se identificaron patrones similares y distintivos de la economía creativa en relación a otros sectores productivos.



Introducción

En los últimos años, la igualdad de género se ha transformado en un objetivo para la formulación de políticas públicas, en el entendido de que lograr un mayor equilibrio en este ámbito es muy relevante para el desarrollo de sociedades más justas y sostenibles, y para economías más fuertes. Así, medidas enfocadas tanto en invertir en mayor igualdad como en la transversalización del enfoque de género (Valdés, 2006), permiten abordar la desigualdad desde una perspectiva integral que comprenda su complejidad.

El mayor trabajo femenino en el mercado laboral ha sido relevado por diversas organizaciones internacionales, como un imperativo para alcanzar mayores niveles de crecimiento económico y desarrollo sostenible (Cepal, OIT, 2019; BID, 2017, 2021b). En particular, esta noción se basa en que los mayores niveles de generación de riqueza, contribuyen a una directa mejora de las condiciones de vida de los habitantes de los países.

La relevancia del enfoque de género ha impulsado su incorporación tanto en el ciclo de formulación de políticas públicas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación, como en las líneas de trabajo e investigación, áreas de desarrollo, hojas de ruta, entre otros, de diversos organismos internacionales.

Entre los casos relevantes, se destaca la inclusión de la igualdad de género como el objetivo número cinco de la agenda de desarrollo sostenible 2030 propuestos por la ONU en 2015. Asimismo, el 2010 el Banco Interamericano de Desarrollo aprobó la política operativa sobre igualdad de género, que propone que no es sólo deseable, sino que es un aspecto de trabajo fundamental para el desarrollo

de acciones que permitan alcanzar sus objetivos institucionales.

En la participación laboral femenina en la economía creativa, se observan en ella características distintivas a nivel de industria y de zona geográfica. En el primer caso, destaca el hecho de que, a pesar de contar con una alta participación en comparación con otros sectores productivos, tales como agricultura e industria, existen desafíos en materia de igualdad de género que agudizan las condiciones estructurales del sector cultural

y creativo: tales como inestabilidad, informalidad y precarización (Unesco, 2021; Eenca, 2019; European Commission, 2019). Con respecto a la distribución territorial, Unesco (2021b) evidencia una mayor prevalencia de participación masculina en profesiones culturales y creativas en países latinoamericanos en comparación con los países desarrollados.

Por la multiplicidad de factores que interactúan con la dimensión de género, así como la limitada información disponible en la materia en Latinoamérica en el sector cultural y creativo (Unesco, 2021), es importante proveer evidencia que sustente la formulación de políticas

que respondan a las particularidades de cada territorio (BID, 2021c). En esa línea, entre los antecedentes necesarios a considerar en el contexto en el cual se desarrolla el estudio, este ha sido determinado por la irrupción de la pandemia en el 2020. Según la Unesco (2021b; 2022), la contingencia sanitaria ha agudizado las barreras de género al interior de la economía creativa, planteando con preocupación un retroceso en los avances que se habían alcanzado.

El siguiente informe tiene por objetivo identificar y proveer información cualitativa y cuantitativa que constituyan antecedentes relevantes acerca

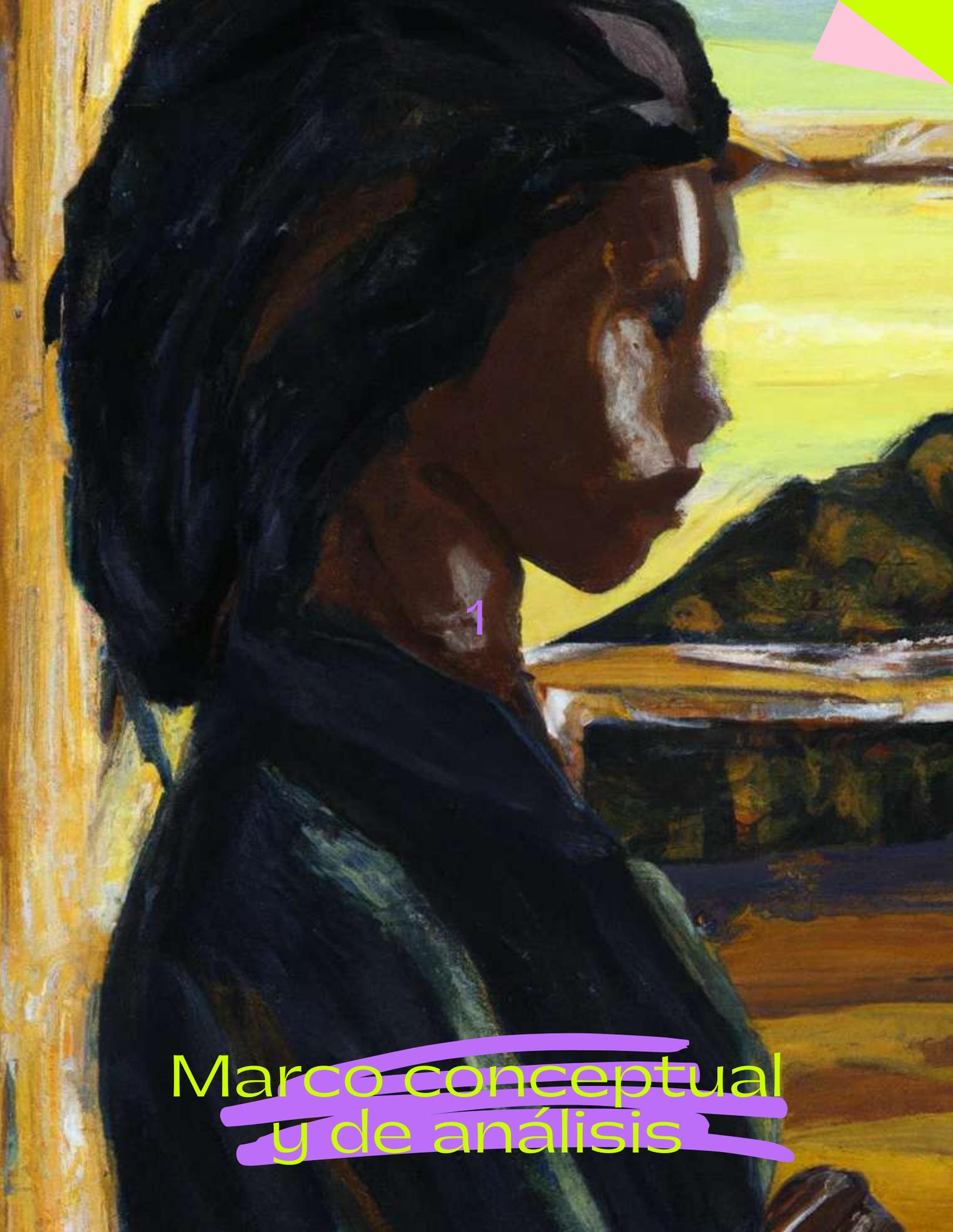


del trabajo de las mujeres en cinco sectores artísticos, culturales y creativos priorizados, de manera de generar evidencia que sustente intervenciones orientadas a reducir las desigualdades de género en este ámbito.

El documento está estructurado en cuatro capítulos. El primero, presenta el marco conceptual elaborado en el estudio para indagar sobre los condicionantes de la participación laboral femenina, el que conjuga indicadores y factores sugeridos por organismos internacionales (OIT, Cepal, 2019). El segundo, resume los resultados del mapeo de fuentes secundarias y las características de la información recopilada, para establecer un panorama sobre la información disponible y las brechas que limitan establecer una agenda de género basada en evidencia. El tercer capítulo se enfoca en el análisis de los resultados asociados al trabajo

femenino en la economía creativa, a nivel del contexto y de decisiones a lo largo de la vida en la que ellas se enmarcan. Finalmente, el cuarto capítulo propone conclusiones y orientaciones de política pública, seguidas por unos anexos, en los que se incluye la metodología e instrumentos de recolección de información y sistematización.





1

Marco conceptual
y de análisis

Marco conceptual y de análisis

Cuando hablamos de desigualdades, brechas o segregaciones de género nos referimos a todas aquellas situaciones que se originan en estructuras sociales arraigadas en las diferencias sexo-género, y que han beneficiado históricamente a los hombres por sobre las mujeres. Desde esa perspectiva, cabe destacar que la Unesco (2014) da cuenta que la igualdad de género se refiere a “igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas”.

Sobre la participación femenina -o ausencia de ella- en el mercado laboral, es importante considerar que está cruzada por diversos factores, los que están interrelacionados e interactúan con decisiones circunscritas en un contexto más amplio y estructural que afectan transversalmente la vida de mujeres y hombres. El análisis desde una perspectiva interseccional, releva el hecho de que las decisiones personales están condicionadas por el contexto en el cual ellas se toman (Cepal, OIT; 2019), por lo que variables como la clase, la raza, la orientación sexual y el territorio interactúan de ma-

nera diferente con la variable género, agudizando o fortaleciendo condiciones de desigualdad estructurales (Unesco, 2021b).

Entre los desafíos a la hora de analizar la participación laboral, se halla el hecho de que las decisiones de trabajar o no influyen, y a la vez son influenciadas, por diversos factores, tanto por eventos y condiciones que se enfrentan durante la vida, como por preferencias, valores y costumbres personales y sociales. En consecuencia, el análisis se circunscribe entre factores interrelacionados, donde ninguno por sí solo explicaría la oferta laboral femenina, en especial considerando que algunos dependen de decisiones personales, mientras otros a factores de contexto de carácter exógeno (Busso, M. & Romero, D., 2015).

Abordar la participación laboral femenina en la economía creativa significa una serie de desafíos adicionales a los mencionados, los que se ven agudizados por la escasa información y análisis de carácter económico en la materia (Unesco, 2021; BID, 2021). Entre las limitaciones centrales, se halla el abordarlo como un sector específico, cuando en realidad las cadenas de valor de las disciplinas

artísticas, culturales y creativas difieren drásticamente² (European Commission, 2017), lo que puede resultar en una sobre simplificación de las medidas de política pública encauzadas a reducir la desigualdad laboral en el sector.

Para estructurar un análisis riguroso, que contemple herramientas de análisis de la dimensión de género en el mercado laboral a nivel transversal, pero a la vez enfocado en la economía creativa, se decidió utilizar como referencia dos marcos elaborados por organismos internacionales.³

En primer lugar, se empleó el marco conceptual elaborado por Cepal y OIT (2019), en base a Busso y Romero (2015), para identificar factores que



² Por ejemplo, es posible identificar sectores cuya intensidad de uso de tecnología es muy relevante en comparación a otros, como en el caso de videojuegos y artes de la visualidad.

³ Revisar en detalle de la metodología usada.

determinan la oferta laboral de las mujeres. Entre sus virtudes, destaca la capacidad de distinguir claramente las decisiones de carácter personal de aquellas condiciones de contexto que afectan la participación femenina, lo que contribuye a elaborar una aproximación de carácter preliminar que simplifica el análisis de la dimensión de género.

En segundo lugar, para contar con indicadores relevantes para la formulación de políticas públicas que pudieran alinearse con el objetivo del estudio y al marco escogido, se seleccionaron cinco variables asociadas al sector cultural que fueron sugeridas por Unesco (2019) para dar seguimiento de los indicadores globales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Naciones Unidas. Contar con métodos de cálculo y referencias de fuentes relevantes, así como una clara especificación para el cálculo de la dimensión de género, fueron antecedentes claves a la hora de utilizar como referencia este marco.

Tras identificar un método de clasificación y variables relevantes, se trabajó en conciliar una propuesta que también fuera coherente con la información cualitativa y las dimensiones sugeridas por la bibliografía asociada a brechas de género, ya que se tratan de referencias destacadas por su relevancia en los estudios específicos sobre economía creativa (entre otros, Unesco, 2021b).

El diagrama, que viene a continuación, establece el marco elaborado, que conjuga los antecedentes descritos. Las dimensiones e indicadores propuestos corresponden a una selección priorizada de los niveles de información de fuentes oficiales disponibles en los países y sectores priorizados, o porque su impacto está documentado en bibliografía de la economía creativa.

DIAGRAMA

Marco de las condicionantes del trabajo femenino en la economía creativa.



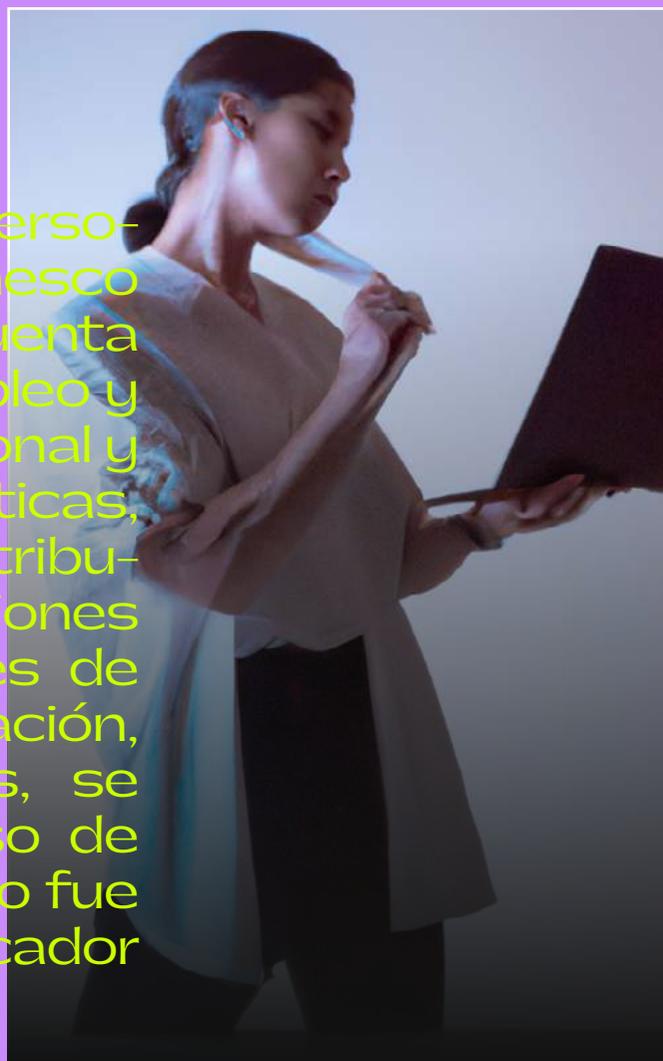
Fuente: Elaboración propia en base a Cepal; OIT (2019), Unesco (2019).

A nivel de decisiones personales, el marco se enfoca en indagar en ámbitos asociados a la familia, educación y trabajo. De acuerdo a Cepal y OIT (2019), algunos estudios recientes que se han centrado en analizar la participación laboral de las mujeres en Latinoamérica, evidenciaron que hay una correspondencia positiva entre esa participación y el aumento del nivel educativo y otros aspectos demográficos, como la disminución de la tasa de fertilidad (Busso y Romero, 2015; Gasparini y otros, 2015).⁴ Asimismo, se destacó la influencia del campo ocupacional en la denominada segregación horizontal, por la que las mujeres y los hombres tienden a estar empleados en diferentes ocupaciones dentro de una misma industria⁵ (UN Women; 2015).

⁴ Es interesante notar que la mayoría de los estudios reseñados por la Cepal y la OIT enfrentan limitaciones relacionadas con la disponibilidad de los datos que se recogen en las encuestas de hogares. Tal como se evidencia en el capítulo II, estas se profundizan al focalizar el análisis en la economía creativa.

⁵ Por ejemplo, en el caso audiovisual que las direcciones de arte sean cubiertas por mujeres, mientras que las de fotografía y sonido por hombres.

Al evaluar las decisiones personales con el marco de Unesco (2019), fue posible dar cuenta que los indicadores de empleo y formación técnica, profesional y superior en disciplinas artísticas, culturales y creativas, contribuyen a caracterizar dimensiones asociadas a las decisiones de oferta laboral y de educación, respectivamente. Además, se constata que para el caso de las decisiones familiares, no fue posible identificar un indicador Unesco ad hoc.



En relación con el contexto, este aborda dimensiones de carácter económico, social, cultural, tecnológico e institucional, las que a través de la formulación de políticas públicas, tienen la capacidad de influir en la ocupación laboral femenina.

El contexto económico y social, junto a la brecha salarial entre hombres y mujeres,⁶ y siguiendo la recomendación de UN Women (2015), se profundizó en el análisis de segregación vertical, porque se limita el acceso a diferentes niveles, grados o posiciones de liderazgo y antigüedad. Para conciliar esta dimensión con los indicadores Unesco (2019), se utilizó el indicador Empresa. Este evalúa tendencias de las organizaciones culturales como porcentaje de empresas asociadas a los niveles de remuneración, y proporción de propiedad y cargos directivos distribuidos por sexo.

Con la dimensión cultural, se profundizó la indagación de las potenciales situaciones de discriminación en los espacios de difusión y circulación, y la existencia de estereotipos de género en la producción y en el ejercicio del liderazgo.

En el contexto institucional, y siguiendo las recomendaciones de Unesco (2019), se consideraron los indicadores asociados a Financiación de la

cultura y Gobernanza. En el primero, el indicador muestra la participación del presupuesto asociado a cultura en el total gubernamental, que recoge la importancia de la intervención pública en la dinamización de la oferta artística, cultural y creativa (BID, 2021c). En el segundo, del listado de 50 regulaciones orientadas al fortalecimiento cultural y creativo sugerido por Unesco, se priorizó la verificación de medidas asociadas al “apoyo a la creación de empleo” y “fomento a la formalización y el crecimiento de las micro/pequeñas y medianas empresas”.

En relación al contexto tecnológico, se focalizó el análisis en los cambios en los procesos de intermediación derivados de la digitalización, los que fueron acelerados por la crisis sanitaria derivada del covid 19 (BID, 2020; Sasso, S. & Cathles, A., 2021). Sin embargo, al igual que en el caso de las decisiones personales, no fue posible identificar un indicador Unesco que caracterizara adecuadamente esta dimensión.



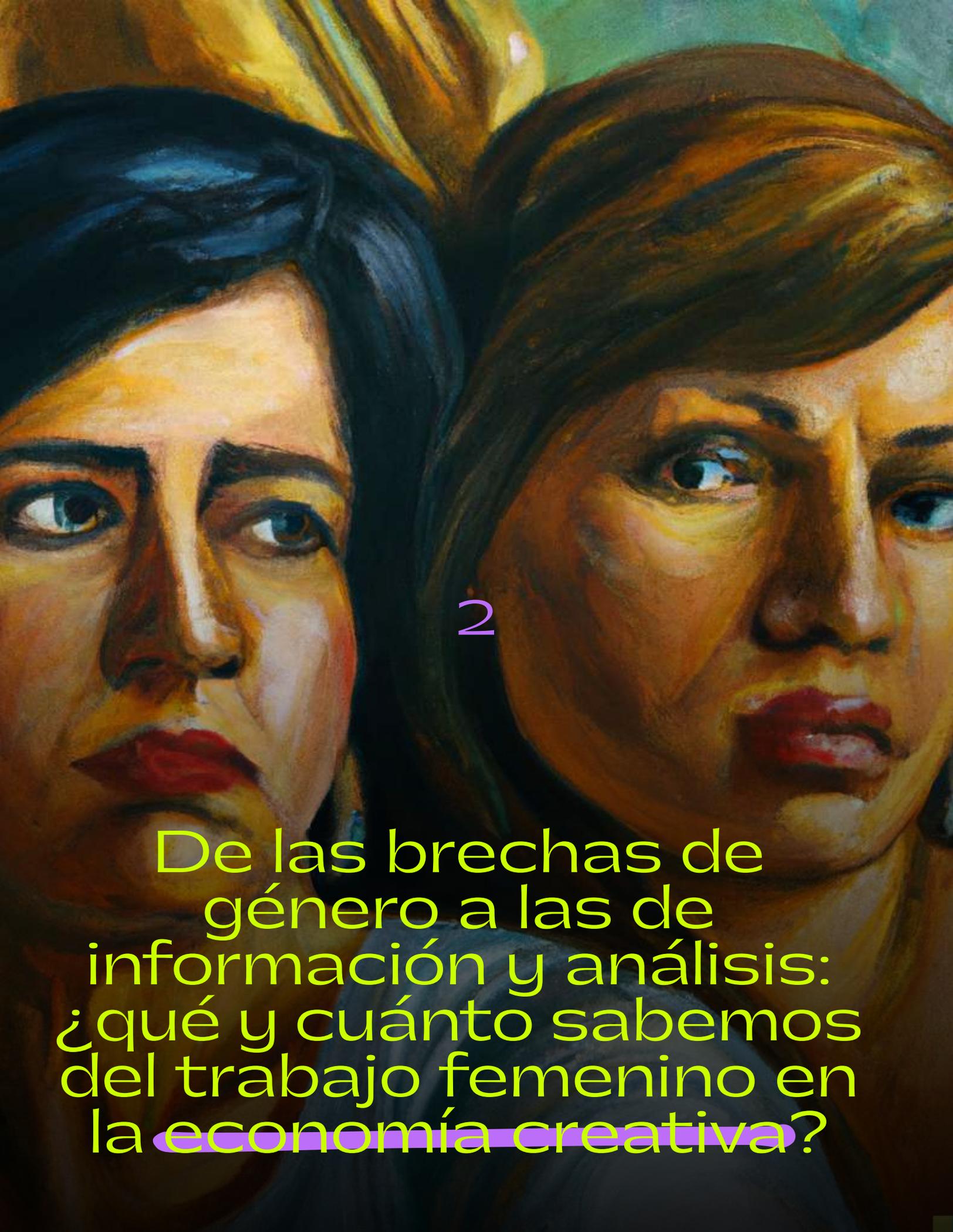
El presente estudio prioriza cinco sectores de la economía creativa: artes escénicas, artes de la visualidad, audiovisual, música y videojuegos. La selección se realizó a partir de dos criterios, dejando abierta la posibilidad de que se puedan abordar otros sectores en un futuro, o realizar un estudio de caso específico. El primer criterio tiene que ver con la literatura disponible, dado que existe una mayor cantidad de bibliografía⁷ sobre brechas de género en los sectores priorizados. Particularmente las asociaciones gremiales de las industrias de la música, audiovisual y videojuegos lideran la generación de datos que muestran estas desigualdades. El segundo criterio considera que el nivel de desarrollo y profesionalización del sector, se evidencia en el hecho de que los sectores priorizados han tenido un crecimiento sostenido. Este se expresa en mayor comercialización e intercambio nacional e internacional, más institucionalidad y mayores niveles de profesionalización.

En la delimitación geográfica del estudio, focalizar la investigación se centró en seis países de Latinoamérica, en función de sus respectivos tamaños de mercados: Argentina, Brasil, Colombia, México, y de las estrategias gubernamentales desarrolladas para fortalecer la economía creativa: Chile, Colombia y México, y de exportación de servicios no tradicionales: Chile y Uruguay.

⁶ Diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la media de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

⁷ Tal como ha sido planteado en la literatura y relevado por la Unesco (2021), los estudios de casos específicos permiten entender la complejidad de la desigualdad de género. En este informe se plantea como estudio exitoso un análisis realizado en Berlín y Londres sobre equidad y diversidad en el mundo de la música clásica, el que podría replicarse en América Latina y el Caribe.

En función de la envergadura de las temáticas cubiertas en este marco, así como el desafío que significa aplicarlo a la economía creativa, se centró el análisis en las decisiones personales y el contexto en el que se enmarcan. Aunque delimitar ambos tiene la virtud de simplificar el análisis, facilitando enfocarse en ámbitos prioritarios, su limitación es invisibilizar eventualmente los efectos cruzados entre ellos. Así, se constata que a pesar de que el estudio constituye un avance preliminar, sin duda se requiere continuar profundizando en nuevas investigaciones tanto cualitativas como cuantitativas.



2

De las brechas de género a las de información y análisis: ¿qué y cuánto sabemos del trabajo femenino en la economía creativa?

De las brechas de género a las de información y análisis: ¿qué y cuánto sabemos del trabajo femenino en la economía creativa?

La generación de información para la toma de decisiones e implementación de políticas públicas sobre fomento a la economía creativa en Latinoamérica ha sido referida como uno de los ámbitos en los cuales la región tiene amplio espacio para desarrollarse (BID, 2020; 2021c; Unesco, 2021b). No obstante, la ausencia de datos fragiliza el ecosistema creativo en su conjunto, disminuyendo su visibilidad como catalizador de alternativas de desarrollo en el territorio y de oportunidades de inversión privada, así como también para la identificación de áreas relevantes para la transferencia de conocimiento, entre otros.

Al integrar la dimensión de género, se reconoce un aumento últimamente de la información asociada a la economía creativa. Sin embargo, también se ve la relevancia de implementar las estrategias que den cuenta de las experiencias particulares y locales, ya que la discriminación de las mujeres se genera por causas multidimensionales (Eenca, 2019; Unesco, 2021).

⁸ Por ejemplo, la decisión personal de su educación no solo define el sector creativo en el que la trabajadora se desempeñará, lo que puede observarse desde una perspectiva de segregación horizontal, sino que también condiciona al cargo al que puede acceder. Esto puede ser analizado desde la perspectiva de segregación vertical, aunque como esta tiene un fuerte componente del contexto social y cultural, se priorizó analizarla por separado.



Un análisis lineal de datos estadísticos –por ejemplo, los de parrilla⁹, puede llevar a conclusiones equivocadas sobre las brechas de género, pudiendo ensombrecer u ofrecer miradas demasiado optimistas respecto de los progresos en la materia. Como muestra, una alta participación femenina en un sector no conlleva necesariamente condiciones de igualdad de género en su interior. Así, el diseño metodológico del presente estudio contempló, además de un relevamiento de información cuantitativa, el desarrollo de una aproximación cualitativa que permitiera indagar en dichas causas, y en aquellas desigualdades menos evidentes, aunque afectan el quehacer y desarrollo profesional de las trabajadoras de la economía creativa.

Debido a que durante el proceso de desarrollo de la investigación se ratificaron múltiples desafíos asociados a análisis en un contexto de escasa información (BID, 2021c; Unesco, 2021b), el siguiente capítulo tiene por objetivo ofrecer un panorama general de las características y limitaciones de la información cuantitativa asociada a los indicadores Unesco (2019) mapeados durante el proceso de investigación, así como las consideraciones relevantes a la hora de plantear un levantamiento de información en la materia¹⁰. Como el objetivo se centra en la disponibilidad de datos cuantitativos, de los cinco indicadores mapeados se priorizaron aquellos que contaban con información de fuentes oficiales o gremiales, a saber:

Empleo cultural, empresa, financiación pública de la cultura y formación técnica, profesional y superior en disciplinas artísticas, culturales y creativas.

A lo largo del proceso de mapeo de reportes fue posible dar cuenta de que existen al menos dos tipos de fuentes relevantes a la hora de recopilar datos cuantitativos sobre las condicionantes de la participación laboral femenina. Por una parte, los reportes de carácter global, usualmente desarrollados por organismos gubernamentales con fuentes oficiales, cuyo objetivo se asocia a ofrecer una visión económica del comportamiento de la totalidad de la economía creativa, comparando los distintos sectores artísticos, culturales y creativos, y una aproximación a las fuentes de financiamiento públicas, entre otros. Por otra parte, se hallan los informes desarrollados por asociaciones gremiales o por investigadores de instituciones de educación superior u observatorios, cuyo objetivo es ofrecer una caracterización económica sectorial de mayor ascenso social, así como justificaciones de agendas específicas respaldadas por datos cuantitativos.

A continuación, se presentan los resultados del mapeo de reportes identificados a nivel global y sectorial, respecto a la disponibilidad de información asociada a la dimensión de género en los países priorizados.



⁹ “Los datos de ‘parrilla’ son los datos que tienen en cuenta el número de hombres y mujeres que ocupan distintos puestos de trabajo en distintos sectores. Son útiles para obtener un panorama general de los roles de género en determinadas industrias o sectores y para seguir el progreso tras la puesta en marcha de medidas de igualdad de género” (Unesco, 2021, p. 28). Ver detalle metodológico en sección de anexos VI.I Sistematización de fuentes secundarias: bibliografía y datos cuantitativos.

¹⁰ Ver detalle metodológico en sección de anexos VI.I Sistematización de fuentes secundarias: bibliografía y datos cuantitativos.

2.1. Estudios de carácter global

Para concretar el mapeo, se sistematizaron 19 reportes de carácter transversal a la economía creativa, los que fueron clasificados de acuerdo con la disponibilidad de datos de la dimensión de género. Así se consideraron los siguientes tres niveles de información:

- A.** Existe la fuente para el indicador y la dimensión de género se calculó.
- B.** Existe fuente sobre el indicador a nivel de la población total, a partir de encuestas o registros administrativos, aunque sin el cálculo asociado a la distribución por género. Por lo tanto, habría que analizar a nivel de microdatos para contar con el cálculo de la variable.
- C.** No se identifica información sobre el indicador.

TABLA 1. Reportes priorizados

Indicador/ país	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Uruguay
Empleo	1	1	1	1	1	1
Empresa	1	1	1	2	3	3
Financiación pública	2	2	1	2	2	3
Formación técnica, profesional y superior en disciplinas artísticas, culturales y creativas	2	2	2	2	2	2

Fuente: Elaboración propia.

Cuando se incorpora la dimensión de género en el análisis de las fuentes identificadas, es posible dar cuenta de que, a excepción del empleo cultural, la mayor parte de los países no ha publicado información de la dimensión de género. Asimismo, y a partir de los reportes identificados, fue posible establecer un listado de 11 fuentes de información cuyo análisis a nivel de microdatos permitiría establecer la dimensión de género. Estos, para propósito de la tabla 1, fueron catalogados en el nivel de información número 2.

Con el indicador de empleo, es posible notar que en cinco de los seis países analizados se cuenta con la información publicada, y en la mayoría de los casos se hizo una publicación realizada en los últimos tres años.

La información del indicador de empresa, que refleja la brecha salarial, se halla disponible para la mitad de los países analizados. Sin embargo, a diferencia de la variable de empleo, esta proviene de tres tipos de fuentes secundarias distintas: encuesta de hogares (Argentina), catastro de empresas (Brasil) y mutualidades de empleadores (Chile).

¹¹ Ver fuentes identificadas en sección de Anexos, tabla 19.

¹² Ver fuentes identificadas en sección de Anexos, tabla 20.

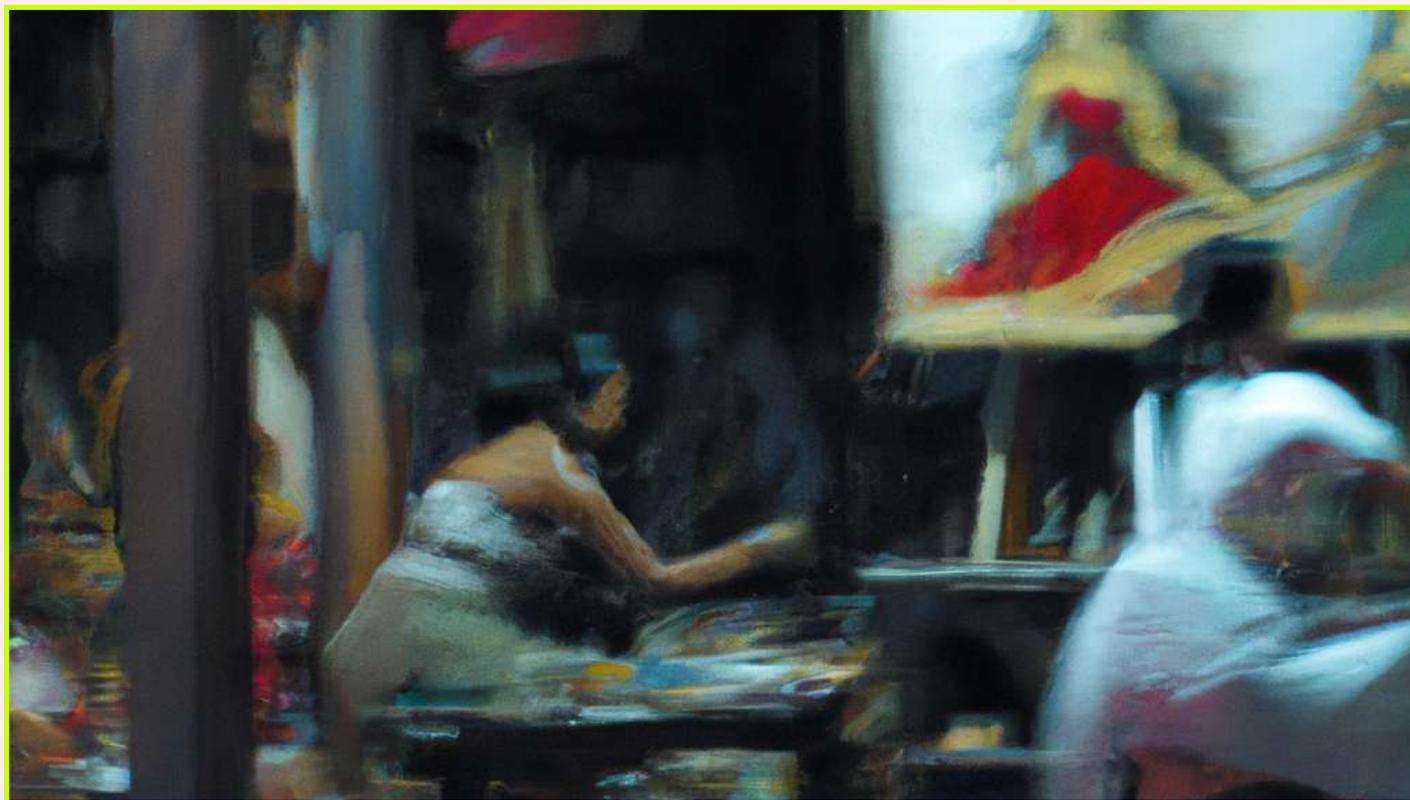


TABLA 2: Periodicidad
Información disponible para
los indicadores priorizados

Indicador/ País	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Uruguay
Empleo cultural	Informe periódico anual e informe único	Informe periódico bianual	Informe periódico anual e informe único	Informe periódico semestral	Informe único	Informe único
Empresa	Informes únicos	Informe único	Informe periódico anual	Informe periódico semestral e informe único	No disponible	No disponible
Financiación pública de la cultura	Informe periódico anual e informe único	Informe único	Informe periódico anual	Informe periódico anual	Informe único	No disponible
Formación técnica, profesional y superior en disciplinas artísticas, culturales y creativas	No disponible	No disponible	Informe periódico anual	No disponible	No disponible	No disponible

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes oficiales (listado en Anexos, tabla 13).

2.2. Estudios de carácter sectorial

De acuerdo a Unesco (2021), la información enfocada en evaluar la dimensión de género ha aumentado en una amplia diversidad de instituciones y lugares, los que si bien entregan un panorama general, no son suficientes para contar con una “visión global que nos permita seguir y localizar el progreso a lo largo del tiempo”. Considerando este escenario, así como la percepción compartida respecto a la carencia de información en los países priorizados, lo cual fue corroborado durante las entrevistas, es que el mapeo se realizó desde una perspectiva sectorial. En primer lugar, se corroboró la disponibilidad de estudios de acuerdo a criterios de búsqueda determinados por las necesidades del estudio (a nivel cuantitativo y cualitativo) , para en una segunda etapa, consolidar las fuentes que estuvieran específicamente asociadas al levantamiento de datos cuantitativos.



La siguiente tabla muestra que de los 34 estudios identificados, la música concentra la mayor proporción, con casi un tercio del total, distribuidos en cinco de los seis países analizados, seguido de artes visuales, donde se mapearon nueve estudios. Por el contrario, el sector del que menos estudios se recopilaban es el de videojuegos, que solo se identificaron en tres países.

TABLA 3: TABLA 3. Número de estudios y sectores priorizados

Sector/País	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Uruguay	Total
Audiovisual	1	1	2	0	2	0	6
Artes escénicas	1	0	0	3	0	1	5
Artes visuales	1	1	2	1	3	1	9
Música	1	2	3	2	0	2	11
Videojuegos	1	0	1	0	0	1	3
TOTAL	5	4	8	6	5	5	34

Fuente: Elaboración propia en base a mapeo (listado en Anexos, tabla 22).

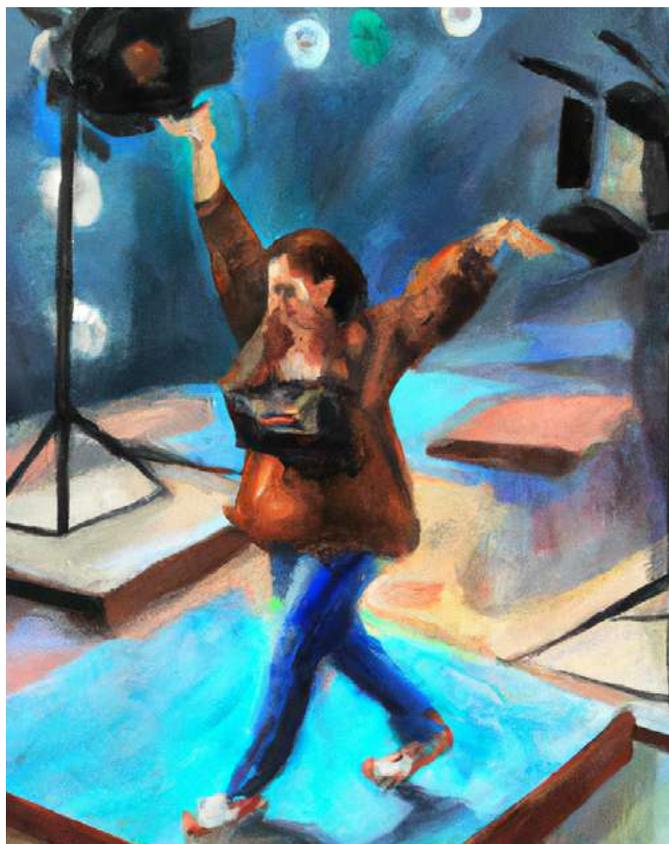
¹³ Ver en sección de anexos 7.1. y 7.2. los criterios de selección utilizados y las fuentes recopiladas.

Período de publicación de los estudios recopilados

En relación con el período de publicación, más de la mitad de los estudios mapeados fueron publicados en los últimos tres años.

Año	2021	2020	2019	2018-2013	2012-2010	Anterior a 2010
Número de publicaciones	9	3	7	5	3	7

Fuente: Elaboración propia en base a mapeo (listado en Anexos, tabla 22).



La tabla 4 muestra la distribución de reportes con indicadores cuantitativos a nivel de sectores y países priorizados. Hay que notar que en ella se mantiene la tendencia de una predominancia de estudios en el ámbito de la música, con más de la mitad de lo publicado, secundado por el sector audiovisual con siete estudios.

TABLA 4: Número de estudios y sectores priorizados

País/Sector	Artes escénicas	Audiovisual	Música	Videojuegos	Total general
Argentina	0	2	2	1	5
Brasil	0	1	2	0	3
Chile	0	2	4	1	7
Colombia	0	0	2	0	2
México	0	1	1	0	2
Uruguay	1	1	1	1	4
Total general	1	7	12	3	23

Fuente: Elaboración propia en base a mapeo (listado en Anexos, tabla 23).

Al analizar el tipo de institución que elabora el informe, se desprende que la mayor parte de los estudios fueron encargados por el sector privado -asociaciones, gremios-, secundado por el sector público. En este último caso, la mayoría de ellos corresponde a organismos gubernamentales sectoriales, tales como el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales de Argentina, la Agencia Nacional do Cinema de Brasil, entre otras.

TABLA 5. Número de estudios según tipo de institución y sectores priorizados

Tipo de institución/ Sector	Artes escénicas	Audiovisual	Música	Videojuegos	Total general
Asociación/gremio/sector privado	0	2	10	1	13
Sector público	1	5	1	1	9
Universidad/ Observatorio	0	0	1	1	2
Total general	1	7	12	3	23

Fuente: Elaboración propia en base a mapeo (listado en Anexos, tabla 23).

2.3. Información y evaluación cuantitativa de su levantamiento

Durante el proceso de sistematización y análisis de fuentes secundarias se identificaron diversos artículos periodísticos que dan cuenta de la participación laboral femenina en los sectores priorizados, especialmente en el caso de videojuegos y música. Sin embargo, se detectó que estos reportajes correspondían a un número bastante mayor que la cantidad de reportes elaborados por fuentes oficiales y artículos académicos disponibles en la materia. En línea con los hallazgos del BID (2021b), esta brecha denota una falta de priorización a nivel público, el que sería reforzado por un menor interés académico, lo que para fortalecer la gestión a nivel público y privado es muy relevante. En consecuencia, es necesario fomentar la generación de investigaciones en esta área temática, ya sea disponiendo de incentivos e información para su propósito y levantando una agenda de investigación que aborde estos temas.



Al analizar las metodologías utilizadas por los estudios globales y sectoriales, se hallan similitudes y diferencias en torno a los tipos de las limitaciones que emergen cuando se establece un análisis comparativo de las fuentes revisadas, asociadas a cobertura, delimitación del campo, entre otras. En relación con las similitudes, el hecho de que cada país o institución responsable establezca una metodología diferente para abordar la investigación, dificulta tanto la comparabilidad de los datos, como la generación de una interpretación más sofisticada que un análisis descriptivo simple entre los que cuentan con información sobre variables relevantes que incluyen la dimensión de género.

Entre las diferencias relevantes de los estudios de carácter global y los sectoriales, se encuentra la dificultad de establecer parámetros de la calidad de la información reportada por estos últimos. Como parte de la limitada información las características de metodología utilizada –por ejemplo, fichas técnicas, y los marcos muestrales utilizados, resulta complejo evaluar la pertinencia para extrapolar los resultados de las investigaciones a una población representativa de la sociedad. El hecho que en una proporción relevante de los reportes elaborados por el sector privado, la metodología del muestreo se base en registros propios o en el autorregistro luego de su difusión en redes sociales, alerta sobre la representatividad de la información levantada, lo que a su vez disminuye la posibilidad de establecer una agenda de mayor alcance.

Para hacer un levantamiento de información que incluya el análisis comparativo entre países, es necesario tomar en cuenta la definición estandarizada de actividades económicas principales para identificar a quienes forman parte de la economía creativa.

En el caso de los indicadores de empleo y empresas analizadas en este estudio, si bien todas las encuestas toman como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU rev.3), solo Argentina, Brasil y Chile utilizan el Marco de referencia para Estadísticas Culturales de UNESCO (2009) para diferenciar las actividades asociadas a la economía creativa. En relación con sus metodologías, Argentina, Brasil, México y Uruguay utilizan los datos de las encuestas de hogares, mientras que en el caso de Chile provienen de registros administrativos asociados a mutualidades de empleadores¹⁴.

Con miras a realizar un análisis de carácter disciplinar, la utilización de fuentes secundarias tiene limitaciones para interpretar sus resultados, lo que justificaría la necesidad de realizar levantamiento específicos asociados a la economía creativa.

Aunque existe información de encuestas nacionales de las que se podría realizar un análisis de microdatos, su representatividad a nivel de economía creativa no está asegurada. Esto dificulta la validez del análisis de los datos recolectados sobre este sector, y a la hora de realizar estadísticas comparadas, el tamaño muestral no asegure la validez externa de los datos.¹⁵ Por otra parte, al utilizar los datos de registros administrativos, sin capturar el universo de trabajadores culturales informales, deja fuera de ellos, como se ve en el siguiente capítulo, a una proporción bastante relevante del empleo.

Ahora en relación al levantamiento de los datos de la formación técnica, profesional y superior, es interesante notar que si bien la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de Unesco define campos de educación, no fue posible identificar una codificación que delimitara los programas circunscritos en la economía creativa. Además, se identificaron indicios respecto de que el nombre de las ofertas de programas educativos varía año a año entre países, lo cual dificulta la comparabilidad tanto temporal como la posibilidad de realizar estadísticas.

¹⁴ De acuerdo a la Superintendencia de Seguridad Social, las mutualidades de empleadores “son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que administran el Seguro de la Ley 16.744, respecto de los trabajadores dependientes de sus entidades empleadoras adheridas y de los trabajadores independientes afiliados, y otorgan las prestaciones preventivas, médicas y económicas que dicha ley y sus reglamentos, establecen”.

¹⁵ La validez externa tiene que ver con la extensión y forma en que los resultados de un experimento pueden ser generalizados a diferentes sujetos, poblaciones o lugares. En este caso, se refiere a que los resultados de una encuesta sean o no replicables a todo el universo de trabajadores de la economía creativa.

En el caso de la financiación de políticas o iniciativas asociadas a la cultura, en línea con los resultados de BID (2021b), se identifican diversas limitaciones para establecer análisis comparativos entre países, principalmente debido a la diversidad de marcos jurisdiccionales, niveles de transparencia y heterogeneidad de las clasificaciones presupuestarias. Al agregar la dimensión de género, es aún más complejo establecer de forma cuantitativa la priorización que otorgan los distintos ministerios a una agenda en la materia, porque esa información es parcialmente pública (tal como se mencionó con anterioridad, solo en Chile fue posible relevar datos en la materia).



3

Contexto y decisiones
en los sectores y países
priorizados

Contexto y decisiones en los sectores y países priorizados

El siguiente capítulo presenta el análisis de la información secundaria recopilada y el relevamiento cualitativo,¹⁶ a partir de los que se dan indicios relevantes para evaluar la participación laboral femenina en sectores priorizados de la economía creativa.

Entre sus resultados relevantes a nivel global, las mujeres entrevistadas dieron cuenta de ciertas condicionantes de sus sectores que han dificultado su quehacer y que sobrepasan las desigualdades de género. En sus relatos, se evidencia cómo gran parte de sus esfuerzos ha estado puesto en superar los obstáculos asociados a la falta de recursos para realizar sus proyectos. Esto se traduce en: inestabilidad financiera, falta de recursos humanos y personal especializado, falta de información, todas problemáticas asociadas a la precariedad, informalidad y falta de profesionalización del sector cultural y creativo.

Algunas mujeres consideraron que lo anterior se debe a una desvalorización del sector cultural en relación con otros sectores económicos, e incluso asociaron la alta presencia femenina en la economía creativa a este motivo. Esto se relaciona con lo indicado por la Unesco (2021), que señala que

la “feminización” de ciertos subsectores o roles se condice con menores remuneraciones.

Ahora, más allá de cuán valorado o no socialmente esté el sector cultural y creativo, lo que sí es un hecho para ellas es que la falta de recursos disponibles las ha llevado a liderar proyectos que difícilmente se vuelven sostenibles en el tiempo, repercutiendo en jornadas de trabajo extensas e invirtiendo recursos propios para lograr sus objetivos. Asimismo, cuando las fuentes de ingresos de sus proyectos son estatales, deben enfrentar una burocracia extenuante que muchas veces no coincide con el dinamismo de sus disciplinas.

Para profundizar en los antecedentes que justifican las percepciones señaladas, y conforme al marco conceptual sugerido en el capítulo I, se estructura el análisis de las condiciones que limitan la participación laboral femenina en dos dimensiones: las decisiones que toman las mujeres a lo largo de sus vidas y el contexto en que se enmarcan.

3.1. Condiciones de contexto

Las decisiones que toman las mujeres a lo largo de sus trayectorias están muy influenciadas por su contexto social, cultural, económico, institucional y tecnológico. En los siguientes apartados se da cuenta de que pese a que el sector creativo y cultural tiene una alta participación femenina, existen segregaciones laborales en la cadena de valor, reforzadas por estereotipos de género.

¹⁶ Ver sección de Anexos descripción metodológica.

3.1.1. Contexto económico, social y cultural

Uno de los problemas estructurales identificados en el sector creativo es la precarización de la fuerza laboral (EY, 2015; Unesco, 2018; Benavente y Grazzi, 2017), lo que ha repercutido en mayor inestabilidad financiera, informalidad y sobrecarga de trabajo para las entrevistadas, poniendo en entredicho la sostenibilidad de los proyectos en el tiempo. Lo anterior queda en evidencia, por ejemplo, al revisar el tipo de contratos, formales o informales, que prevalecen en el sector.

En la tabla 7, se muestra la distribución de empleo a nivel nacional (señalado como Economía en la tabla) y del sector cultural y creativo, considerando contrato estable (formal), honorarios sin contrato estable (formal) y el porcentaje de empleo. De este modo, es posible evidenciar que, a excepción de Argentina¹⁷, tiende a existir una mayor proporción de trabajadores que mantienen trabajos informales o independientes a honorarios en el sector cultural, al compararlo con lo que ocurre en otros sectores de la economía.

Sin embargo, y tal como se enunció en el capítulo II, los datos que nutren el cálculo no son necesariamente comparables entre los países analizados, porque la información recopilada por cada uno de ellos refleja la disponibilidad de fuentes para el cálculo del indicador.¹⁸

¹⁷ Durante el trabajo de campo no fue posible establecer causalidad respecto de la razón por la cual Argentina cuenta con una menor tasa de informalidad en el sector creativo. Aunque podría deberse a mayores niveles de sindicalización, es una hipótesis que requiere investigación específica en la materia dada la escasez y limitaciones en la comparabilidad de datos descrita en el capítulo II.

¹⁸ Ver en tabla 21 de Anexos el detalle de las fuentes utilizadas en cada país, el marco metodológico y los comentarios sobre la disponibilidad de información de los códigos de actividad considerados para hacer la estimación.

TABLA 6: Empleo en el sector cultural y creativo (%)

País	Sector	Empleo con contrato indefinido		Modalidad de trabajo		Dueños de empresas		Total de trabajadores	Participación	Año de referencia
		Público	Privado	Honorario/ No asalariado/ Cuenta propia	Informal (Empleo sin contrato/ honorario)	Empresarios	Otros			
Argentina (A)	Cultural y creativo	0	47	30	23	0	0	270.928	1,7	2020
	Economía	0	44	30	26	0	0	0	0	
Brasil (B)	Cultural y creativo	3,0	34,6	44,0	12,4	4,9	1,1	3.300.000	5,7	2018
	Economía	12,5	35,6	25,4	12,5	4,9	9,1	0	7,0	
Colombia (C)	Cultural y creativo	47		53		0	0	528.231	2,7	2020
	Economía									
Chile (D)	Cultural y creativo	59,9		13,7	25,5	0	0	496.425	6,6	2015

Fuente: (A) Sinca (2021); (B) IBGE (2029); (C) DANE (2021), (D) CNCA (2017), (E) Inegi (2020); (F) Unesco (2014); (G) Comisión Europea.



Aunque las razones de esta precarización pueden ser múltiples, para las entrevistadas el principal factor que explicaría esta realidad, es la falta de recursos para llevar a cabo sus diferentes proyectos. Esta percepción es coincidente con lo planteado por los diagnósticos de la Unesco (2018; 2021) y Benavente y Grazzi (2017), en que observan que la informalidad y pluriempleo a nivel latinoamericano se deben entre otros factores a la escasez de recursos en el sector; a las brechas de información y capacitación; a la falta de profesionalización y de alianzas con el sector privado tradicional; y a los desafíos en temas como la comercialización, es decir, a la mayoría de las variables que hacen que un ecosistema sea sostenible. Esta condición del empleo del sector afecta directamente a sus trabajadores, impidiendo el acceso a beneficios de seguridad social, tributarios y acceso a créditos de la banca privada (Unesco, 2021; Benavente y Grazzi, 2017).

La escasez de financiamiento en el sector cultural tendría su origen en su desvalorización en relación a otros sectores económicos. Así, al ser un ámbito poco valorado desde un punto de vista mercantil, gran parte de los recursos que se invierten en industrias creativas son proporcionados por el Estado a través de los fondos concursables (BID, 2021c). Lo anterior supone para las entrevistadas hacer frente a una burocracia extenuante para la obtención de financiamiento, lo que solo refuerza la sobrecarga y precarización laboral.



Para las entrevistadas, la desvalorización del sector cultural explicaría de igual manera la predominancia de mujeres en economía creativa. Así, al ser un rubro que recibe menos recursos, y que por tanto ofrece remuneraciones más bajas, su atractivo radica en otro tipo de “beneficios”: la flexibilidad laboral, control del uso del tiempo y del lugar de trabajo (Cepal, OIT; 2019). Aunque la percepción de la desvalorización se halla extendida y validada por la bibliografía (Unesco, 2021), la falta de investigación de carácter causal podrían llevar a conclusiones erradas en la materia. En efecto, un estudio de carácter longitudinal realizado en Estados Unidos (Levanon, A. et al.; 2009) señala que los sectores altamente feminizados “sufren” la misma situación que los sectores que solían ser más masculinizados antes y cuando las mujeres ingresaron a trabajar en ese sector, hubo una desvalorización mayor de estos y los salarios bajaron.

La flexibilidad laboral que favorece la participación femenina puede tener como consecuencia más horas de trabajo efectivo no remunerado. Esto podría explicar la mayor sobrecarga y estrés a las que se ven expuestas las trabajadoras culturales al intentar separar su vida privada de la laboral (BID, 2017; Cepal; OIT, 2019) y la persistencia de brechas salariales con los hombres.

La siguiente tabla muestra que en los países en que se cuenta con información, la brecha salarial general del sector creativo y en particular de los sectores de audiovisual y artes de la visualidad, suele ser mayor que el promedio a nivel nacional. Argentina y Brasil, por ejemplo, presentan una brecha superior al promedio, el que oscila entre 5 y 15 puntos porcentuales, alcanzando casi 30% de diferencia en ambos casos.

El caso de Chile es necesario observarlo con atención, debido a que la fuente de los datos puede conducir a una conclusión errada respecto de la desigualdad de ingresos: la información proviene de las mutuales de seguridad y alude a niveles de formalización mayores que el promedio nacional.

TABLA 7: Brecha salarial en sector creativo según monto mensual (%)

País/Sector	Nivel nacional (1)	Sector cultural y creativo (2)	Audiovisual (3)	Artes visuales (4)
Argentina	22,9%	27,8%	n.d.	n.d.
Brasil	17,2%	32,2%	n.d.	n.d.
Chile	27,2%	12,8%	16,3%	13,6%

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes globales y sectoriales (ver Anexos tabla 21).

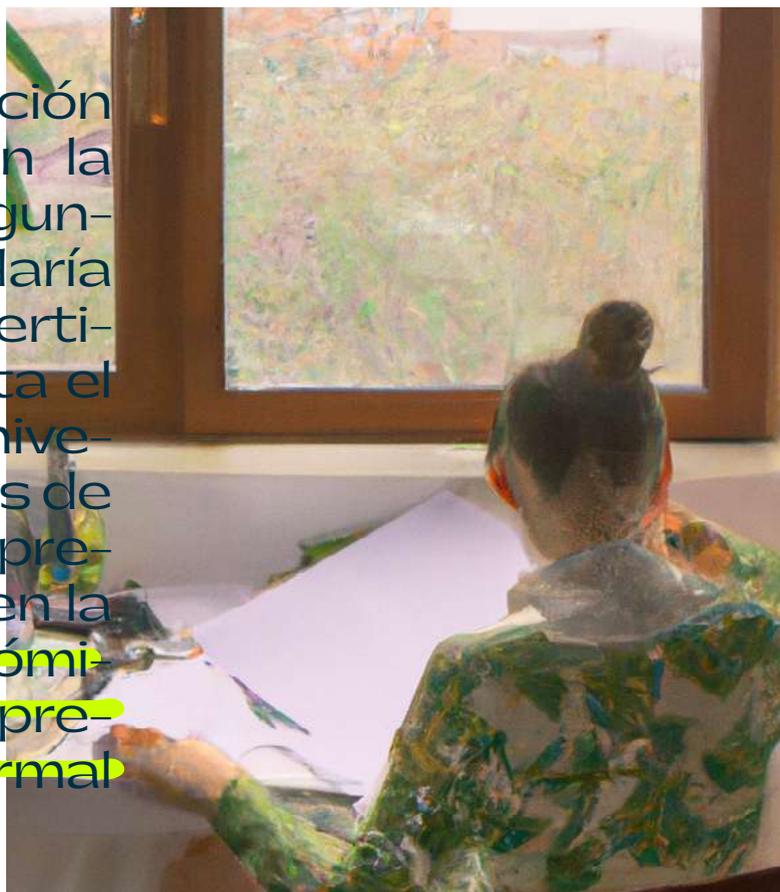
(1) La brecha salarial se calcula a partir de la diferencia de sueldos mensuales entre hombres y mujeres dividido por el sueldo de los primeros. Para este cálculo se consideraron los sueldos de la fuerza laboral activa del país. Las fuentes de datos son: Encuesta Permanente de Hogares (Indec) en Argentina, Censo Central de Empresas (IBGE) en Brasil y la Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) en Chile.

(2) La brecha salarial se calcula a partir de la diferencia de sueldos mensuales entre hombres y mujeres dividido por la remuneración de los hombres en el sector cultural o en industrias creativas. Para el caso de Chile, la brecha se calcula a partir de la información de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). En el caso de Argentina y Brasil, la brecha se calculó en base a encuestas de hogar y de empleo respectivamente.

(3) La brecha salarial se calcula a partir de la diferencia de sueldos mensuales entre hombres y mujeres dividido por el salario de los hombres en la industria audiovisual.

(4) La brecha salarial se calcula a partir de la diferencia de sueldos mensuales entre hombres y mujeres dividido por la remuneración de los hombres en la industria de las artes visuales.

Aunque la desvalorización del trabajo incidiría en la brecha salarial, un segundo componente se daría por la segregación vertical, por cuanto se limita el acceso a diferentes niveles, grados o posiciones de antigüedad. Esto representa un factor clave en la **desventaja socioeconómica de las mujeres que prevalece en el empleo formal e informal.**



Aunque los porcentajes presentados en la tabla 9 no están estandarizados, lo que dificulta la comparabilidad de los resultados entre países, su información da cuenta de que el porcentaje de mujeres en cargos directivos oscila entre un 15% y 30%.

TABLA 8: Mujeres en cargos de dirección sector cultural (%)

País/Sector	Audiovisual (1)	Música Festivales (2)	Música Orquestas (3)	Artes escénicas (4)
Global	21,0%	26,9%	n.d.	n.d.
Argentina		13,2%	n.d.	n.d.
Brasil	19,0%		n.d.	n.d.
Chile	28,0%	29,2%	23,1%	n.d.
Colombia	15,8%	24,8%	35,4%	25,0%
México	n.d.	21,7%	n.d.	n.d.
Uruguay	n.d.		29,0%	41,8%
Porcentaje promedio	23,5%	22,2%	29,2%	-

(1) La segregación vertical está calculada por la cantidad de películas dirigidas por al menos una mujer sobre el total de filmes estrenados. La información global corresponde a un informe hecho por la European Women's Audiovisual Network en 2016 y recolecta datos de Austria, Croacia, Francia, Alemania, Italia, Suecia y Reino Unido.

(2) La segregación vertical está calculada como la cantidad de mujeres que participan en festivales de música en los países analizados sobre el total de participantes. Para el dato nivel global se utiliza el informe de female:pressure del 2022 que analiza 159 festivales de música electrónica entre 2020 y 2021.

(3) La segregación vertical está calculada como la cantidad de mujeres que son parte de las principales orquestas de los países analizados. En Chile, se considera la Sinfónica Nacional; en Colombia, la Filarmónica de Bogotá y en Uruguay, la Filarmónica de Montevideo.

(4) La segregación vertical está calculada como la cantidad de obras de teatro dirigidas por mujeres sobre el total de obras estrenadas.



Las mujeres en cargos directivos se suelen enfrentar con dificultades como menos acceso a redes de contacto y de negocios, menor disponibilidad de tiempo y la prevalencia de estereotipos en sus espacios de trabajo (Basco et al., 2021; Rincón et al., 2017), lo que hace más difícil su acceso a posiciones de toma de decisión. En el caso de las entrevistadas, las principales dificultades son la escasez de mujeres en puestos de liderazgo y por ello la falta de referentes, lo que las lleva a enfrentar un entorno más hostil.

Cuadro 1: Segregación vertical: Ejemplos de acceso a cargos de poder y brecha salarial



En Argentina, el informe sobre la industria audiovisual desarrollado por el Departamento de Estudio e Investigación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA APMA, 2021) señala que aquellos sectores de actividad que concentran mayor porcentaje de participación femenina son los que tienen menor salario promedio. Los hombres, por el contrario, ocupan una mayor cantidad de puestos de trabajo en los sectores de la economía que tienen actividades mejor remuneradas.

En aquellos roles específicos ocupados principalmente por mujeres, los ingresos son 3,7% menores que el promedio en los largometrajes y 13,9% en publicidad. Sin embargo, en los roles que ocupan mayoritariamente hombres, los salarios son mayores 6,6% que el promedio en los largometrajes y 35% en el sector de la publicidad.

TABLA 9: Diferencia de ingresos femeninos sobre el promedio mensual

	Largometrajes	Publicidad
	Sobre el promedio	Sobre el promedio
Roles donde tienen una participación entre 50 y 100%	3,7% debajo del promedio	13,9% debajo del promedio
Roles donde las mujeres tienen una participación entre 0% y 50%	6,6% sobre el promedio	35% sobre el promedio

Elaboración propia en base a SICA APMA, 2021.

En el sector audiovisual en Chile, el estudio del MINCAP (2019) da cuenta que aunque la participación femenina alcanza 62%, ellas ocupan cargos de rangos medios, por lo que las grandes decisiones son tomadas por hombres, usualmente los dueños de las empresas de este mercado.



En Brasil, el estudio sobre la industria musical realizado por DATASIM (2019), de un total de 621 trabajadoras en la industria, 64,9% evalúa como negativo o muy negativa la desproporción entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo; 67,1% considera que la brecha salarial es negativa o muy negativa la desproporción en la remuneración entre hombres y mujeres; 57,1% evalúa como negativo o muy negativo la falta de equilibrio entre vida personal y social.

En Uruguay, según el estudio liderado por Más Músicas Uruguay (2020), una de cada cuatro mujeres o disidencias en la música trabaja sin recibir remuneración a cambio y un porcentaje alto tiene formatos de cobro puntuales, que implican que la percepción de salario por la tarea realizada depende del público asistente y del por-

centaje que negocien con los espacios en donde tocan. Asimismo, existe una brecha salarial de ingresos entre músicos que indica que las mujeres ganan 9,2% menos del total de los ingresos de los hombres.

Al analizar la distribución de mujeres en cargos directivos de asociaciones, iniciativas y organizaciones públicas y privadas culturales, Unesco (2021) observa diferencias entre los países: “En los sectores culturales del Reino Unido, solo el 15% de las mujeres de menos de 35 años ocupan puestos de trabajo de responsabilidad, frente al 31% de los hombres. Se calcula que las mujeres ocupan el 25% de los puestos de dirección de los organismos culturales privados y públicos de Uruguay, el 24% en Montenegro y tan solo en 3% en Mali”.

Las bajas remuneraciones, flexibilidad laboral y pluriempleo que caracterizan al trabajo realizado por las mujeres en el sector creativo. Sin embargo, la mera inyección de recursos no necesariamente asegura una mejora de las características del tipo de labor desempeñada por mujeres, en la medida en que existen otros factores culturales que reproducen las desigualdades de género. Así, existen desigualdades profundamente arraigadas en prácticas, creencias y estereotipos de nuestra cultura y sociedad (Unesco, 2021), lo que denominaremos condicionantes culturales.

Una de las experiencias más evidentes de desigualdad ha sido el develamiento de múltiples situaciones de abuso, acoso laboral y violencia de género. Aunque las entrevistadas señalan no haber sido víctimas directas, sí han sido testigos de casos que han remecido al sector en el que participan. Varias de ellas han respondido antes estas situaciones a través de la articulación con otras mujeres y exigiendo el funcionamiento de las instancias competentes para ir en apoyo directo de las víctimas.

En segundo lugar, existiría una segregación de la participación femenina en acceso a las instancias de difusión y circulación, las que se relacionan con ciertas condiciones del mercado que restringen el acceso de artistas y creadoras, y no se condicen necesariamente con la proporción de mujeres que ingresan a estudiar carreras artísticas (EENCA, 2019).

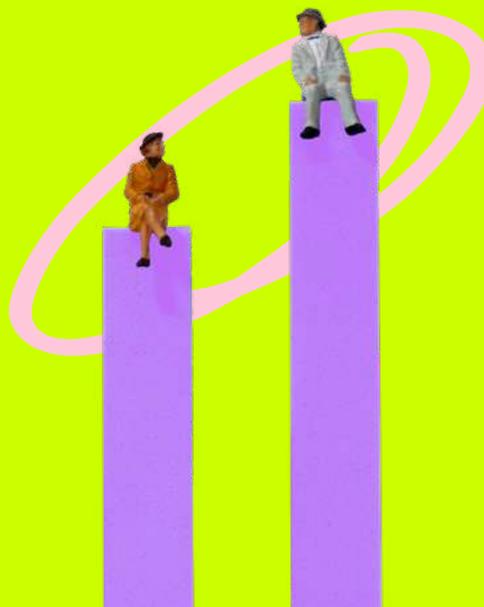
Una expresión clara de brechas en los canales de difusión es la ausencia o baja presencia de artistas visuales en museos y galerías. A pesar de los esfuerzos por equiparar la presencia femenina en estos circuitos, fueron más artistas hombres los que concentraron el éxito en el pasado. Esto no se explicaría necesariamente por una diferencia de talento, sino solo por la evaluación de los tomadores de decisión respecto de las decisiones personales de las mujeres, así como por los estereotipos (EENCA, 2019).



En cuanto a las decisiones personales, la maternidad y las labores de cuidado son percibidas por galeristas y dealers como actividades que impactan negativamente la progresión de la carrera de las artistas, debido a que reducirían la cantidad de tiempo disponible tanto para la producción como para la participación en instancias de visibilización y networking. Por otra parte, la preponderancia de los estereotipos como factor de exclusión se asocian a la percepción que las mujeres serían más "musas" que verdaderas creadoras, situación a la que se suma la relevancia para ascender en la carrera de rasgos de carácter asociados a menudo a hombres, tales como "agresividad, ambición despiadada, arrogancia y autopromoción" (EENCA, 2019).

Dado que la disponibilidad de colecciones con referentes femeninos responde a una decisión curatorial, la adopción de una perspectiva de género que emane desde la dirección de los centros culturales puede influir positivamente en la visibilización de las creadoras, así como también en la reducción de brecha en torno a la participación laboral. Un ejemplo de adopción de este tipo de medidas es que la Colección de Arte del BID, que pasó de tener 13% de representación de mujeres al 25% en 2022, integrando el enfoque de género en la curaduría de obras.

La importancia del desarrollo de iniciativas para enfrentar las brechas de acceso en difusión y circulación también ha sido destacada por las entrevistadas, quienes señalan que iniciativas como competencias e instancias de formación dirigidas solo a mujeres, ejercicios de memoria y reconocimiento de mujeres, y leyes de cuotas, han contribuido a disminuir los problemas de participación femenina.



Un tercer tipo de desigualdad cultural tiene que ver con la prevalencia de estereotipos. A nivel de la producción, se ha señalado la presión que han recibido las mujeres a cumplir roles sexualizados en los circuitos de difusión y circulación masiva del audiovisual y música (Incaa, 2019; Mincap, 2019). Desde esa perspectiva, existirían presiones respecto de la apariencia física, que suelen ponerse por sobre el talento, a pesar de la lucha contra estos estereotipos.

El marco institucional en que se producen las situaciones de discriminación, segregación y abuso de género ciertamente tiene un efecto en el desenvolvimiento y características que asumen estas prácticas. Por eso mismo, se vuelve fundamental no solo poder identificar qué iniciativas se desarrollan para reducir las brechas de género en torno a la participación laboral, sino establecer en qué contextos se aplican y cómo han funcionado en las líderes entrevistadas.

Características de las iniciativas por país

Se realizó un análisis de las principales iniciativas públicas y privadas implementadas en los países de América Latina, asociadas al fomento de la economía creativa, enfocándose en los instrumentos implementados en los países priorizados. De esta manera, se analizó un total de 31 proyectos considerando como criterios los siguientes: que fueran iniciativas dirigidas a industrias creativas o culturales, y que incluyeran a América Latina dentro de su población objetivo.

Sin embargo, este listado no es exhaustivo porque no tiene como propósito incluir la totalidad de iniciativas dirigidas a las industrias creativas que existen en cada nación. La idea es más bien obtener un panorama general de cuáles son las principales características de estos proyectos respecto a la reducción de brechas de género.

A nivel general, lo primero que se destaca es que las iniciativas analizadas son desarrolladas tanto por instituciones públicas como privadas. En el caso de las instituciones públicas, estas corresponden a gobiernos locales y regionales, pero, sobre todo a Ministerios de Cultura de los diferentes países. Por su parte, las instituciones privadas son en gran medida organizaciones de la sociedad civil, siendo comunes las redes y asociaciones gremiales de trabajadores de los sectores artísticos, culturales y creativos (por ejemplo, ROMMDA en Chile, Arte+Feminismo en Perú o Sociedad Uruguaya de Actores), y entidades internacionales (por ejemplo, Free The Bid o British Council).

En segundo lugar, y coincidente con los resultados del BID (2021b), las iniciativas revisadas en su mayoría no gozan de evaluaciones de resultados, menos aún de impacto, donde los antecedentes que están disponibles sobre su funcionamiento se basan en la

cantidad de personas, proyectos o entidades privadas que participaron de la instancia. Es importante, por lo tanto, que estos proyectos avancen en el desarrollo de este tipo de evaluaciones, de modo de mostrar a los tomadores de decisiones el valor económico o social de este tipo de iniciativas.

En tercer lugar, se observan diferencias en el tipo de iniciativa desarrollada según si esta tiene un enfoque de género o no declarado. Para objetos de esta clasificación, un proyecto tiene enfoque de género si plantea algún tipo de focalización o componente diferenciado según género, o si su objetivo principal es reducir brechas de género. Así, las iniciativas sin enfoque de género tienden a estar orientadas a entidades del sector privado y tienen como objetivo el fomento a su formalización y crecimiento, ya sea a través del financiamiento de proyectos (por ejemplo, PAR Chile Apoya Industrias Creativas), de programas de capacitación y asesorías (por ejemplo, Programa de Emprendimiento de Industrias Creativas del Gobierno de Puebla) o entregando recursos basales a instituciones artísticas y culturales (por ejemplo, Reactivarte en Colombia).

Por su lado, las iniciativas con enfoque de género suelen estar dirigidas a personas naturales y tienen dentro de sus principales propósitos visibilizar y potenciar los referentes femeninos, fomentar su producción artística y cultural, prevenir o sancionar situaciones de violencia o acoso sexual y/o laboral, y fomentar el capital social entre mujeres. Así, desde el punto de vista del marco conceptual elaborado para el presente estudio, los proyectos se enfocan en incentivar el acceso femenino a empleos, otorgarles financiamiento público para su producción artística y cultural, y reconocer el trabajo que han hecho o han venido haciendo las mujeres durante muchos años.

¿Cómo estas iniciativas buscan conseguir sus objetivos? Principalmente desarrollando los siguientes tipos de estrategias:

FONDO CONCURSABLE PARA INDUSTRIAS CREATIVAS

Los fondos concursables son uno de los principales mecanismos utilizados para financiar la producción artística, cultural y creativa en América Latina, por lo que no es de extrañar que este tipo de iniciativas se hayan reformulado durante los últimos años para dar más cabida a más mujeres. Esto lo realizan definiendo cuotas (Fondos para los sectores artístico y cultural en Chile) o dándole prioridad a proyectos compuestos en su mayoría por mujeres (Co-Crea en Colombia o Fondart en Chile).

PROTOCOLOS CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

Debido a las numerosas denuncias de casos de violencia y acoso sexual en diferentes sectores artísticos, culturales y creativos, algunas asociaciones gremiales de Argentina y Uruguay se organizaron para la elaboración de protocolos que regulen los mecanismos de prevención (actualización, difusión y capacitación sobre el protocolo) y sanción (tipo de penalizaciones y entidades receptoras de denuncias) frente a las situaciones de este tipo. Estos protocolos han abierto nuevos espacios de formación en materia de género, sobre todo dirigidos a hombres del sector artístico-cultural.



CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Son varias las iniciativas que buscan desarrollar competencias y habilidades en las trabajadoras de los sectores artísticos, culturales y creativos, de manera que estas puedan mejorar sus oportunidades laborales. Estos proyectos corresponden a instancias de formación en formato digital o presencial, en las que las mujeres pueden aprender mediante cursos o talleres teórico-prácticos sobre temas que son atingentes a su especialidad, conectar con referentes en el área y sentirse parte de una comunidad (Mulheres Hipercriativas en Brasil, Escuela de Trabajadoras de las Artes en Chile y Women Game Jam a nivel latinoamericano). Este tipo de iniciativas se han vuelto muy populares en el ámbito del videojuego, donde las lideresas de la industria han propiciado espacios de desarrollo para sus congéneres, entendiendo que este tipo de iniciativa no son necesariamente asumidas por los empleadores (IGDA, 2021).

La importancia de estos espacios radica, de acuerdo a las líderes entrevistadas, en que comúnmente las mujeres se marginan de ciertas oportunidades profesionales por percibir que no cuentan con las competencias necesarias para desempeñar un determinado cargo.

COMPROMISOS DE INCLUSIÓN DE MUJERES

Como algunas empresas han mostrado un compromiso con la reducción de brechas de género, han surgido proyectos que por ejemplo, articulan la oferta de las compañías por integrar a más mujeres en sus filas con la demanda de trabajadoras de las industrias culturales y creativas (Free The Bid a nivel internacional). También existen algunas propuestas que disponen de herramientas de diagnóstico y asesoría para apoyar a las entidades que tengan una especial preocupación por adoptar un enfoque de género en su cultura organizacional (Compromiso Morado en Chile).



LEY DE CUOTAS

Este tipo de iniciativas es menos frecuente en los países analizados porque principalmente apuntan a establecer un mínimo de mujeres que pueden participar de eventos artísticos-culturales. Tal es el caso de Argentina con la Ley de Cupo en Eventos Musicales, donde se establece un porcentaje de artistas femeninas que deben ser invitadas a festivales. Sin embargo, de acuerdo con una entrevistada, esta ley estaría lejos de cumplir con su propósito original, ya que existen ciertos resquicios legales que permitirían a las empresas incumplir con las cuotas definidas en la legislación vigente.



REGISTROS DE HISTORIAS Y OBRAS DE MUJERES

Como una forma de rescatar el legado artístico y cultural de cientos de mujeres cuyo trabajo ha sido invisibilizado a lo largo de la historia, tanto en Chile como Perú se han organizado Editatones, en las cuales se agregan perfiles de Wikipedia de mujeres que se han destacado por su obra y legado.



INVESTIGACIÓN

En el marco de la definición o evaluación de políticas públicas, algunos proyectos han buscado integrar el enfoque de género dentro de sus ejes. Esto es lo que se observa, por ejemplo, en el Programa de Innovación para la Cultura implementado en México. En él, además de invitar a mujeres a participar de las sesiones de discusión, consideró entre sus recomendaciones un pilar de equidad, diversidad e inclusión para impulsar una agenda de accesibilidad, inclusión y representatividad de mujeres y otros grupos subrepresentados.

PREMIOS Y COMPETENCIAS

Como una manera de visibilizar y potenciar liderazgos femeninos en las industrias culturales y creativas, se han desarrollado premios y competencias en las que solo participan mujeres. Ejemplo de ello es la competencia internacional Iphigenia Gender Design Award que tiene como propósito mostrar ejemplos exitosos de diseño inteligente con perspectiva de género.



CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN

Diversas son las campañas de concientización contra la violencia y acoso hacia las mujeres. De este modo, se aprovecha la misma producción artística, cultural y creativa para generar conciencia en las personas, lo que mostraría el rol transformador del sector (Bielby, 2013). En esta línea, en las industrias creativas algunas instituciones se han valido de soluciones innovadoras para visibilizar la discriminación que viven a diario las mujeres. Por ejemplo, la aplicación Poder Violeta corresponde a un videojuego colombiano desarrollado por un grupo de académicos de la Universidad Javeriana, en el que el/la usuario/a debe elegir cómo actuar frente a una diversidad de situaciones de acoso que ocurren en la vida real. En el mundo artístico y cultural, otra muestra es el Festival Micro-teatrales en Uruguay en el que se exhiben obras que abordan situaciones de violencia doméstica.



Por último, existen iniciativas que combinan dos o más de las estrategias antes mencionadas –por ejemplo, capacitaciones con conferencias y networking–, para promover con múltiples intervenciones la equidad de género en la sociedad.

Las diversas iniciativas, públicas y privadas, que se implementaron para reducir las brechas de género han sido importantes para abrir nuevos espacios para las líderes de los sectores priorizados. Así al menos lo ven el grupo de entrevistadas, quienes consideran que se ha avanzado de forma importante en la visibilización de la discriminación de género, en el reconocimiento de las mujeres de estos sectores y en la irrupción femenina en roles que tradicionalmente son catalogados como masculinos.

Entre las iniciativas que tienden a ser más aprobadas por las entrevistadas se encuentran -espacios de formación y profesionalización, la creación de protocolos;- apertura de espacios de denuncia y creación de redes de apoyo a víctimas de violencia y acoso sexual;- la formación de redes profesionales de mujeres y creación de nuevas entidades que brinden asesoría a empresas para el desarrollo de espacios más inclusivos, sobre todo en sectores más masculinizados como videojuegos y audiovisual.

Sin embargo, es importante mencionar que todas estas medidas no habrían sido posibles sin el contexto de movilización feminista marcado por movimientos como el NiUnaMenos, que mostraron que la articulación y organización para el cambio de la situación de desigualdad que históricamente han vivido, es una realidad posible.

Una de las medidas más efectivas para propiciar la igualdad de género en el largo plazo es educar a las nuevas generaciones desde una perspectiva de género para que no solo los problemas estructurales, sino también las situaciones discriminatorias que las mujeres viven en la vida diaria sean tratadas de modo integral.



Sin embargo, una iniciativa de las mostradas con anterioridad mostró opiniones divididas entre las lideresas entrevistadas: la definición de cuotas. Por un lado, existen mujeres, en general más jóvenes, que están de acuerdo con esta clase de medidas porque permiten dar el impulso a más representantes para ocupar ciertas posiciones y mostrar su punto de vista en su producción artística, cultural y creativa. Por otro lado, algunas lideresas con mayor experiencia creen que la definición de cuotas es una estrategia que dificulta la selección en función de su mérito. Esto en algunos casos termina reproduciendo desigualdades cuando se ve beneficiado un grupo reducido de mujeres con mayor experiencia en su rubro.

3.1.3. Contexto tecnológico

El contexto tecnológico ha generado cambios relevantes que han influenciado la participación laboral femenina, desde al menos dos ámbitos. Por una parte, los altos niveles de crecimiento de la facturación de las industrias con mayor soporte tecnológico las hacen atractivas tanto para la inversión como para la inserción de nuevos talentos. Por otra, la digitalización no solo ha generado drásticos cambios en el formato de acceso a los consumidores. También ha influido en la configuración de los modelos de gestión de las iniciativas o emprendimientos, en particular en los procesos de intermediación asociados a la distribución, comercialización y exhibición. Ambos procesos se vieron acelerados con la llegada del covid 19, que obligó a la adopción de nuevos estilos de vida anclados a lo digital (Beylis, 2021).



La tabla 10 muestra la evolución de la facturación de las industrias creativas que cuentan con datos de carácter global publicados de modo periódico y sistemático, como son la música, audiovisual y videojuegos, y que son contrastados con el mercado de información y tecnología. Entre los análisis posibles de elaborar, se encuentra el disímil impacto que tuvo la pandemia en la facturación. El audiovisual fue el único sector que enfrentó una caída equivalente a 18% el 2020, impactando drásticamente la tendencia de crecimiento en el período 2021/2017 en comparación con música y videojuegos, que crecieron sobre 50% en el mismo periodo. Además, es posible destacar que a excepción del efecto descrito en el 2020 y el 2021 para videojuegos –que creció 1%–, los tres sectores creativos presentaron tasas sobre el 7% en promedio a nivel anual durante los cinco años.

TABLA 10: Facturación de sector creativo y de industrias de la información y tecnología (%)

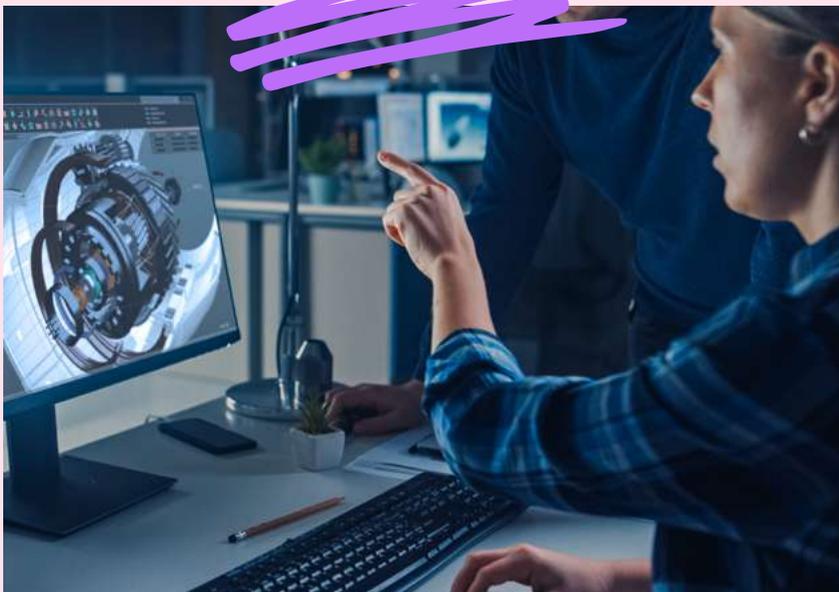
Sector / año	2017	2018	2019	2020	2021	Crecimiento 2021/2017
Audiovisual	84,6	92,1	98,1	80,5	99,7	18,0
Música	17,3	18,9	20,4	21,9	25,9	50,0
Videojuegos	108,9	134,9	148,8	174,9	175,8	61,0
Información y tecnología	1.685,1	1.748,7	1.799,0	1.855,6	1.911,2	13,0

Fuente: Elaboración propia en base a MPA (2022), IFPI (2022), Newzoo (2022) y Statista.com (2022).

En el formato de reproducción, los tres sectores han percibido un dramático cambio en la fuente y participación de ingresos en los últimos años. De ellos, el caso de la industria fonográfica es muy relevante, pues ilustra la reinención de la industria en un periodo levemente mayor a 20 años. Y a partir del lanzamiento de Napster¹⁹ en 1999, durante 15 años la facturación total de la industria no cesó de caer, alcanzando 59% de la facturación previa el 2014. Sin embargo, a partir del 2015, las ventas comenzaron a recuperarse, impulsadas por la diversificación de fuentes de ingreso. Especialmente la facturación en formato digital, cuyas ventas casi se triplicaron entre el 2015 y 2021, y alcanzó 69% de participación del total.

En el sector audiovisual, destaca el hecho de que en él las ventas digitales casi se triplicaron en el período 2017-2021, mientras las ventas en físico cayeron 56%, hasta alcanzar 6,5 billones de dólares.²⁰ En el caso de los ingresos por taquilla – las que fruto de la pandemia representan 21%–, alcanzaron 21,3 billones de dólares.

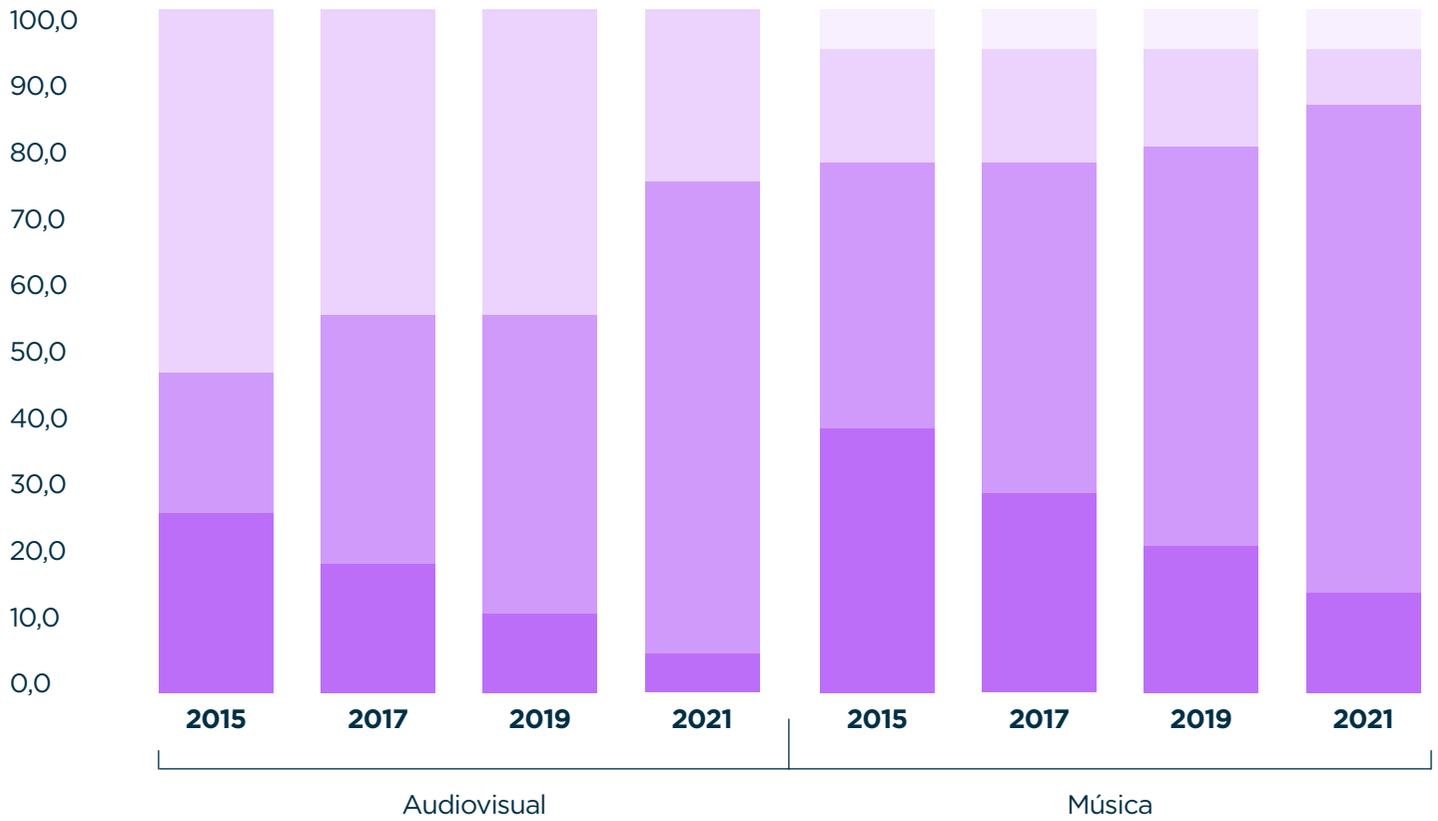
En el sector de los videojuegos, se identifican cambios en el formato de reproducción, los que se clasifican entre consola, PC y dispositivos móviles. Asimismo, el abaratamiento de los smartphones ha significado un aliciente para el desarrollo de la industria, tanto en términos de ingresos como de estrategias de fidelización de los consumidores (Newzoo, 2018). Al 2021 la participación de los ingresos generados a través de sus plataformas móviles alcanzó 53%, mismo lapso en que la facturación creció 97%, lo que puede estar influenciado en gran parte por la pandemia y la mayor penetración de smartphones chinos, cuyo menor precio ha impulsado el crecimiento en la participación de jugadores.



¹⁹ Plataforma para el intercambio P2P de música en formato mp3.

²⁰ El gasto incluye arriendo y compra (retail); digital incluye venta electrónica, video on demand y suscripción a streaming (solo pagado). La suscripción a streaming no incluye los montos asociados a deportes.

Gráfico 1: Facturación global de la industria fonográfica y audiovisual por tipo de soporte (%)

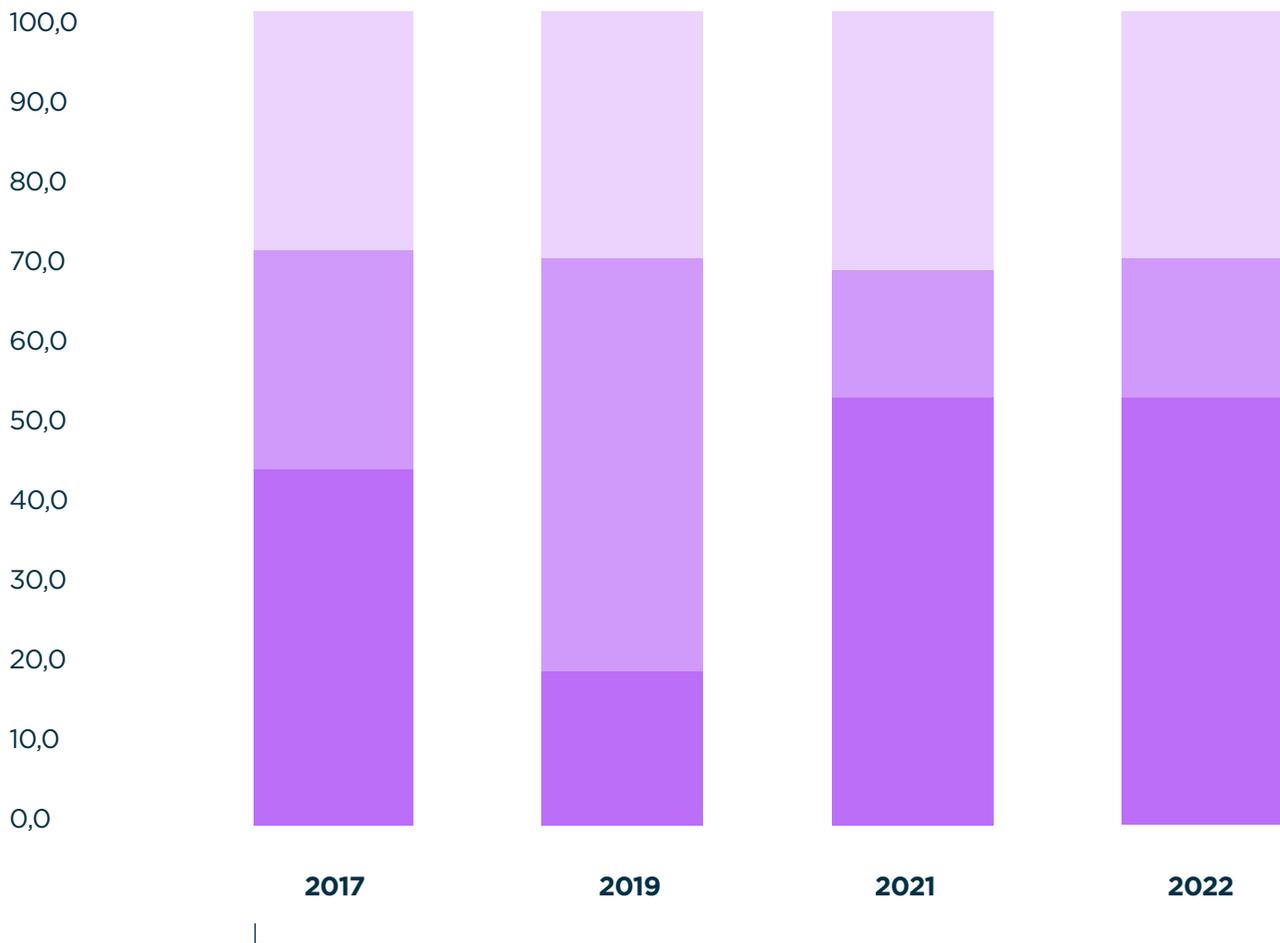


CAP. 3

- Físico
- Digital
- Taquilla/ Presentación en vivo
- Ingresos por sincronización

Fuente: Elaboración propia en base a MPA (2022), IFPI (2022).

Gráfico 2: Facturación global de la industria de videojuegos por tipo de soporte



- Dispositivos móviles
- PC
- Consola

Fuente: Elaboración propia en base a Newzoo (2022).

Entre los cambios tecnológicos que pueden generar oportunidades tanto para el desarrollo de la industria como para la mayor igualdad de género, se halla la masificación de la tecnología del 5G (BID, 2021d). En videojuegos, se espera que se potencie el desarrollo del *cloud gaming*,²¹ la realidad virtual y aumentada, lo que se traducirá en mejores experiencias para los usuarios. En la industria de los espectáculos en vivo, se prevé una mayor exportación de obras de teatro y espectáculos musicales a nuevos formatos vía streaming, el desarrollo de experiencias inmersivas en tiempo real para los usuarios y la producción de eventos al aire libre con mayores facilidades. Por último, en el caso de los museos también se vaticinan nuevas oportunidades para generar contenidos de gran impacto y experiencias inmersivas para los visitantes (BID, 2021d).

Según el BID (2021d), las oportunidades para reducir las brechas de género radica en la escasez de recursos humanos que se desempeñen en los sectores de Salud, Entretenimiento y Software y Servicios Informáticos (SSI). De este modo, la existencia de una demanda por personal calificado no satisfecha podría dar pie a la inserción de un mayor número de mujeres en empleos de calidad. Sin embargo, entre los desafíos relevantes en la materia, se halla el incentivo a una mayor inserción en profesiones STEM que habiliten el desempeño profesional en dichas labores, las que tradicionalmente presentan una baja participación femenina (Mostafa, 2019). Esto es confirmado por las lideresas entrevistadas que se desempeñan en el ámbito de los videojuegos.

De forma transversal las, entrevistadas ven en la tecnología una oportunidad para incrementar su capital social y con ello sus oportunidades de trabajo. Los avances tecnológicos les han permitido conectarse con otras personas, mostrar su trabajo y participar en nuevas instancias de difusión, robusteciendo las redes laborales de mujeres. La tecnología les ha permitido a las entrevistadas compatibilizar su tra-

bajo con las tareas domésticas y de cuidado, en la medida en que algunas labores han comenzado a desarrollarse de manera totalmente remota.

Cómo se enfrenta la digitalización es un tema muy relevante en aquellas expresiones más experienciales. A pesar de que se han desarrollado iniciativas que atraen gran audiencia a través de Zoom y Youtube, las lideresas manifiestan aprehensiones asociadas a la potencial pérdida de la riqueza de la experiencia de estar en vivo.

De acuerdo a lo señalado por las entrevistadas de las artes de la visualidad y artes escénicas, al inicio de la pandemia estos sectores no estaban preparados para el despliegue de la actividad a través de nuevas plataformas digitales. Entre las razones que explican este desfase en comparación con otros sectores se hallan, por ejemplo, que la experiencia del usuario con obra es de carácter presencial, por lo que el uso de otros medios como el digital se ve lejano, aunque necesario de explorar. Esto también ocurriría en el caso de la producción, donde estas lideresas consideran que la presencialidad es necesaria porque se establecen relaciones de confianza que son difíciles de desarrollar a distancia.

3.2. Decisiones a través de la vida

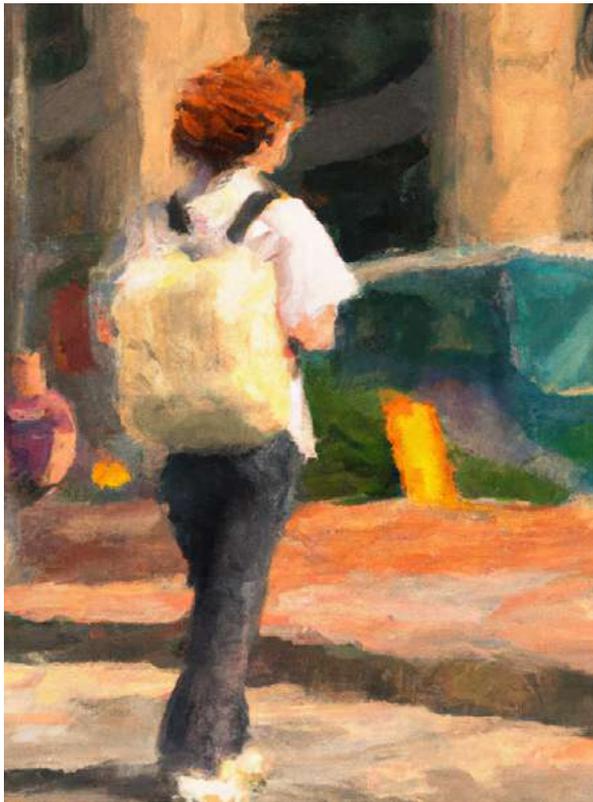
De acuerdo a Busso y Romero (2015), las elecciones de las mujeres constituyen opciones interrelacionadas que influyen y son influidas por la participación laboral pasada, presente y prevista. A modo de ejemplo, luego de pasar por una instancia de educación superior, viene el establecimiento de una trayectoria profesional, que interactúa con las determinaciones de la familia.

En función de la bibliografía recopilada asociada a género y el sector cultural y creativo, los siguientes apartados se centrarán en analizar tres tipos de decisiones que influyen en la participación en el mercado laboral. Si bien la informalidad y las dinámicas de contratación del sector dificultan producir, recopilar y actualizar datos en la materia (Unesco, 2021), la información disponible permitió focalizar el análisis en dimensiones asociadas a las resoluciones que se toman sobre educación, la trayectoria profesional y familiar.



²¹ Tecnología para acceder a un videojuego vía streaming sin la necesidad de una consola, computadora o smartphone de última generación (BID, 2021d).

3.2.1. Decisiones en educación



La puerta de entrada para acceder al mercado de trabajo son las elecciones que toman en educación mujeres y hombres. Acceder a un nivel educativo superior es uno de los principales factores que determinan la inserción laboral femenina. A su vez, este mayor nivel educativo ha permitido aumentar las expectativas de los salarios, haciendo que el costo para realizar tareas no remuneradas aumente (Cepal, OIT; 2019).

Aunque el nivel educativo promedio de las mujeres ha aumentado significativamente en Latinoamérica, existen todavía otro tipo de sesgos que podrían afectar su trayectoria, asociadas a la rentabilidad de sus decisiones educativas y su inserción profesional. Por ejemplo, se ha estudiado que existe un sesgo en las elecciones de educación superior de las mujeres que han optado por carreras relacionadas con la educación, la salud y los servicios; mientras que los hombres han escogido aquellas relaciona-

das con las ciencias, la tecnología, ingeniería y las matemáticas (Cepal, OIT; 2019; BID, 2017).

En la siguiente tabla se muestran datos recopilados en Argentina, Chile y Uruguay sobre participación de mujeres en carreras de educación superior relacionadas cuatro de los sectores priorizados en este estudio. En algunos casos, se observa una marcada diferencia de participación femenina entre los distintos subsectores analizados. Se evidencia, por ejemplo, una preferencia de las mujeres por ciertas carreras como las artes visuales y escénicas, donde hay un alto porcentaje de participación femenina, mientras que en el sector musical y de audiovisual se ve una mayor presencia masculina.

TABLA 11: Participación femenina en educación superior según países con datos disponibles (%)

País / Sector	Nivel nacional (A)	Audiovisual (B)	Artes escénicas (C)	Artes visuales (D)	Música (E)
Argentina	58.0	55.0	n.d.	79.5	43.0
Chile	53.1	40.7	64.9	70.4	17.2
Uruguay	n.d.	n.d.	65.2	n.d.	n.d.

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes globales y sectoriales (ver Anexos, tabla 21).

(A) Cantidad de mujeres de educación terciaria sobre el total de estudiantes. En Argentina, se consideran estudiantes inscriptos, reinscritos y egresados de Artes Audiovisuales. En Chile, se consideran solo estudiantes matriculados.

(B) Cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas al sector audiovisual sobre el total de estudiantes. En Argentina, se consideran estudiantes inscriptos, reinscritos y egresados de Artes Audiovisuales. En Chile, se consideran solo estudiantes matriculados.

(C) Cantidad de mujeres que estudian la carrera de teatro sobre el total de estudiantes.

(D) Cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas al sector de las artes visuales sobre el total de estudiantes. En Argentina, se consideran estudiantes inscriptos, reinscritos y egresados de Artes Audiovisuales. En Chile, se consideran solo estudiantes matriculados.

(E) Cantidad de mujeres que estudian carreras relacionadas con el sector musical sobre el total que estudian estas carreras. El dato de Argentina se calcula en base a un censo a estudiantes realizado en la Universidad Nacional de las Artes. En Chile, se consideran estudiantes matriculados de todas las universidades y centros de formación técnica del país.

Nota: Se excluyeron de la tabla los siguientes países, por no contar con información disponible para ninguno de los subsectores priorizados: Brasil, Colombia y México.

Los datos muestran una primera variable diferenciadora en la trayectoria de las mujeres, asociada a la elección del campo cultural de preferencia, y los roles por los que luego se especializan. De acuerdo a informes de organismos internacionales (Eenca, 2019; Unesco, 2021), es posible evidenciar sesgos de género asociados al ingreso a las carreras e instancias de formación artística, lo cual se refleja en el hecho de que hombres y mujeres acceden de modo diferenciado a carreras que tienen estereotipos de género muy marcados.

Esta segregación se expresa en la selección de los sectores artísticos, en los roles a desempeñar dentro del sector, y luego en los referentes femeninos existentes para cada uno de los posibles caminos laborales. A esta brecha se le denomina segregación horizontal u ocupacional, la que según European Commission (2019) y Bielby (2013), se originan y reproducen en la elección sobre la educación superior, fruto de la falta de referentes femeninos para las nuevas generaciones y en la clausura que la masculinización de estos roles puede implicar para las mujeres.

Tanto la literatura consultada (Unesco, 2021) como las entrevistas dan cuenta que más hombres que mujeres escogen carreras ligadas a la producción y manejo de tecnologías (producción, post producción musical, desarrollo web, u operador de cámara, por ejemplo), mientras los roles ligados tradicionalmente a oficios femeninos están asociados a vestuario, maquillaje y peluquería. Las entrevistadas plantean que existe una mayor presencia masculina en los cargos técnicos del sector audiovisual, de la música, videojuegos y de las artes escénicas.

Estos cargos los definen como aquellos que se encargan de la administración de equipamiento pesado, equipos tecnológicos y que manejan conocimientos sobre software y TIC, tales como sonidistas, encargados de iluminación, directores de fotografía, editores, camarógrafos, entre otros.

Mientras que las mujeres asumirían más bien roles vinculados a la producción, gestión y administración de los proyectos. Así, las entrevistadas plantean que en el ámbito de la producción, las mujeres se harían cargo de la gestión general, ocupándose desde el catering hasta el alojamiento de las compañías teatrales, bandas musicales y equipos audiovisuales. Las productoras deben tener el panorama general claro y lidiar con distintas contrapartes y con los diversos requisitos que estas solicitan. Al preguntar por las razones de esta diferencia, las entrevistadas plantean que las mujeres, en general, realizan mejor que los hombres

actividades que requieran de un mejor manejo de relaciones interpersonales, de tareas que requieran mucha atención al detalle o cuidado con el trato. Por lo tanto, los distintos roles que hombres y mujeres asumen en la cadena de valor de los sectores son justificados en parte por algunas entrevistadas desde las competencias particulares que tendrían sus congéneres.

Así, pese a la prevalencia de una mayor participación femenina en la economía creativa, esta se daría de manera diferenciada entre los diferentes subsectores, evidenciando la existencia de una segregación horizontal en la elección de carrera, la que con posterioridad repercute en los roles por los que optan.



Cuadro 2: Monopolio de la técnica en las industrias de la música y audiovisual

Tanto los estudios internacionales como los de caso llevados en América Latina han recabado información de carácter cualitativo sobre cómo operan simbólicamente las distinciones de género en los diversos roles de la cadena de valor. Se entiende que hay diversos factores culturales y estereotipos que han colaborado en la reproducción de estas segregaciones.



En Argentina, el estudio desarrollado por el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (Incaa, 2019) arrojó como resultados que la distribución de los cargos según género en la industria audiovisual era de 85% en el área de maquillaje y peluquería, 78% de mujeres en vestuario, el 54% en producción, 27% en cámara y fotografía, 24% en postproducción de audio, 7% en electricidad e iluminación y solo 2% como operadoras de maquinaria.

En Brasil, el estudio sobre la industria musical realizado por Datasim (2019) enfocado en el impacto de las brechas de género, de un total de 612 mujeres, 61,7% evalúa como negativo o muy negativo la desproporción entre los hombres y las mujeres en el trabajo.

En Chile, el estudio encargado por el Ministerio de las Culturas (Mincap) sobre la industria de la música el 2019, informa de una “clausura en los conocimientos técnicos”, definido por las investigadoras como “monopolio de la técnica” que excluye a las mujeres de ciertos circuitos y saberes. En la escena musical chilena, son los hombres los que controlan los ámbitos de preproducción, producción y postproducción. Al igual que los managers continúan siendo predominantemente hombres.

3.2.2. Decisiones en oferta laboral y trayectoria



En cuanto a las decisiones de trabajo que las mujeres tomaron a través de su vida, se identifican principalmente dos aspectos: su pasión por su trabajo, que determina su permanencia y disponibilidad de horas dedicadas en el sector, y las capacidades que desarrollan para acceder a posiciones de liderazgo.

La decisión sobre el subsector al que estas mujeres se dedicarán está bastante condicionada por su elección de carrera. Al revisar los datos disponibles en los países analizados, es posible ver que existiría una mayor presencia de mujeres trabajando en promedio en el sector creativo y cultural, en relación con las denominadas industrias, de las cuales videojuego presenta la menor participación.

TABLA 12. Trabajadoras en países con información disponible (%)

País / Sector	Nivel nacional (A)	Sector cultural y creativo (B)	Audiovisual (C)	Música (D)	Videojuegos (E)
Global	n.d.	47.0%	24.0%	43.0%	24.0%
Argentina	43.0%	42.0%	43.7%	30.0%	13.0%
Brasil	41.7%	49.5%	n.d.	41.0%	n.d.
Chile	42.0%	36.3%	n.d.	30.2%	20.0%
Colombia	42.9%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
México	38,5	47,6	44,0	n.d.	n.d.
Uruguay	46,5	38,7	16,0	n.d.	19,0

Fuente: Elaboración propia en base múltiples fuentes.²²

(A) Cantidad de mujeres que trabajan a nivel nacional sobre el total de la fuerza laboral del país.

(B) Cantidad de mujeres que trabajan en el sector de la cultura o industria creativa sobre el total de trabajadores del sector cultural. La información a nivel global proviene del Instituto de Estadística de la Unesco (UIS) del año 2016

(C) Cantidad de mujeres en puestos laborales en la industria de largometrajes sobre el total de trabajadores de esta industria. La información global corresponde al informe realizado por European Women's Audiovisual Network el 2016, con datos de Austria, Croacia, Francia, Alemania, Italia, Suecia y Reino Unido.

(D) Cantidad de mujeres que trabajan en empresas de la industria de la música independiente asociadas a los principales gremios de música independiente de Argentina, Brasil y Chile (AsiAr, ABMI e IMiChile). El dato a nivel global proviene del informe Wintrend 2022 realizado por Worldwide Independent Network (WIN). Este recolecta la información de las empresas de la música independiente a nivel global.

(E) Cantidad de mujeres que trabajan en la industria de videojuegos sobre el total de trabajadores de esta industria. La información a nivel global proviene de la encuesta International Game Developers Association (IGDA) de 2019.

Desde una perspectiva microeconómica, se ha explicado la permanencia de los trabajadores y trabajadoras de la cultura como resultado de un modelo de preferencias individuales. Estos buscarían generar valor cultural y económico, dando mayor relevancia al primer objetivo sobre el segundo, lo que produce que el ingreso se transforme en una variable restrictiva para el desarrollo de la creación artística (Throsby, 2001; Throsby y Zednik, 2011). Así, las y los artistas suelen mantener una estructura de trabajo independiente, con múltiples y heterogéneas fuentes de ingreso, en el que preferirían destinar el tiempo al trabajo cultural (que reporta salarios muy bajos o incluso salario cero) sobre aquellos que tienen ingresos mayores (Throsby y Zednik, 2011).

Al analizar esta hipótesis con la información publicada por el Instituto de Estadísticas Culturales de Unesco, se evidencia que a excepción de México, el porcentaje de mujeres con modalidad part time en ocupaciones culturales es superior en 7 puntos porcentuales respecto al número de hombres. De esta manera, los empleos de tiempo parcial, que tienden a gozar de mayor flexibilidad que un trabajo contratado a tiempo completo, serían más atractivos para las mujeres, quienes usualmente deben compatibilizar las labores domésticas y de cuidado con el desarrollo de un trabajo remunerado.



²² En el caso de las fuentes asociadas a la dimensión “Sector cultural y creativo”, ver Anexos, tabla 21, y en audiovisual, música y videojuegos, ver tabla 23.

TABLA 13: Trabajadores/as con ocupaciones culturales a tiempo parcial (%)

País	Año estimación	Mujeres	Hombres	Total trabajadores del sector
Brasil	2013	22,1	14,7	19,3
Chile	2016	56,1	28,1	41,2
México	2015	51,2	73,5	64,9
Uruguay	2013	24,5	11,2	14,6
Promedio general		38,5	31,9	35,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto de Estadísticas Culturales de Unesco.



Adicional al hecho de que las mujeres trabajan en mayor proporción en horarios flexibles que los hombres, pareciera que también tienen mayor probabilidad de optar por el pluriempleo, es decir, por trabajos de tiempo parcial e independientes (sin contrato fijo) que las mujeres que se desempeñan en otros ámbitos profesionales. De acuerdo al Instituto de Estadísticas de Unesco (2017a), de un total de 72 países analizados, en el 69% de los con datos disponibles había más mujeres autónomas o independientes con trabajo en el sector cultural (34%) que en otros sectores (24%). Esta tendencia se profundiza al replicar el análisis en los países priorizados que cuentan con información, donde es posible observar que el promedio de mujeres autónomas o independientes del sector cultural casi duplica a las que no trabajan en este. Chile es el que tiene mayor participación alcanzando casi 70% del total.

TABLA 14: Trabajadoras autónomas o independientes (%)

País	Año	Cultural y creativo	Otro sector (no cultural)
Brasil	2013	44,9	22,9
Chile	2016	69,7	22,9
México	2015	47,7	32,1
Uruguay	2013	20,4	21,1
Promedio general		45,7	24,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto de Estadísticas Culturales de Unesco.

La predilección y motor para mantenerse liderando iniciativas y proyectos creativos y culturales, independiente de las condiciones, es observada en el caso de las entrevistadas desde su pasión: **trabajan en lo que les gusta y están convencidas de que su labor es relevante.** Para ellas, el sector cultural tiene numerosas necesidades que no han sido cubiertas, por lo que se sienten responsables de realizar proyectos para empujar su desarrollo.

Las entrevistadas han permanecido en el rubro porque se sienten atraídas por los proyectos que desarrollan, pero al mismo tiempo, porque sienten una cuota de responsabilidad sobre el resultado que puedan tener ciertos proyectos creativos en el futuro. En este sentido, atribuir su permanencia solo al gusto por el desarrollo del trabajo artístico puede llevar a minimizar la presión que existe sobre ellas, por su rol de gestoras para garantizar la sostenibilidad en el desarrollo de iniciativas en el sector.

En el caso de las artes visuales, las entrevistadas indican que son mujeres quienes lideran las galerías y festivales en sus países, lo que coincide con lo planteado en la literatura, donde se evidencia una mayor participación laboral femenina en ese sector (ENCA, 2020). Asimismo, las entrevistadas dedicadas al ámbito de los videojuegos indican que existiría una mayor presencia femenina en cargos directivos al comparar esta cifra con lo observado en empresas de desarrollo de videojuegos que funcionan en mercados de mayor antigüedad que el latinoamericano como el europeo y norteamericano.

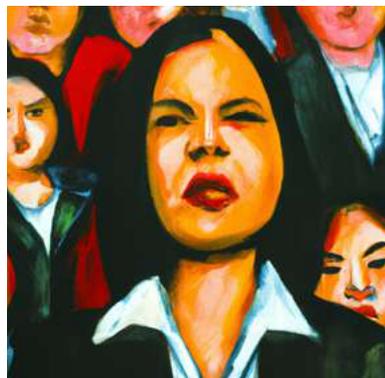
En la literatura se ha identificado que los modelos a seguir pueden tener un efecto negativo en las mujeres que se encuentran en el inicio de su carrera profesional en la industria, en la medida en que propiciarían la reproducción de estereotipos. Así, en un estudio realizado a emprendedoras en Francia, se identificó que las campañas de fomento al emprendimiento que tomaban a mujeres como modelos fomentaban la noción de mujeres “súper capaces” de llevar con eficacia tareas de trabajo doméstico y laboral. Esto generaba el efecto contrario, a través de una sensación de mayor inseguridad en las nuevas generaciones, además de no promover su participación laboral (Byrne, et al., 2019).

En la misma línea, se han generado roles que han clausurado la entrada de mujeres, reproduciendo estereotipos de género en torno a su incapacidad de liderar labores de gestión, producción o de manejar conocimientos técnicos digitales (Incaa, 2019; Mincap, 2019). Esto ha llevado a quienes se encuentran en posiciones de liderazgo en que adopten un rol más masculinizado para lograr el éxito profesional (Unesco, 2017b; UN Women, 2015).

El hecho de que algunas mujeres adopten una forma de liderazgo más masculinizada ha implicado al mismo tiempo, que se reproduzcan actitudes poco colaborativas. De este modo, muchas de las entrevistadas cuentan que no han sido otras colegas las que han abierto sus caminos sino hombres. Porque encuentran en sus congéneres personas que no han querido compartir sus espacios de poder o que incluso han afectado negativamente su trayectoria profesional.

Sin embargo, los modelos también pueden tener un efecto positivo en la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo, poder y gobernanza, lo que es imprescindible para avanzar en igualdad de género (Unesco, 2017b). Así, un mayor acceso de mujeres al mercado del trabajo, en especial a cargos gerenciales y de participación política, tendría un efecto positivo en la visión de ellas (Cepal, OIT; 2019) porque tienden a seguir como modelos a sus congéneres más que a los hombres (Lockwood, 2006; Hoyt & Simon, 2011). En esta línea existe evidencia de que, por ejemplo, las mujeres que crecen en familias donde las madres tienen trabajos remunerados fuera del hogar, tendrían mayor probabilidad de desarrollar una carrera profesional (Sieverding. et. al, 2017). Así es importante que existan referentes para las nuevas generaciones que permitan empoderar a niñas y jóvenes en sus expectativas de desarrollo personal y profesional.

En el caso de las entrevistadas, algunas de ellas destacan que quienes consideraron como sus mentores (hombres y mujeres), constituyeron no solo una fuente importante de conocimientos, competencias y vínculos con profesionales del rubro, sino también un soporte afectivo y emocional. Por ello, representan un gran valor para quienes han construido relaciones duraderas con sus referentes que incluso mantienen hasta el presente. Algo interesante de observar es cómo muchas de las lideresas conciben que las relaciones de apoyo que ocurren para dar soporte a sus carreras son más bien horizontales, especialmente entre mujeres, en que aparece una cierta complicidad entre gestoras, por compartir los mismos intereses, pero también similares trayectorias.





En cuanto a los espacios en los que se hacen patente estos modelos, es posible identificar la importancia que han tenido las agrupaciones profesionales (como asociaciones gremiales, redes feministas, redes de carácter territorial, colectivos activistas o colectivos artísticos, entre otros) como espacios donde ellas pudieron aprender e impulsar sus carreras al conocer a otras trabajadoras de la industria. En este sentido, la existencia en estas redes de una lideresa que ha estado dispuesta a compartir su conocimiento o experiencia ha significado un paso importante en su carrera e incluso es considerado algo que habría sido útil en el caso de aquellas que no contaron durante su trayectoria con mentoras o referentes.

En síntesis, las mujeres en el sector cultural han podido enfrentar exitosamente los obstáculos que les impide llegar a posiciones de liderazgo, movidas por la pasión de su trabajo, y con ello aumentar el porcentaje de lideresas en cargos directivos. Sin embargo, las brechas de género en este tipo de roles persisten, por lo que resulta clave el papel que los grupos de interés en el ámbito de economía creativa puedan jugar para eliminar las barreras de acceso que vuelven complejo para las mujeres optar a este tipo de puestos.

3.2.3. Decisiones en familia

La desigualdad de género es un fenómeno complejo que se explica por diversas razones y entre ellas, las prácticas y creencias arraigadas culturalmente, que han definido estereotipos, roles y funciones sociales hegemónicas asociadas a la división sexo/género. Así, la maternidad, la crianza, la vida en pareja y en general las condiciones que posibiliten la conciliación del trabajo y la vida personal pueden afectar, y mucho, el avance profesional de las mujeres de manera transversal, en todos los sectores e industrias (OIT, Cepal; 2019; Eenca, 2019).

En concordancia con lo anterior, las entrevistadas identificaron que la conciliación del trabajo con la vida personal es vista como algo a ratos problemático o que debe mejorar. Sin embargo, ponen en ellas la responsabilidad de cambiar la relación que hasta entonces han tenido con su quehacer laboral. De esta manera, identifican que su pasión por el trabajo ha repercutido en la administración de su tiempo, consumiendo la mayor parte de sus días, por lo que deben aprender a poner límites. No se sienten víctimas de sus circunstancias, ni de su trabajo porque hacen lo que les gusta y están muy conscientes y orgullosas de sus decisiones personales, aunque no deja de ser interesante cómo ponen en ellas la responsabilidad de lograr un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal.

La literatura especializada ha comprobado que la maternidad, las labores domésticas y de cuidado han recaído históricamente en las mujeres, y es un punto de quiebre en el desarrollo y continuación de las carreras profesionales. Entre las barreras identificadas por ONU Mujeres (2015), se halla el hecho de que serían ellas quienes dedican mayor cantidad de tiempo al trabajo doméstico y no remunerado que los hombres. Sobre la maternidad, hay visiones divergentes y a veces inconsistentes en los relatos de las entrevistadas. Por un lado, no es vista como algo que haya afectado sus carreras profesionales y por otro, se reconoce que es un ámbito difícil de conciliar con el trabajo, y que sin duda puede constituir un punto de quiebre en el desarrollo de sus carreras.



Varias de las madres entrevistadas identifican momentos de sus trayectorias que han estado interrumpidos por las labores de crianza, aunque no lo relatan como algo problemático. Estos períodos de interrupción de sus trabajos parecieran terminar cuando ellas lo deciden y no afectar el acceso a los roles y posiciones de liderazgo a los que aspiran. Esto, debido principalmente a las múltiples necesidades del sector, que pareciera demandar a profesionales con habilidades en gestión que saquen adelante sus proyectos.

Aunque la maternidad no se identifica como un impedimento para alcanzar sus objetivos profesionales, sí se considera un ámbito desafiante. La preocupación por dedicar suficiente tiempo a los hijos es vivida con ciertos grados de culpa, y en sus relatos prevalece la idea de que la experiencia de cuidado de aquellos es más exigente para las mujeres que para los hombres. Y aun cuando cuentan con parejas masculinas que abordan la paternidad con responsabilidad, han debido sobreponerse a presiones internas y al estigma social de que las labores de cuidado les corresponden a ellas.

Las situaciones en las que a estas lideresas se les ha cuestionado el desempeño de su rol como madres o cuidadoras son parte de las problemáticas que han debido enfrentar en su vida cotidiana, y lo hacen a través de mecanismos de defensa cuando esas actitudes pueden catalogarse como discriminatorias. La presión del entorno se expresa en expectativas respecto de la maternidad como un rol que requiere la presencia total y constante de la madre. Esto no se condice con las labores propias de su trabajo que demandan tiempo para viajar, hacer redes, participar en múltiples reuniones a un ritmo desregulado y sin horarios preestablecidos.

Como el trabajo cultural es demandante, y por ello reconocen que la posibilidad de ser madres y continuar con sus carreras está dada por el soporte familiar, sus redes de apoyo y la colaboración de sus parejas en las labores de crianza. Por otro lado, varias de las entrevistadas decidieron no ser madres, y valoran la decisión de aquellas que sí han asumido este camino. Para algunas esta decisión es circunstancial; para otras, una convicción previa al desarrollo de sus carreras, y transversalmente plantean que no ser madres, les ha dado una cierta libertad o alivio para poder dedicar la mayor parte de su tiempo a su trabajo.

Más allá de la maternidad, el trabajo intenso de estas gestoras ha tenido otros costos personales. Para algunas, el trabajo de gestión ha limitado su desarrollo creativo, la posibilidad de tener hobbies o pasatiempos, así como de compartir con sus familiares o proyectar una vida en pareja. Varias atribuyen el término de sus relaciones de pareja a su trabajo excesivo y también a la falta de apoyo de sus compañeros en el desarrollo de su trayectoria laboral.

Algunas incluso se encuentran en momentos de introspección y búsqueda de espacios de sentido, que brinden confort emocional y psicológico luego de mucho tiempo dedicado a sacar adelante sus proyectos culturales. Por tanto, pese a que las entrevistadas no reconocen el desarrollo de labores domésticas y de cuidado como un aspecto que ha significado un punto de inflexión en su participación en el mercado laboral, sí les ha significado en ocasiones estrés adicional por la sobrecarga de trabajo y las expectativas sociales asociadas a la maternidad.



Cuadro 3: Decisiones de familia en la industria musical chilena y brasileña

El catastro de mujeres en la industria musical realizado por Datasim (2019) en Brasil y Rommda (2020) en Chile, comparten el mismo diseño, de modo que permiten comparar información similar respecto a temas de interés; por ejemplo, la maternidad y las decisiones de familia de las trabajadoras de estas industrias.

Según Datasim, 23,5% de las mujeres que trabajan en la industria musical brasileña son madres. Del total de este porcentaje, 65% tiene un hijo, 32,8% tiene dos hijos y tan solo 1,9% tiene tres hijos. Así también, 62,3% son solteras, mientras que 16,3% está casada, 15,5% sostiene una unión estable y 5,7% está divorciada.

Respecto a estos indicadores, aplicados a la industria musical chilena por Rommda, se puede ver que

el 25% de las mujeres que trabajan en la industria son madres. De este porcentaje, 55% tiene un hijo, 31%, dos hijos y 9%, tres hijos. A esto se agrega que 82% de las mujeres se declara soltera, 10% casada y 6%, divorciada.

Tanto en Brasil como en Chile se mantienen cifras similares relativas a la maternidad en la industria musical (23,53% y 25%), lo cual indica que las mujeres que se dedican a la música tienden a postergar sus decisiones de familia con tal de desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, los datos deben tomarse con precaución porque fueron extraídos de catastros realizados por asociaciones locales de tipo sectorial.



TABLA 15: Mujeres que declaran tener hijos en industria musical brasileña y chilena (%)

	Brasil	Chile
	23,53	25,0
Fuente	Data SIM	ROMMDA
Año	2019	2020
n	612	559



4

Conclusiones y orientaciones

Conclusiones y orientaciones

A través de la investigación se realizaron distintas estrategias para configurar el trabajo femenino en el sector artístico, cultural y creativo. Inicialmente se priorizaron los datos disponibles en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay, para luego focalizar el análisis en los sectores audiovisual, artes visuales, artes escénicas, videojuegos y música.

Así, se hizo un mapeo de la información obtenida en los países y sectores priorizados, utilizando el marco de referencia de la Unesco (2019), además de efectuar un levantamiento de artículos indexados y proyectos de investigación a nivel sectorial. Esto permitió poner atención a la disponibilidad de la información, periodicidad y cobertura. Así, se recopilieron fuentes que permitieron indagar la dimensión de género de 5 de los 22 indicadores sugeridos por Unesco (2019), de los cuales en 4 se contó con información cuantitativa. Es posible notar que en la mayoría de los indicadores seleccionados, la dimensión de género se halla calculada casi solo en empleo.

Aunque los datos asociados a empleo no son comparables, porque las metodologías y fuentes utilizadas son diversas, es destacable que el rango de participación femenina en el sector cultural y creativo oscila entre 40% y 45% en los cinco países que cuentan con información. Este punto es relevante, ya que el comprobado impacto que tuvo la pandemia de covid 19 en el empleo femenino de esta industria, y es una referencia razonable para un sector con bastante menos datos como el creativo.

En segundo lugar, y para contar con un panorama general, se presentó un análisis triangulado de las condiciones de la participación femenina en el sector creativo, integrando la literatura, datos cuantitativos y las entrevistas (31 en total) realizadas a lideresas en economía creativa.

Tipos de condicionantes en el trabajo de las mujeres en el sector creativo:

1) Factores externos que afectan el acceso y trayectoria de las mujeres que trabajan en el sector, y 2) Decisiones a lo largo de la vida, en las que se definieron patrones de desigualdad en ámbitos asociados a educación, trayectoria profesional y familia.

Respecto al contexto entre las entrevistadas, hay conciencia en que las desigualdades de género constituyen un fenómeno estructural que trasciende al ámbito del sector artístico, cultural y creativo. Entre las condiciones que emergen del análisis, se destacan aspectos económicos, sociales, culturales e institucionales.

En materia económica y social, la escasez de recursos en el sector ha afectado en forma particular a las mujeres. En el ámbito cultural, las entrevistadas se han enfrentado a numerosas situaciones de discriminación y segregación, que están profundamente ancladas en el machismo y proliferación de estereotipos de género. Por último, en materia institucional, las mujeres son conscientes de que las acciones en materia de igualdad de género requieren acciones inmediatas. Se reconoce la existencia de múltiples iniciativas colaborativas de capacitación y formación, protocolos de prevención de violencia, de inserción laboral y espacios para la denuncia de acoso, que han contribuido a la reducción de brechas y a combatir la discriminación.



Respecto a las decisiones a lo largo de la existencia, y en particular sobre la trayectoria profesional y de familia, se estableció que condicionantes como la crianza, la convivencia en pareja y en general, la conciliación del trabajo y la vida personal, afectan el desarrollo profesional de las mujeres de modo transversal, en todos los sectores e industrias.

En relación con las decisiones de educación, se vio que acceder a un nivel educativo superior es uno de los principales factores que determinan la inserción laboral femenina. Aquí se identifican patrones de segregación ocupacional a nivel transversal y específicas del sector creativo, que dan cuenta cómo hombres y mujeres acceden de manera diferenciada a carreras que tienen estereotipos de género muy marcados. Así, se identificaron ejemplos

de un denominado “monopolio de la técnica” en las industrias de la música, audiovisual y videojuegos.

Por último, en cuanto a las decisiones vinculadas con la oferta laboral y trayectoria, las mujeres acceden y permanecen en el sector cultural y creativo por la pasión que tienen por su trabajo, lo que incluso las ha llevado a asumir roles de liderazgo. Sin embargo, para llegar a estas posiciones han debido sortear numerosos obstáculos relacionados con la prevalencia de estereotipos de género.

Las estrategias de levantamiento de información a lo largo del estudio pueden ser consideradas como un aporte a la identificación de patrones específicos del sector cultural y creativo en las desigualdades enfrentadas por mujeres. Sin embargo, es importante señalar que, en función de la envergadura y capilaridad de las temáticas cubiertas, el análisis constituye un avance preliminar, y que se requiere continuar profundizando a través de nuevas investigaciones.

A partir de los principales resultados del estudio se definen las siguientes recomendaciones en materia de investigación y de política pública:

- Alentar el desarrollo de publicación de información estadística con enfoque de género que permitan tomar decisiones pertinentes en política pública y propiciar las iniciativas privadas en la materia. La generación de una agenda robusta en la materia permitirá profundizar en la realidad particular de cada sector a través de evidencia empírica.
- Se incentiva a hallar estándares indicadores de brechas de género, qué unidades de análisis y observación considerar, y qué tipo de estudios son los óptimos para promover la comparabilidad entre países. En particular, se espera que las estadísticas en el área avancen al desarrollo de estudios que garanticen la validez y confiabilidad de la información recabada.
- Se recomienda el desarrollo de programas de fomento y formación en capacidades dirigidos exclusivamente a mujeres del sector cultural y creativa. Esto responde, por una parte, al éxito que le atribuyen las entrevistadas a este tipo de iniciativas y, por otro, a la necesidad de reducir la segregación que existen en la cadena de valor de cada sector, donde son los hombres quienes asumen los roles más técnicos. Asimismo, se sugiere promover la generación de redes, por ejemplo, a través de la creación de plataformas que reúnan artistas y profesionales del sector creativo, y que puedan conectar con otras mujeres de la industria para el desarrollo de proyectos de forma colaborativa.



5

Bibliografía

Bibliografía

- ¹ Adler, M. (1985). Stardom and Talent. *American Economic Review* 75 (1): 208- 212. Banco Mundial (s.f.) Female share of employment by sector. Recuperado de: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.PART.FE.ZS>
- ² Benavente, J.M., Grazzi, M. (2017); Políticas públicas para la creatividad y la innovación: Impulsando la economía naranja en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- ³ Beylis, G. (2021). La COVID-19 acelera la adopción de tecnología y profundiza la desigualdad entre trabajadores en América Latina y el Caribe. Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-covid-19-acelera-la-adopcion-de-tecnologia-y-profundiza-la-desigualdad-entre>
- ⁴ Bielby, D.D. (2013). Gender inequality in culture industries. In *The Routledge Companion to Media & Gender* (pp. 155-164). Routledge.
- ⁵ Byrne, J., Fattoum, S. & Diaz Garcia, M.C. (2019). Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 154-184.
- ⁶ BID. (2021a). Visión 2025 Reinvertir en las Américas: Una década de oportunidades. Recuperado de: <https://idb-docs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-328957462-89>
- ⁷ BID (2021b). La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gran-oportunidad-De-la-crisis-a-la-transformacion-del-empleo-femenino.pdf>
- ⁸ BID, (2021c). Financiamiento público a la cultura y creatividad en Latinoamérica y el Caribe: Presupuestos, Instrumentos y Perspectivas. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- ⁹ BID. (2021d). Nuevos servicios exportables a partir de la red 5G: ¿Cómo aprovecharlos para reducir la brecha de género?
- ¹⁰ Benavente, JM., Grazzi, M. (2017). Políticas públicas para la creatividad y la innovación: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-pandemia-pone-a-prueba-a-la-economia-creativa-Ideas-y-recomendaciones-de-una-red-de-expertos.pdf>
- ¹¹ BID. (2017). Documento de marco sectorial de género y diversidad. Recuperado de <https://www.iadb.org/document.cfm?id=EZSHARE-1024040741-39>
- ¹² Blau, F., & Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- ¹³ Busso, M. & Romero, D. (2015). Determinants of female labor force participation, Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.), La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (Cedlas).
- ¹⁴ Caves, R. (2000). *Creative Industries. Contracts between Art and Commerce*. Cambridge: Harvard University Press.
- ¹⁵ Cepal; OIT. (2019). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. No. 21. Santiago: Naciones Unidas.
- ¹⁶ Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). (2019). Reporte Economía Naranja.
- ¹⁷ European Expert Network on Culture and Audiovisual (Eenca). (2019). Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors (with the exception of the audio-visual sector).

- ¹⁸ EY. (2015) **Cultural times: The first global map of cultural and creative industries.** https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cultural_times_the_first_global_map_of_cultural_and_creative_industries.pdf
- ¹⁹ **European Commission. (2017). Mapping the Creative Value Chains. A study on the economy of culture in the digital age.**
- ²⁰ **European Commission. (2019). Gender equality: gender balance in the cultural and creative sectors. Brainstorming Report Reflecting Group Discussions During Voices of Culture Session, Prague, 4-5 September 2019.**
- ²¹ **Gasparini y otros. (2015). Characterizing female participation changes, Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America, L. Gasparini y M. Marchionni (eds.). La Plata: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (Cedlas).**
- ²² **Hoyt, C. L. & Simon, S. (2011). Female leaders: Injurious or inspiring role models for women? Psychology of Women Quarterly, 35(1), 143-157.**
- ²³ **IFPI. (2022). Global Music Report 2022.**
- ²⁴ **IGDA. (2021). Developer Satisfaction Survey 2021. Summary Report.** https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/10/18113901/IGDA-DSS-2021_SummaryReport_2021.pdf
- ²⁵ **Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (Incaa). (2019). Informe igualdad de género en la industria audiovisual Argentina. Recuperado de:** http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf
- ²⁶ **Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2021). Informe Anual de Estadísticas Culturales International Game Developers Association (2021) Developer Satisfaction Survey 2021. Disponible en:** https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/10/18113901/IGDA-DSS-2021_SummaryReport_2021.pdf
- ²⁷ **Más Músicas Uruguay. (2021). Equidad Sonora Análisis y Reflexiones del Primer Encuentro de Mujeres y Disidencias de la Música Uruguaya. [online] Available at:** https://www.masmusicas.uy/wp-content/uploads/2021/01/Equidad-Sonora_MasMusicasUruguay.pdf [Accessed 3 December 2021].
- ²⁸ **MINCAP, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2021). Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Recuperado de www.observatorio.cultura.gob.cl/**
- ²⁹ **Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2019). Estudio de mujeres artistas en la Música: brechas, barreras e inequidades de género en el campo artístico chileno. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.**
- ³⁰ **Menzel, A. (2021). Towards gender equality in the cultural and creative sectors.**
- ³¹ **Motion Picture Association (MPA). (2022). THEME report 2021.**
- ³² **Newzoo. (2022). Global games market report**
- ³³ **Levanon, A., England, P., Allison, P. Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data, Social Forces, Volume 88, Issue 2, December 2009, pages 865–891, <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>**
- ³⁴ **Lockwood, P. (2006). Someone like me can be successful: Do college students need same-gender role models? Psychology of Women Quarterly, 30, 36–46. doi: 10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x**
- ³⁵ **Rosen, S. (1981). The Economics of Superstars. The American Economic Review 71 (5): 845-858.**
- ³⁶ **Price, J. J. (2018). Racionalidad económica de la política cultural. Estudios Públicos (144). Sieverding, M. R. Roushdy y M. Gadallah (2017), “The effects of mother’s employment on youth gender role attitudes: evidence from Egypt”, Working Paper, N° 1125 [en línea] <http://erf.org.eg/publications/the-effect-of-mothersemployment-on-youth-gender-role-attitudes-evidence-from-egypt/>.**
- ³⁷ **Sasso, S. & Cathles, A. (2021). Estimación microeconómica del impacto: análisis de los resultados de las encuestas regionales a trabajadores y empresas. En Triguboff, M.; Zanabria, J.M.; Sasso, S.; Cathles, A.; Benzaquen, A.; Bautista, M.; Séligmann, J. N.; Decuzzi, L.; Mines, A.; Castellanos, A. Evaluación del impacto del COVID-19 en las industrias culturales y creativas. UNESCO, BID, SEGIB, OEI y MERCOSUR. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/evaluacion-del-impacto-del-covid-19-en-las-industrias-culturales-y-creativas>**

- 38 **Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina Animación Publicidad Medios Audiovisuales (SICA APMA). (2021). DEISICA 31 Departamento de Estudio e Investigación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina. Disponible en** <https://sicacine.org.ar/docs/Deisica%2031%20año%202022%20estad%C3%ADsticas%202021.pdf>
- 39 **Sistema de Información Cultural de la Argentina (Sinca). (2020). Coyuntura Cultural 26 - El Valor Económico de la Cultura /** <https://www.sinca.gob.ar/VerDocumento.aspx?Id-Categoria=2>
- 40 **Schuh, S. C. Hernandez Bark, A. S. Van Quaquebeke, N. Hossiep, R. Frieg, P., & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. Journal of Business Ethics, 120(3), 363-379.**
- 41 **Sturm, R. E. Taylor, S. N. Atwater, L. E. & Braddy, P. W. (2014). Leader self-awareness: An examination and implications of women's under-prediction. Journal of Organizational Behavior, 35(5), 657-677.**
- 42 **Throsby, D. (2001). Economía y cultura. España: Ediciones AKAL.**
- 43 **Throsby, D. & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence. Cultural trends, 20(1), 9-24.**
- 44 **Throsby, D. & Shin, S. 2020 Why is the gender pay gap in the arts so large? Widespread discrimination is the most likely cause. Disponible en** <https://theconversation.com/why-is-the-gender-pay-gap-in-the-arts-so-large-widespread-discrimination-is-the-most-likely-cause-149626>
- 45 **Unesco. (2014). Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico.**
- 46 **Unesco. (2017a) Precarious situation for women working in the field of culture. Fact Sheet No. 47 November 2017 UIS/FS/2017/CUL/47. Disponible en** <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs47-precarious-situation-women-working-field-culture-2017-en.pdf>
- 47 **Unesco. (2017b) UNESCO's soft power today: fostering women's empowerment and leadership. Disponible en:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259767?1=null&queryId=N-EXPLORE-95c7d132-01d6-441b-9da1-5c57beae4e49>
- 48 **Unesco. (2018). Re-pensar las políticas culturales. Informe Mundial - Re[Pensar las Políticas Culturales. [online] Disponible en:** <https://es.unesco.org/creativity/global-report-2018>
- 49 **Unesco. (2019). Culture 2030 Indicators. 1st ed. [ebook] France: UNESCO. Disponible en:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371562>
- 50 **Unesco et al. (2021a). Evaluación del impacto del COVID-19 en las industrias culturales y creativas. Recuperado de:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380185?1=null&queryId=N-a3e3a6bd-cf60-40da-b09d-c604a0430750>
- 51 **Unesco. (2021b). Género & creatividad: progresos al borde del precipicio. Edición Especial.**
- 52 **Unesco. (2022). Re-pensar las políticas para la creatividad. Informe Mundial. Plantear la cultura como un bien global [online] Disponible en:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380479>
- 53 **UN Women. (2015). Progress of the world's women 2015-2016. Disponible en:** <https://www.unwomen.org/en/digital-library/progress-of-the-worlds-women>
- 54 **Valdés, T. (2006). La Institucionalización/Transversalización del Género. H. Fritz, & T. Valdés, Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico conceptual. Una herramienta de Trabajo para las oficinas y contrapartes del UNFPA. Santiago: EAT: UNFPA.**

A painting depicting a busy indoor scene, possibly a kitchen or a workshop. In the foreground, a person in a white shirt is partially visible on the left. In the center, a dog is lying down. In the background, another person in a white shirt and dark pants is standing and looking at something in their hands. The scene is filled with various objects, including what looks like a table and some containers. The lighting is warm and somewhat dim, creating a sense of a lived-in space. The style is somewhat impressionistic, with visible brushstrokes and a focus on light and color.

Anexo metodológico

Sistematización para evaluar el trabajo de las mujeres en la economía creativa



El siguiente apartado detalla la metodología utilizada para sistematizar y desarrollar los condicionantes que determinan la participación laboral femenina en la economía creativa, haciendo énfasis en artes escénicas, artes de la visualidad, audiovisual, música y videojuegos.

Primero, se describe la priorización de los cinco indicadores considerados por la Unesco (2019) para medir la contribución de la cultura a la implementación nacional y local de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS), los que asimismo se relacionan con los condicionantes de la participación laboral femenina. Este marco fue utilizado para definir las características del mapeo de estudios a nivel global y sectorial realizado, para recopilar fuentes secundarias disponibles que permitieran dar una mirada objetiva a la discriminación de género.

En segundo lugar, se señalan las características del levantamiento cualitativo, que se desarrolló para hallar los condicionantes que favorecieron u obstaculizaron el desarrollo profesional de las mujeres líderes del sector.

1. Sistematización de fuentes secundarias: bibliografía y datos cuantitativos

Indicadores Cultura 2030 de la Unesco

Los "Indicadores Cultura 2030" corresponden a unos instrumentos metodológicos propuestos por la Unesco (2019), cuyo objetivo es complementar el seguimiento de los indicadores globales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Naciones Unidas a nivel nacional y local. A través de la integración de diversas fuentes existentes, se busca apoyar a los tomadores de decisión, otorgando mayor visibilidad y fomentando los vínculos entre cultura y los planes de desarrollo de los países.

Una característica relevante a la hora de analizar los "Indicadores Cultura 2030", es que el concepto de género se aborda de forma transversal, más que como un ámbito específico. En consecuencia, Unesco (2019) propone un cálculo para el análisis asociado a género en 17 de los 22 indicadores desarrollados en su marco conceptual.

Por la naturaleza del presente estudio, de las 4 dimensiones en que se clasifican los 22 indicadores definidos en el marco, aquí se priorizaron 6 indicadores asociados a "prosperidad y medios de vida", "conocimiento y habilidades" e "inclusión y participación". La primera se enfoca en la contribución de la cultura y creatividad para generar economías más sostenibles a través de la promoción de empleo e ingreso, fruto de la producción de bienes y servicios. Mientras que la segunda, evalúa la contribución de la cultura en la generación y transmisión de conocimientos, habilidades y valores locales. Finalmente, la tercera entrega un marco para evaluar la contribución de la cultura en la construcción de cohesión social, así como en promover la inclusión y participación.

Para emplear el análisis asociado a participación laboral con los indicadores de la Unesco, se elaboró una clasificación de un subgrupo de variables disponibles en dicho marco, asociándose asimismo con la clasificación propuesta por la Cepal y OIT (2019).

A partir de esta sistematización, y de la disponibilidad de información que existe publicada, se constata que solo en 4 de los 5 indicadores es posible considerar un análisis cuantitativo de fuentes secundarias sobre participación de las mujeres en la economía creativa en Latinoamérica. Mientras que el indicador de gobernanza y participación requiere levantamiento de información sobre medidas de los gobiernos de turno. Adicionalmente, aunque los siguientes apartados se concentran en describir las metodologías utilizadas y caracterizar las fuentes recopiladas, se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos de este proceso.

Una última consideración relevante a la hora de realizar el análisis cuantitativo de condicionantes de participación, son las complejidades derivadas de la cantidad de variables asociadas a cada indicador. En efecto, un indicador tiene la capacidad de ilustrar tanto decisiones personales como de contexto, o más de un tipo de condición de contexto, lo cual dependerá principalmente de la cantidad (y nivel de desagregación) de la información disponible.



El siguiente cuadro sintetiza los indicadores seleccionados y una propuesta de las variables que fueron consideradas para desarrollar la aplicación del marco conceptual descrito del segundo capítulo.

Dimensión Unesco	Nº	Indicador	Descripción indicador	Posible dimensión de género	Propuesta de variables asociadas a participación laboral	Fuentes de información de dimensión género
Prosperidad y medios de vida	7	Empleo	Número de personas empleadas en los sectores cultural y creativo, y ocupaciones culturales como porcentaje del empleo total en el último año.	Desglose por sexo, edad y otras características	<ul style="list-style-type: none"> - Decisión personal sobre trabajo: Porcentaje de mujeres en el mercado laboral - Condición de contexto económico y social: Segregación Horizontal 	<ul style="list-style-type: none"> - Datos Unesco - Fuentes nacionales y locales: cuentas nacionales, censo de población, encuestas de población activa, registros administrativos (por ejemplo, registros de seguridad social), colegios o asociaciones profesionales.
	8	Empresas	Tendencias de las empresas culturales como porcentaje del total de empresas	<p>En lo posible, la propiedad empresarial debería evaluarse por sexo. Para las grandes empresas, se puede hacer a través de la proporción de personas según sexo de los altos directivos y miembros del directorio. En el caso de las pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia, la proporción de propietarias o dueños de empresas según sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto económico y social: <ol style="list-style-type: none"> Brecha salarial Segregación vertical 	<p>Fuentes nacionales y locales: Encuestas empresariales, Registros de empresas (Cámara de Comercio y organismos sectoriales)</p>

Dimensión Unesco	Nº	Indicador	Descripción indicador	Posible dimensión de género	Propuesta de variables asociadas a participación laboral	Fuentes de información de dimensión género
	11	Financiación pública	Proporción del gasto público dedicado a actividades culturales y creativas, y presupuesto y gasto público anual para los sectores cultural y creativo.	<p>Cuando exista una contabilización (del presupuesto o del gasto) basada en el género, se puede utilizar para evaluar los impactos diferenciales del gasto público en hombres y mujeres. Aunque esta puede no dividir explícitamente los presupuestos para hombres y mujeres, sí puede identificar cómo el gasto específico reduce o no la desigualdad de género.</p>	Contexto asociado a institucionalidad: Participación del presupuesto	Fuentes nacionales y locales: Datos administrativos, Encuestas nacionales específicas y Sistemas de información para la cultura cuando estén disponibles.
	12	Gobernanza	Listado de marcos de gobernanza asociados a promover la cultura y la creatividad.	<p>Si los planes o políticas consideran el interés particular de las mujeres; por ejemplo, a través de la implementación de medidas específicas que contemplen la variable género.</p>	Condición de contexto asociado a institucionalidad: apoyo a la creación de empleo, y fomento a la formalización y el crecimiento de las micro/pequeñas y medianas empresas.	Fuentes nacionales y locales: Datos administrativos, Encuestas nacionales específicas y Sistemas de información para la gobernabilidad de la cultura cuando estén disponibles.

Dimensión Unesco	Nº	Indicador	Descripción indicador	Posible dimensión de género	Propuesta de variables asociadas a participación laboral	Fuentes de información de dimensión género
Conocimiento y habilidades	17	Formación técnica, profesional y superior	Número de estudiantes matriculados o graduados en instancias de formación como porcentaje del total de estudiantes	El porcentaje general de hombres y mujeres matriculados o titulados en programas particulares se puede utilizar para evaluar si eligen o no una amplia variedad de programas diferentes. Asimismo, pueden compararse con las proporciones de sexo en las ocupaciones culturales para determinar en qué medida los sesgos de género en la educación y la formación se transfieren a las ocupaciones culturales.	Factor endógeno asociado a educación: especialización	

Al momento de sistematizar los datos, es importante notar que cuatro de los cinco indicadores cuentan con esas variables, los que pueden ser clasificados a su vez, de acuerdo al tipo de reporte que fue utilizado para compilar la estadística descriptiva.

Fuente: Elaboración propia en base a Unesco (2019) y Cepal; OIT (2019).

Indicadores y variables en condicionantes de participación laboral femenina de la economía creativa según tipo de reporte

Nº	Indicador	Propuesta de variables asociadas a participación laboral	Tipo de reporte identificado
7	Empleo	Porcentaje de mujeres en el mercado laboral	Global
		Segregación horizontal: porcentaje de mujeres en el mercado laboral de acuerdo al tipo de ocupación	Sectorial
8	Empresas	Brecha salarial entre hombres y mujeres. Fórmula de cálculo = (salario masculino/salario femenino)-1	Global
		Segregación vertical: porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo	Sectorial
11	Financiación pública	Participación del presupuesto de la institucionalidad cultural en el total gubernamental distribuido por género	Global
17	Formación técnica, profesional y superior	Porcentaje de mujeres matriculadas o egresadas de instancias de formación técnica, profesional o superior	Global

Fuente: Elaboración propia.

Fuentes revisadas en el mapeo de indicadores

A partir del cruce entre el marco conceptual de la Cepal y OIT (2019) con los indicadores Cultura 2030 se hizo un mapeo que comprendió la sistematización de las distintas fuentes secundarias, en particular de reportes de carácter global y sectorial. Mientras la información global es aquella que hace referencia al conjunto de subsectores que componen la economía creativa, la sectorial tiene como unidad de análisis lo que ocurre para un subsector en particular. Así, la sistematización partió con la revisión de informes oficiales que analizan información global del sector para solo posteriormente en una segunda etapa dar cuenta de los reportes con información sectorial.

La siguiente tabla muestra la totalidad de documentos con información global revisados durante el estudio:



Fuentes oficiales identificadas de carácter global

Indicador	País	Nombre del informe	Institución autora	Fuente del dato	Año	link
Empleo	Argentina	Coyuntura Cultural: Gasto y Empleo Público Cultural Año 2020 (2021)	Sistema de Información Cultural	Cuentas Satélite de Cultura	2021	https://www.sinca.gob.ar/VerDocumento.aspx?IdCategoria=2
		Coyuntura Cultural:		Dirección Nacional de Cuentas Nacionales (DNCN)		
		Empleo Privado Cultural y Generación del Ingreso Cultural (2021)				
Empleo		Mujeres en la cultura: notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo	Sistema de Información Cultural de la Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	2017	https://www.cultura.gob.ar/media/uploads/mujeres_en_la_cultura_pdf.pdf
		Sistema de Información de Indicadores Culturales 2009-2020	Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua	2021	https://static.poder360.com.br/2021/12/Sistema_informacoes_indicadores_culturais_2009-2020.pdf

Indicador	País	Nombre del informe	Institución autora	Fuente del dato	Año	link
	Chile	Informe de estadísticas culturales	Instituto Nacional de Estadísticas	Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) e Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	2020	https://www.ine.cl/docs/default-source/cultura/publicaciones-y-anuarios/publicaciones-publicaciones/estad%C3%ADsticas-culturales-informe-anual-2020.pdf?sfvrsn=-474b6e96_2
	Colombia	Reporte Naranja DANE Mincultura	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH	2021	https://economia-naranja.gov.co/reporte-naranja-dane-mincultura/
	México	Las mujeres en el arte y la cultura	Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género	Observatorio Laboral - Servicio Nacional de Empleo	2021	https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/CELI.G.-Estudio-mujeres-en-el-arte-y-la-cultura-en-Mexico-Febrero-14-2022-FINAL22020222-1-1.pdf
	Uruguay	Música, Mujeres y Disidencias: Limitaciones estructurales y principales obstáculos en la construcción de la música como profesión	Sol Scavinoy Paula Simonetti	Encuesta Continua de Hogares	2020	https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/1912/1268

Indicador	País	Nombre del informe	Institución autora	Fuente del dato	Año	link
Empresas (Brecha salarial y segregación vertical)	Argentina	Mujeres en la cultura: notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo	Sistema de Información Cultural	Encuesta Permanente de Hogares	2017	https://www.cultura.gov.ar/media/uploads/mujeres_en_la_cultura_pdf.pdf
	Brasil	Sistema de Información de Indicadores Culturales	Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística	Cadastro Central de empresas	2017	https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101687.pdf
	Chile	Informe de estadísticas culturales	Instituto Nacional de Estadísticas	Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) e Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	2020	https://www.ine.cl/docs/default-source/cultura/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/publicaciones/estad%C3%ADsticas-culturales-informe-anual-2020.pdf?sfvrsn=-474b6e96_2
	Colombia	Reporte de Economía Naranja	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	Encuesta de Micronegocios	2021	https://economia-naranja.gov.co/media/nothvogs/5to-report-economia-naranja.pdf

Indicador	País	Nombre del informe	Institución autora	Fuente del dato	Año	link
Financiación pública		Coyuntura Cultural N° 34: Gasto y Empleo Público Cultural Año 2019 (2020)	Sistema de Información Cultural de la Argentina	Gasto Público Cultural Nacional (GPCN)	2020	https://www.sinca.gob.ar/VerDocumento.aspx?IdCategoria=2 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_8_2020.pdf
	Argentina	Políticas culturales en la Argentina: un recorrido por sus principales planes (1983-2019) (2020)	Instituto Nacional de la Administración Pública	Gasto Público Cultural Nacional (GPCN)	2020	https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/183 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_8_2020.pdf
	Brasil	Sistema de Información de Indicadores Culturales	Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI e Coordenação-Geral das Relações e Análise Financeira dos Estados e Municípios.	2020	https://static.poder360.com.br/2021/12/Sistema_informacoes_indicadores_culturais_2009-2020.pdf
	Chile	Informe de estadísticas culturales	Instituto Nacional de Estadísticas	Fondos de Cultura (Fondart, Música, Audiovisual y Libro),	2020	https://static.poder360.com.br/2021/12/Sistema_informacoes_indicadores_culturais_2009-2020.pdf

Indicador	País	Nombre del informe	Institución autora	Fuente del dato	Año	link
	Chile	Informe de estadísticas culturales	Instituto Nacional de Estadísticas	Fondos de cultura (Fondart, Música, Audiovisual y Libro),	2020	https://static.poder360.com.br/2021/12/Sistema_informacoes_indicadores_culturais_2009-2020.pdf
	Colombia	Presupuesto - Página web de Ministerio de la Cultura (consultada en 2021)	Ministerio de la Cultura	Presupuesto de la Nación	2021	https://mincultura.gov.co/Documents/Ley%201474/PRESUPUESTO%20INICIAL%202021%20MINISTERIO%20DE%20CULTURA.pdf
	México	Presupuesto Público Federal para la Función Cultura, Deporte y Asuntos Religiosos, 2018-2019	Secretaría de Hacienda y Crédito Público - SHCP	Presupuesto de la Nación	2021	http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/se/SAE-ISS-11-19.pdf
Financiación pública	Chile	Informe de estadísticas culturales	Instituto Nacional de Estadísticas	Servicio de Información de Educación Superior	2020	https://static.poder360.com.br/2021/12/Sistema_informacoes_indicadores_culturais_2009-2020.pdf

De la diversidad de documentos con información global revisados, solo algunos contenían datos cuantitativos, lo que permitió la estimación de algunos de los indicadores Unesco definidos con anterioridad. Estos son los informes sintetizados en la siguiente tabla:

Fuentes en que a partir de los microdatos es posible calcular la dimensión de género

Indicador	País	Fuente del dato	Link	Año
Empleo/ Empresas	Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos	2021
	Brasil	Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua	https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads	2022
	Chile	Encuesta Nacional de Empleo (ENE)	https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion	2022
	Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	https://www.datos.gov.co/Estadisticas-Nacionales/Gran-Encuesta-Integrada-de-Hogares-GEIH/mcpt-3dws	2021
	Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	https://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1	2021
Formación técnica, profesional y superior	Argentina	Sistema de Consulta de Estadísticas Universitarias	https://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home	2017
	Brasil	Censo da educação superior	https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados	2020
	Colombia	Sistema Nacional de la Información de Educación Superior	https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/	2021
	México	Anuarios Estadísticos de Educación Superior	http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior	2021

Participación en el empleo y respectivas fuentes

País	Participación femenina (%)	Nombre publicación	Fuente datos	Marco metodológico	Comentario	Año estimación	Año publicación
Argentina	42,0	Mujeres en la Cultura: Notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo	Encuesta Permanente de Hogares del Indec	Marco de Estadísticas Culturales de Unesco	No incluye descripción de códigos involucrados	2017	2019
Brasil	44,7	Sistema de Informações e Indicadores Culturais 2007-2018 https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101687.pdf	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD	Marco de Estadísticas Culturales de Unesco	Incluye descripción y desagregación de CIUO ocupados	2017	2019
Chile	39,7	Estadísticas Culturales Informe Anual	Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) e Instituto de Seguridad del Trabajo	Marco de Estadísticas Culturales. Chile 2012	Incluye descripción de actividades incluidas	2019	2021

País	Participación femenina (%)	Nombre publicación	Fuente datos	Marco metodológico	Comentario	Año estimación	Año publicación
México	40,0	Inegi Sistema de Cuentas Nacionales de México		Marco para Estadísticas de Cultura” de la (Unesco) y la Guía Metodológica para la Implementación de Cuentas Satélite de Cultura en Iberoamérica 2015. Convenio Andrés Bello (CAB)	Incluye descripción de actividades incluidas	2013	2020
Uruguay	43%	Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo. Resumen analítico	Encuesta Continua de hogares, INE (2012).	Metodología IUCD-Unesco	Incluye descripción y desagregación de CIUO ocupados en apartado metodológico	2012	2014

Hay otros estudios realizados por entidades gubernamentales, asociaciones gremiales, observatorios y académicos que trabajan en economía creativa que entregan información cualitativa y cuantitativa para al menos uno de los subsectores (Artes Visuales, Artes Escénicas, Videojuegos, Música y Audiovisual). Mayores detalles sobre estas investigaciones se hallan en la siguiente tabla:

Fuente: Elaboración propia.

Estudios de carácter sectorial identificados

País	Sector	Año de publicación	Autor/es	Institución asociada	Título del estudio
Argentina	Artes Escénicas	2013	Susana Tarantuviez		Mujer y Teatro: El lugar de las mujeres en la historia del teatro argentino
Argentina	Artes Visuales	2019	Mariela Alonso et al.		Arte, tecnología y nuevos comportamientos en el arte argentino: el caso del manifiesto "Compromiso de la práctica artística feminista 2017"
Argentina	Audiovisual	2019	Observatorio de Industria Audiovisual Argentina	Incaa y Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología	Informe Igualdad de Género en la Industria Audiovisual Argentina
Argentina	Música	2021	Mercedes Liska	Resonancias vol. 25, n° 49, julio-noviembre 2021, pp. 85-107.	La exclusión de artistas mujeres en los festivales: políticas de género y relevamientos cuantitativos en el ámbito musical profesional de la Argentina (2017-2019)
Argentina	Videojuegos	2020		Observatorio Industria Argentina Videojuegos, de ADVA y Universidad de Rafaela	Videojuegos y género: aportes para pensar la industria en Argentina
Brasil	Artes Visuales	2010	Ana Mae Barbosa	19o Encontro da Associação Nacional de Pesquisadores em Artes Plásticas "Entre Territórios"	Uma Questão de Política Cultural: Mulheres Artistas, Artesãs, Designers e Arte/Educadoras
Brasil	Audiovisual	2019	Sandra de Souza Machado	Revista científica de Educación y Comunicación, (18), 79-90.	Mujeres cineastas engendran nuevos roles modelo en la producción audiovisual

País	Sector	Año de publicación	Autor/es	Institución asociada	Título del estudio
Brasil	Música	2019	Fabiana Batistel et al.	Data SIM / SIM São Paulo	“Mulheres na Indústria da Música no Brasil: Obstáculos, oportunidades e perspectivas”
Brasil	Música	2020	Nayive Ananías	Brasiliana, Journal for Brazilian Studies 9(1):151-173	“Alabar a los enemigos y maldecir a los amigos”: Una aproximación a la crítica musical femenina en el Brasil de la primera mitad del siglo XX
Chile	Artes visuales	2016	Varias autoras	Fundación Instituto de la Mujer	Informe final de estudio sobre arte, cultura y género: “Aproximación a un diagnóstico, para el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes”
Chile	Artes visuales	2021	Varias autoras	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Mujeres en las artes visuales en Chile 2010-2020
Chile	Audiovisual	2021	Asociación de Mujeres en la Industria de los Videojuegos	Asociación de Mujeres en la Industria de los Videojuegos	Mujeres en la Industria de los Videojuegos
Chile	Audiovisual	2021	Carla Pinochet et al.	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno
Chile	Música	2019	Carla Pinochet et al.	Observatorio de Políticas Culturales y Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno

País	Sector	Año de publicación	Autor/es	Institución asociada	Título del estudio
Chile	Música	2021	Carla Pinochet et al.	Resonancias vol. 25, n° 48, diciembre-junio 2021, pp. 87-108. DOI: https://doi.org/10.7764/res.2021.48.5	El monopolio de la técnica: inequidades de género y agencia feminista en las labores de apoyo del campo musical chileno
Chile	Música	2021	Salas, N. Et al	Rommda (Red de organizaciones de la música de mujeres y disidencias asociadas), Satélite Lat (Mujeres en la industria musical latinoamericana) y Tramus (Trabajadoras de la música).	Mujeres y disidencias en la industria musical chilena: obstáculos, oportunidades y perspectivas
Chile	Videojuegos	2021		Asociación Gremial Chilena de Desarrolladores de Videojuegos	Encuesta anual del sector de desarrollo de videojuegos 2019
Colombia	Artes escénicas	2001	Margarita Tortajada	Cenidi Danza/INBA/Conaculta (editoriales)	Frutos de mujer. Las mujeres en la danza escénica
Colombia	Artes escénicas	2004	Adriana Sánchez Gutiérrez		Trazos de un teatro político feminista en Colombia. Aportes de María Mercedes Jaramillo

País	Sector	Año de publicación	Autor/es	Institución asociada	Título del estudio
Colombia	Artes Escénicas	2019	Yadira Gómez Hernández, Andrey Ramos Ramírez, Nora Espinal Monsalve	Revista de Economía Institucional. 22, 42, 297-323.	El consumo de artes escénicas en Medellín
Colombia	Artes Visuales	2013	Alexa Cuesta Flores	Cuadernos de Literatura del Caribe e Hispanoamérica; N° 18	Mujeres artistas del caribe colombiano: bajo la perspectiva de género... o ¿fuera de ella?
Colombia	Música	2009	Alejandra Quintana Martínez	Editorial Universidad de Rosario	Festivales de música de gaitas en Ovejas y San Jacinto, una tradición de exclusión hacia las mujeres
Colombia	Música	2018	Astrid Carolina Arenas Vanegas y Karolynna Hernández Ortega	Universidad de Rosario (Bogotá)	Valiente: mujeres en la música
México	Artes Visuales	2003	Habital H. Bloch	Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, vol. IX, núm. 17, junio, 2003, pp. 91-113. Universidad de Colima	Y... toca ahora el turno para la "mirada" de mujer: análisis de género y creación en las artes visuales contemporáneas

País	Sector	Año de publicación	Autor/ autores	Institución asociada	Título del estudio
México	Artes Visuales	2005	Maria Araceli Barbosa Sánchez	Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos, ISSN-e 2448-9026, Vol. 1, N°. 2, 2005, pp. 77-83	La cultura feminista y las artes visuales en México
México	Audiovisual	2010	Aimeé Vega Montiel	Revista mexicana de ciencias políticas y sociales [online]. 2010, vol. 52, n. 208, pp. 81-95. ISSN 0185-1918.	Las mujeres y el derecho humano a la comunicación: su acceso y participación en la industria mediática
México	Audiovisual	2019	Marta Álvarez Izquierdo		Un espacio para las mujeres en la industria del cine. Reseña al libro Mujeres emergentes: mujeres en el cine del siglo XXI, Annette Scholz y Marta Álvarez (coords.)
Uruguay	Artes Escénicas	2010	Daniela Bourret y Gonzalo Vicci	Telondefondo. Revista de teoría y crítica teatral, 6(12), 1-18. https://doi.org/10.34096/tdf.n12.9211	"Mujeres en Escena/Transgredir el escenario". Un acercamiento a las artistas en el Teatro Solís: 1856-1947
Uruguay	Artes Visuales	1998	Mónica Lettieri		Retratos, cabezas y desnudos: la conciencia de ser mujer en las artes plásticas

País	Sector	Año de publicación	Autor/es	Institución asociada	Título del estudio
Uruguay	Música	2020	Paula Simonetti y Sol Scavino		Música, mujeres y disidencias limitaciones estructurales y principales obstáculos en la búsqueda de la música como profesión en Uruguay
Uruguay	Música	2021	Viviana Ruiz, Sol Scavino y Más Músicas Uruguay	Fondo Nacional de Música y Montevideo Cultura	Equidad sonora análisis y reflexiones del primer encuentro de mujeres y disidencias de la música uruguaya
Uruguay	Videojuegos	2017		Dinatel	Diagnóstico de empresas de videojuegos

En el conjunto de investigaciones sectoriales encontradas, algunas contenían información cuantitativa para algunos de los indicadores Unesco.

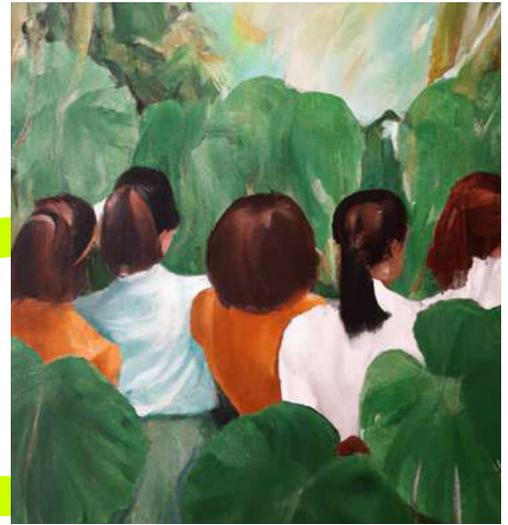
Estudios de carácter sectorial cuantitativo identificados

Nº	País	Sector	Tipo de institución	Fuente	Institución	Año	Variable disponible por fuente		
							Educación	Brecha salarial	Segregación vertical
1	Argentina	Música	Asociación/gremio/sector privado	¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?	Ruidosa	2017	0	0	0
2	Argentina	Audiovisual	Asociación/gremio/sector privado	DEISICA 31	Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina: Animación, Publicidad, Medios Audiovisuales	2021	0	0	
3	Argentina	Audiovisual	Sector público	Informe igualdad de género en la industria audiovisual argentina	Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (Incaa)	2018	0	0	0
4	Argentina	Música	Asociación/gremio/sector privado	Música + Data	Asociación de Sellos Independientes de Argentina	2021	0	0	0
5	Argentina	Videojuegos	Universidad/Observatorio	Videojuegos y género: aportes para pensar la industria en Argentina	Observatorio Industria Argentina Videojuegos, ADVA y la Universidad de Rafaela	2020	0	0	0

Nº	País	Sector	Tipo de institución	Fuente	Institución	Año	Variable disponible por fuente		
							Educación	Brecha salarial	Segregación vertical
6	Brasil	Música	Asociación/gremio/sector privado	Análise de Mercado da Música No Brasil - Relatório 2020/2021	Associação Brasileira da Música Independiente		0	0	0
7	Brasil	Música	Asociación/gremio/sector privado	Mulheres na industria da música no Brasil	Data SIM		0	0	0
8	Brasil	Audiovisual	Sector público	Participação feminina na produção audiovisual brasileira	Agência Nacional do Cinema		0	0	0
9	Chile	Audiovisual	Sector público	Postulantes y seleccionados Fondo Audiovisual 2020	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio				
10	Chile	Música	Asociación/gremio/sector privado	¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?	Ruidosa		0	0	0
11	Chile	Videojuegos	Asociación/gremio/sector privado	Encuesta anual del sector de desarrollo de videojuegos 2019	Asociación Gremial Chilena de Desarrolladores de Videojuegos		0	0	0
12	Chile	Música	Universidad/Observatorio	Informe de caracterización de la industria musical chilena: música grabada	Observatorio Digital de la Música Chilena		0	0	0

Nº	País	Sector	Tipo de institución	Fuente	Institución	Año	Variable disponible por fuente			Empleo
							Educación	Brecha salarial	Segregación vertical	
13	Chile	Audio-visual	Sector público	Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio		0	0	0	0
14	Chile	Música	Asociación/gremio/sector privado	Mujeres y disidencias en la industria musical chilena: obstáculos, oportunidades y perspectivas	Red de Organizaciones de la Música de Mujeres y Disidencias Asociadas		0	0		0
15	Chile	Música	Asociación/gremio/sector privado	Registro de integrantes de la Orquesta Sinfónica Nacional	Orquesta Sinfónica Nacional		0	0		0
16	Colombia	Música	Asociación/gremio/sector privado	¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?	Ruidosa		0	0		0
17	Colombia	Música	Asociación/gremio/sector privado	Registro de integrantes de la Orquesta Filarmónica de Bogotá	Orquesta Filarmónica de Bogotá		0	0		0

Nº	País	Sector	Tipo de institución	Fuente	Institución	Año	Variable disponible por fuente		
							Educación	Brecha salarial	Segregación vertical
18	México	Audiovisual	Sector público	Anuario Estadístico del Cine Mexicano	Secretaría de Cultura		0	0	0
19	México	Música	Asociación/gremio/sector privado	¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?	Ruidosa		0	0	0
20	Uruguay	Audiovisual	Asociación/gremio/sector privado	El cine uruguayo desde una perspectiva de género	Mujeres Audiovisuales Uruguay		0	0	
21	Uruguay	Artes escénicas	Sector público	Desigualdades de género en las políticas culturales: un debate pendiente	Intendencia de Montevideo			0	0
22	Uruguay	Música	Sector público	Registro de integrantes de la Orquesta Filarmónica de Montevideo	Intendencia de Montevideo		0	0	0
23	Uruguay	Videojuegos	Sector público	Diagnóstico de empresas de videojuegos	Intendencia de Montevideo		0	0	0



Finalmente, es importante mencionar que se incluyeron tres estudios referenciados por las entrevistadas como relevantes, porque derivan de lineamientos de las mismas asociaciones gremiales. Asimismo, se excluyeron las tesis de pregrado arrojadas en el proceso de búsqueda, por cuanto se priorizaron los artículos indexados e investigaciones encargadas por organismos públicos y privados.

A woman with long brown hair, wearing a white lab coat, is seen from behind, looking at a computer monitor. The monitor displays a green-tinted image of a plant. In the background, there is a wooden shelf with a pink cup and a green plant. To the right, there is a small potted plant with purple flowers. The scene is set in a laboratory or office environment.

Criterios de búsqueda matriz de vaciado



La sistematización de recursos bibliográficos se realizó utilizando la presente lista de criterios de búsqueda tanto en el motor de Google como en Google Scholar. Los resultados que se toman en cuenta son los artículos indexados.

Durante la verificación de los criterios, se hallaron varias columnas y artículos de páginas web que enuncian la necesidad de incluir a más mujeres en la industria creativa y el problema de la brecha de género en el sector.

1. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)
2. Mujeres en la industria de la música
3. Inclusión de la mujer en la industria EDM Nacional (Paula Carrascal Navarro)

a. Mujeres en las artes plásticas

1. Arte, tecnología y nuevos comportamientos en el arte argentino: el caso del manifiesto "Compromiso de la práctica artística feminista 2017" (Mariela Alonso et al.)

b. Mujeres en el teatro

1. Mujer y teatro: el lugar de las mujeres en la historia del teatro argentino (Susana Tarantuviez)

c. Mujeres y artes escénicas (sin resultados)

d. Mujeres en la industria audiovisual argentina (sin resultados)

e. Brecha de género en la industria creativa (sin resultados)

f. Brecha de género en la industria de la música (sin resultados)

g. Brecha de género en las artes plásticas (sin resultados)

h. Brecha de Género en el teatro (sin resultados)

i. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)

j. Brecha de género en la industria del cine

1. La desigualdad de género en la industria cinematográfica argentina 2001-2018. Caso Mendoza (María Florencia Guadía)

2. Informe igualdad de género en la industria audiovisual argentina (OAVA)





2. Brasil

a. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)

b. Mujeres en la industria de la música

1. Una aproximación a la crítica musical femenina en el Brasil de la primera mitad del siglo XX (Nayive Ananías)

c. Mujeres en las artes plásticas

1. Uma questão de política cultural: mulheres artistas, atesãs, designers e arte/educadoras (Ana Mae Barbosa)

d. Mujeres en el teatro brasileño (sin resultados)

e. Mujeres y artes escénicas (sin resultados)

f. Mujeres en la industria audiovisual

1. Mujeres cineastas engendran nuevos roles modelo en la producción audiovisual (Sandra de Souza Machado)

g. Brecha de género en la industria creativa (sin resultados)

h. Brecha de género en la industria de la música (sin resultados)

i. Brecha de género en las artes plásticas (sin resultados)

j. Brecha de Género en el teatro (sin resultados)

k. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)



3. Chile

a. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)

b. Mujeres en la industria de la música

1. Mujeres en la producción musical (Elisa Eliott Ferreira)

c. Mujeres en las artes plásticas

1. Mujeres en las artes visuales 2010-2020

d. Mujeres en el teatro (sin resultados)

e. Mujeres y artes escénicas (sin resultados)

f. Brecha de género en la industria creativa (sin resultados)

g. Mujeres en la industria audiovisual

1. Estudio mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno (Carla Pinochet et al.)

h. Mujeres en la industria de los videojuegos

1. Estudio: Mujeres en la industria de los videojuegos (Asociación de Mujeres en la Industria de los Videojuegos)

i. Brecha de género en la industria audiovisual

j. Brecha de género en la industria de la música

1. Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno (Carla Pinochet et al.)

k. Brecha de género en las artes plásticas

l. Brecha de Género en el teatro (sin resultados)

m. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)

4. Colombia

a. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)

b. Mujeres en la industria de la música

1. Valiente: mujeres en la música (Astrid Carolina Arenas Vanegas y Karolynna Hernández Ortega)
2. Festivales de música de gaitas en Ovejas y San Jacinto, una tradición de exclusión hacia las mujeres (pp. 132-154) (Alejandra Quintana Martínez)

b. Mujeres en las artes plásticas

1. Mujeres artistas del caribe colombiano: bajo la perspectiva de género... o ¿fuera de ella? (pp. 35-62) (Alexa Cuesta Flores)

c. Mujeres en el teatro

1. Trazos de un teatro político feminista. Aportes de María Mercedes Jaramillo (Adriana Sánchez Gutierrez)

d. Mujeres y artes escénicas

1. El consumo de artes escénicas en Medellín (Yadira Gómez Hernández, Andrey Ramos Ramírez, Nora Espinal Monsalve)

e. Mujeres en la industria audiovisual

1. Un espacio para las mujeres en la industria del cine. Reseña al libro *Mujeres emergentes: mujeres en el cine del siglo XXI*, coordinado por Annette Scholz y Marta Álvarez (Marta Álvarez Izquierdo)

f. Brecha de género en la industria creativa (sin resultados)

g. Brecha de género en la industria de la música (sin resultados)

h. Brecha de género en las artes plásticas (sin resultados)

i. Brecha de Género en el teatro (sin resultados)

j. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)

k. Brecha de género en la industria audiovisual (sin resultados)

1. Desigualdad de género en la industria cinematográfica colombiana hacia profesionales emergentes: análisis hacia las mujeres egresadas de la Universidad Autónoma de Occidente del Programa de Cine y Comunicación Digital durante los años 2013-2018 (Sandra Jaramillo Romero)



5. México

a. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)

b. Mujeres en la cultura

1. Las mujeres en la cultura y las artes (Instituto Nacional de las Mujeres)
2. Contra las ciudadanía restringidas. Experiencias de política cultural de género (Ana Rosas Mantecón)

c. Mujeres en la industria de la música (sin resultados)

d. Mujeres en las artes plásticas en

1. La cultura feminista y las artes visuales en México (María Barbosa Sánchez)
2. Y... toca ahora el turno para la "mirada" de mujer: análisis de género y creación en las artes visuales contemporáneas (Habital H. Bloch)
3. Las mujeres artistas (Rita Eder)

e. Mujeres en la danza

1. Frutos de mujer. Las mujeres en la danza escénica (Margarita Tortajada)

f. Mujeres en la industria audiovisual

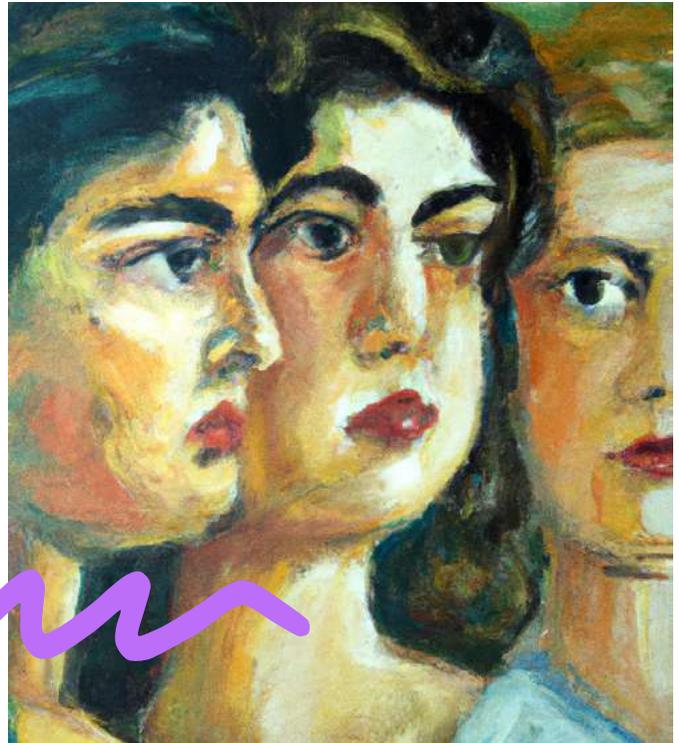
1. Las mujeres y el derecho humano a la comunicación: su acceso y participación en la industria mediática

g. Mujeres y artes escénicas (sin resultados)

h. Brecha de género en la industria de la música (sin resultados)

i. Brecha de género en las artes plásticas (sin resultados)

j. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)



6. Uruguay

a. Mujeres en la industria creativa (sin resultados)

b. Mujeres en la industria de la música

1. Música, mujeres y disidencias limitaciones estructurales y principales obstáculos en la búsqueda de la música como profesión en Uruguay (Paula Simonetti y Sol Scavino)
2. "Más músicas Uruguay. Equidad sonora: análisis y reflexiones del primer encuentro de mujeres y disidencias de la música Uruguaya" (Viviana Ruíz, Sol Scavino y más músicas Uruguay)

c. Mujeres en las artes plásticas

1. Retratos, cabezas, y desnudos: la conciencia de ser mujer en las artes plásticas

d. Mujeres en el teatro

1. "Mujeres en escena/Transgredir el escenario". Un acercamiento a las artistas en el Teatro Solís: 1856-1947 (Daniela Bouret y Gonzalo Vicci)
2. Identidad, estrategias de teatralidad y saberes en Las Julietas de Marianella Morena y Chaika de Mariana Percovich (Sofía Echeverry)

e. Mujeres y artes escénicas (sin resultados)

f. Mujeres en la industria audiovisual (sin resultados)

g. Brecha de género en la industria creativa (sin resultados)

h. Brecha de género en la industria de la música (sin resultados)

i. Brecha de género en las artes plásticas (sin resultados)

j. Brecha de Género en el teatro (sin resultados)

k. Brecha de género en las artes escénicas (sin resultados)





Relevamiento
cualitativo

Relevamiento cualitativo

La estrategia consideró el desarrollo de 31 entrevistas semiestructuradas a gestoras y líderes del sector cultural y creativo de seis países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay) y cinco subsectores artísticos priorizados (artes escénicas, artes de la visualidad, audiovisual, música y videojuegos). El objetivo de las entrevistas fue evaluar a través de sus percepciones los principales condicionantes que afectan la participación laboral femenina.

Entre las características de las entrevistadas, se destaca que correspondían a mujeres que mantenían actualmente posiciones de liderazgo o de influencia en la gestión de iniciativas, o emprendimientos en los subsectores priorizados. En promedio, tenían 17 años de experiencia laboral, de los cuales 11 lo habían dedicado al ejercicio de labores directivas.

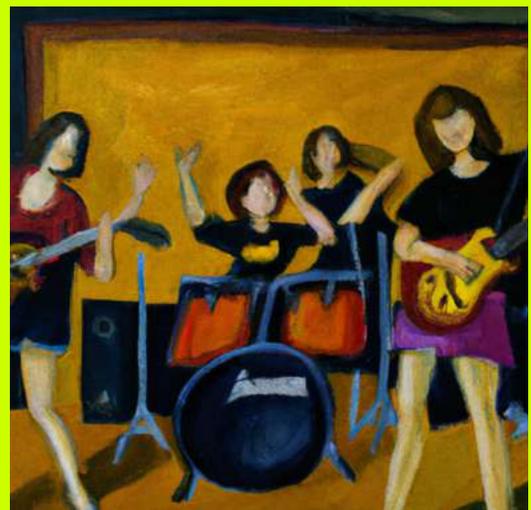
Entre sus roles, destacan la dirección de festivales o ferias, cargos de administración pública, de asociaciones y redes de colaboración, o la implementación de proyectos de gran envergadura, alto impacto económico y cultural. La mayoría

eran profesionales, con estudios universitarios de pregrado, y algunas tenían especializaciones de posgrado. Su rango etario era diverso y fluctuaba entre los 28 y los 63 años aproximadamente. Su situación familiar también era variable: algunas eran solteras sin hijos; otras estaban en pareja; y había madres solteras y otras madres en pareja.

Todas explicaban sus trayectorias como procesos que les habían demandado grandes esfuerzos de su parte, debido principalmente al funcionamiento de sus respectivos sectores y a sus múltiples necesidades. Algunas de las entrevistadas tenían profesiones ligadas al sector (ej., arquitectura, audiovisual, diseño), aunque no todas relacionadas directamente con el sector artístico en el que trabajaban al momento de las entrevistas. Otras, provenían de carreras humanistas o de ciencias sociales. De igual manera, en todas existe una afinidad previa con el rubro, ya sea por la historia familiar o por el desarrollo temprano de proyectos relacionados con su sector.

Las entrevistadas fueron definidas a través de las siguientes variables:

- Género: Selección de personas de género femenino o diverso
- Subsector: Selección de personas que fueran parte de los subsectores priorizados
- País: Representación de todos los países priorizados
- Rol en la cadena de valor: Selección de agentes que tuvieran posiciones de liderazgo en la gestión del sector.
- La distribución de entrevistadas a nivel de país y sector va a continuación:



Distribución de entrevistadas por país y sector

Sector/ País	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Uruguay	Total general
Artes escénicas	1	1	1	0	1	1	4
Artes visuales	1	1	1	0	1	1	5
Audiovisual	1	1	1	1	1	2	7
Música	1	1	2	1	1	1	7
Video- juegos	1	1	1	1	2	1	6
Total general	5	5	6	3	6	6	31

Pauta de entrevista

I. TRAYECTORIA PROFESIONAL

1. ¿Cómo llegaste a la posición que tienes hoy? Cuéntanos por favor de tu recorrido. ¿Siempre te interesó llegar a un puesto de liderazgo en el sector cultural y de la economía creativa? ¿En qué momento visualizaste este camino profesional como una opción?
2. ¿Cómo describirías tu rol actual? ¿Cuáles son las principales responsabilidades, funciones y actividades?
3. ¿Tuviste alguna dificultad para llegar a esta posición laboral? ¿Podrías contarnos cual fue y cómo la enfrentaste? ¿Cómo fue tu proceso formativo, tuviste algún problema para acceder al tipo de educación que deseabas obtener?

II. LIDERAZGO, MENTORÍA, SPONSORSHIP, NETWORKING

1. ¿Cómo aprendiste las labores de tu cargo? ¿Tuviste algún mentor/sponsor/jefe/a previo? ¿Ha habido alguna mujer que te haya servido como modelo a seguir o de inspiración? ¿Crees que te habría ayudado tener a una mujer líder que te apoyara en tu proceso de aprendizaje?
2. En qué redes te has involucrado? ¿Hay alguna que te haya ayudado en tu carrera?

III. OBSTACULIZADORES Y FACILITADORES

1. Conciliación trabajo y familia: ¿Cómo ha sido compatibilizar tu carrera profesional con tus otras actividades y responsabilidades? (Indagar cuando, por qué y con qué otras actividades y cómo lo resolvió).
2. ¿Qué has tenido que cambiar en tu vida desde que asumiste este cargo? ¿Alguna vez pensaste en dejar de participar por este motivo? ¿Cómo lo resolviste?
3. ¿Qué características específicas de las condiciones de trabajo en el sector cultural creativo crees que han facilitado o obstaculizado el desarrollo de tu carrera? ¿Hay alguna característica estructural del sector que haga que sea más difícil o que facilite para las mujeres desarrollar su carrera?
4. Covid 19: ¿Cómo la pandemia afectó tu quehacer?
5. Tecnología: ¿Qué rol toma la tecnología en tu rubro?
6. Gobierno: ¿Qué rol juega el gobierno en tu rubro (financista, regulador, empleador, redes...)?
7. ¿Qué situación te podría llevar a dejar este cargo?
8. ¿Cómo proyectas tu carrera profesional?

IV. PERCEPCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO

1. Según tu experiencia en el sector, ¿reconoces alguna brecha de género?

2. Si la respuesta es sí:

- ¿En qué ámbitos identificas desigualdades que surgen por razones de género?
- ¿Crees que estas diferencias varían a lo largo de la cadena de valor, o son más o menos estables?
- ¿Cómo crees que estas brechas podrían enfrentarse y disminuirlas?



Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo

Clasificaciones Z10

Palabras claves: industrias creativas, economía creativa, economía naranja, cultura, género, política pública

Código de publicación: EZSHARE-1445639541-51

Copyright © [2023] Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

inter-american-development-bank-license



Autora: Sofía Lobos

Editores: Eliana Prada, Trinidad Zaldívar y Martín Inthamoussú

Asistentes de investigación: Daniela Quezada, Javiera Muñoz, Benjamín Coloma, Valentina López

Agradecimientos: Cristóbal Dañobeitia, Carolina Muñoz, Katherina Kuschel y Natalia Armijos Velasco

Diseño: Felicidad Pública

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.





Revisa más
publicaciones aquí

