

INTEGRACIÓN DE LA  
**PERSPECTIVA  
DE GÉNERO**  
EN PROYECTOS  
CULTURALES

**GUÍA DE BUENAS  
PRÁCTICAS**



Gobierno de Canarias

**Consejería de Turismo, Cultura y Deportes  
Dirección General de Promoción Cultural**



**Promueve:**

Dirección General de Promoción Cultural del Gobierno de Canarias.

**Realiza:**

Estudios Sociales-Geas 7 S.L.

[info@estudiosociales.es](mailto:info@estudiosociales.es)

Francisca Galante Lorenzo

Anabel Trujillo Hernández

# PRESENTACIÓN

La Consejería de Turismo, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, consciente de la necesidad de avanzar en la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal, plantea la elaboración de esta Guía de Buenas Prácticas sobre la Integración de la Perspectiva de Género en proyectos culturales.

Cabe destacar que la inclusión de la perspectiva de género en la gestión pública es un imperativo legal que comienza con la Constitución Española que establece en su artículo 14, la igualdad y la no discriminación, y se desarrolla en normas como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 1/2010, Canaria de igualdad.

Constituye un objetivo para este Gobierno el cumplimiento del artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades que regula la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, así como al artículo 64 de la Ley 2/2010 Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte y en la línea de la Estrategia Canaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2020, aportamos esta herramienta con la finalidad de que se convierta en un instrumento práctico y de consulta para todas aquellas personas que, en el ejercicio de sus funciones, quieran incorporar el enfoque de género en el ámbito de la cultura, ya sea personal de administraciones públicas así como de entidades privadas.

**Dña. Aurora Moreno Santana**  
directora general de Promoción Cultural  
Gobierno de Canarias



# ÍNDICE

## **1. INTRODUCCIÓN**

- 1.1. Objetivos de la guía
- 1.2. Cómo fue elaborada
- 1.3. Qué contiene la guía

## **2. ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?**

- 2.1. Aclarando conceptos: sexo, género, roles y estereotipos.
- 2.2. De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género.
- 2.3. Razones para incorporar este enfoque.
- 2.3. Perspectiva de género en la cultura.

## **3. CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS CULTURALES**

- 3.1. Antecedentes
- 3.2. Cómo empezamos: momento de la reflexión.
  - a) Autodiagnóstico
  - b) Situación de partida.
- 3.3. Cómo seguimos: pasamos a la acción
  - a)Objetivos
  - b)Acciones/actividades
  - c)Indicadores
  - d)Evaluación

## **4. EJEMPLOS PROYECTOS CULTURALES QUE INCORPORARN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

- a. Programación de la temporada de teatro
- b. Organización de Festival de Cine
- c. Ciclos de exposiciones de obras plásticas
- d. Organización de Premios de Literatura Canaria
- e. Programación de Festivales de Rock

## **5. BUENAS PRÁCTICAS Y EJEMPLOS DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA**

- 5.1. Mujeres y Cultura: un paso hacia la igualdad real.
- 5.2. Gestión de las bibliotecas con enfoque de género.
- 5.3. Integración del enfoque de género en los museos.

- GLOSARIO
- BIBLIOGRAFIA
- ANEXOS

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 OBJETIVOS DE LA GUÍA

Esta guía busca compartir orientaciones y criterios para que profesionales del ámbito cultural así como para los equipos de las administraciones públicas incorporen la perspectiva de género en las actividades, programas, proyectos y/o recursos que planifican, gestionan, evalúan o financian.

De manera específica, con esta herramienta de trabajo se pretende contribuir a los objetivos siguientes:

- Compartir orientaciones y criterios para profundizar y fortalecer la incorporación del enfoque de género en el trabajo cotidiano en el ámbito cultural.
- Contribuir a visibilizar el aporte de mujeres y hombres en todas las manifestaciones culturales.
- Disminuir las inequidades o desigualdades de acceso a bienes y servicios culturales producto del género y otras diversidades.
- Contribuir a la toma de consciencia y sensibilización respecto a las relaciones desiguales entre mujeres y hombres presentes en la sociedad.

## 1.2 CÓMO FUE ELABORADA

El proceso de trabajo se realizó a través de tres fases, tal y como se muestra en el siguiente esquema.

### **I FASE: REVISIÓN Y ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Localización y revisión de experiencias de incorporación del enfoque de género en los diferentes ámbitos de las AAPP y de referencias legislativas relacionadas con el objeto de esta guía.

### **II FASE: SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA Y SELECCIÓN DE EJEMPLOS PRÁCTICOS Y BBPP.**

Buenas prácticas en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de proyectos como base para la elaboración de ejemplos prácticos para el ámbito de la cultura.

### **III FASE: REDACCIÓN DE LOS CONTENIDOS EXPLICATIVOS**

Definición del marco conceptual sobre género y de las orientaciones para la elaboración de proyectos culturales con perspectiva de género.

Una primera fase de revisión y análisis documental sobre el objeto de esta guía, una segunda fase de sistematización de la información y selección de buenas prácticas, además de ejemplos prácticos, y por último, la tercera fase de redacción de los contenidos explicativos.

La finalidad de este trabajo ha consistido en la elaboración de un documento que oriente a profesionales del sector cultural a integrar la perspectiva de género en las actividades, programas, proyectos y recursos.

## 1.3 QUÉ CONTIENE LA GUÍA

### **CAPÍTULO 2** **¿QUÉ ES EL** **ENFOQUE DE GÉNERO?**

Se expone el marco conceptual que define género y la perspectiva de género, presentando definiciones necesarias para la comprensión de este enfoque y el porqué es importante incorporarlo al ámbito de la cultura.

### **CAPÍTULO 3** **CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA** **DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS** **CULTURALES**

Se aportan orientaciones y herramientas para cada una de las fases del proceso de integración de la perspectiva de género proyectos culturales.

### **CAPÍTULO 4** **EJEMPLOS** **PRÁCTICOS**

Se exponen diferentes ejemplos de actividades, programas, proyectos y recursos culturales que integran la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de proyectos culturales.

### **CAPÍTULO 5** **BUENAS** **PRÁCTICAS**

Recoge experiencias de otras Administraciones Públicas que ejemplifican la integración de la perspectiva de género en recursos y proyectos culturales que actualmente se realizan.

### **GLOSARIO**

Agrupar un conjunto de términos que facilitan la comprensión de los contenidos de esta guía.

### **LECTURAS** **RECOMENDADAS**

Contiene referencias bibliográficas para profundizar en el enfoque de género, así como de temas relacionados.



## 2. ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?

### 2.1. ACLARANDO CONCEPTOS: SEXO, GÉNERO Y ROLES DE GÉNERO:

Antes de abordar el enfoque de género es preciso aclarar algunos conceptos clave como el sexo, género y roles de género.

Como se aprecia en el siguiente esquema, el **sexo** hace referencia a las características físicas y biológicas de los seres humanos, y el **género** a los **comportamientos socialmente asignados a cada sexo**.

#### SEXO

Características físicas, biológicas y anatómicas de los seres humanos, que los definen como mujeres y hombres.

**MUJER / HOMBRE**

#### GÉNERO

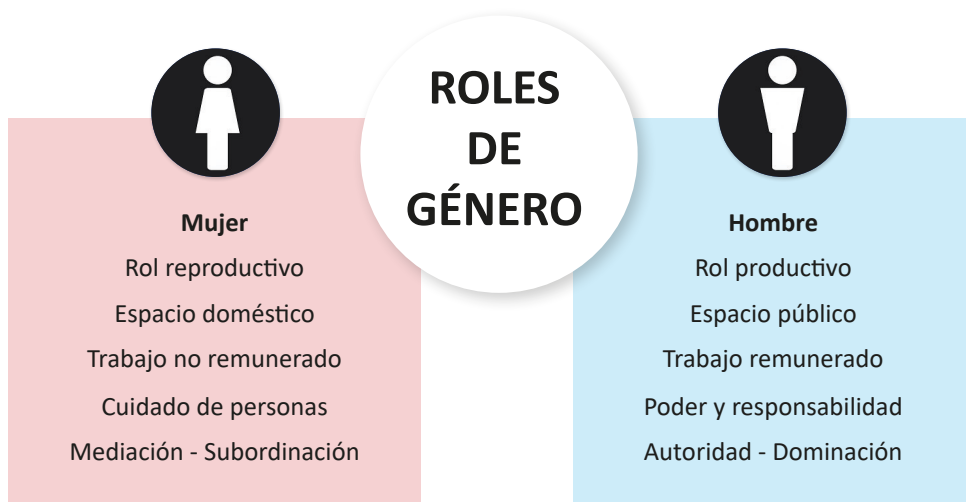
Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asociadas al sexo.

**FEMENINO / MASCULINO**

En este sentido, todas las características tradicionalmente consideradas femeninas o masculinas son adquiridas por las mujeres y por los hombres mediante un complejo proceso de socialización, y no derivadas de su sexo biológico. Socialización que se produce a través de la familia, escuela-universidad, medios de comunicación, etc.

En muchas ocasiones se interpreta el sexo y el género como sinónimos, o bien como un ámbito exclusivo de las mujeres, por ello es preciso tener clara las diferencias. **El concepto género subraya la construcción cultural de la diferencia sexual**, esto es, el hecho de que **las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas**, más que biológicamente determinadas.

La importancia del concepto de género radica en hacer visible el supuesto ideológico que equipara las diferencias biológicas con la **adscripción a determinados roles sociales**. Estos roles marcan la manera en que los hombres y mujeres han de desempeñar su papel en la sociedad a la que pertenecen



Entre los dos y los tres años, niñas y niños saben referirse a sí mismos en femenino o masculino, aunque no tengan una noción clara de en qué consiste la diferencia biológica. Muchos ni siquiera registran la diferencia anatómica, pero son capaces de diferenciar la ropa, los juguetes y los símbolos más evidentes de lo que es propio de los niños y de lo que es propio de las niñas. Mediante el lenguaje y la materialidad de la cultura (los objetos, las imágenes, etc.) <sup>1</sup> En otras palabras, estos estereotipos o roles determinados, se incorporan a nuestro imaginario a través de asignación cultural que cada sociedad le imprime a cada uno de los géneros.

Tal como expone Mata Lamas en su artículo “El género es cultura” (2007), “esta construcción social funciona como una especie de **“filtro” cultural a través del cual se interpreta el mundo**, producto de ese “filtro” se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo

de hombre". Cada cultura, cada sociedad y a lo largo del tiempo, realiza su propia simbolización de la diferencia entre los sexos, presentando múltiples versiones de lo que implica ser hombre o mujer.

Si atendemos a la iconografía y roles de género de productos culturales en nuestro siglo, se puede advertir la perpetuación de ciertos roles de género que constriñen a las mujeres a un papel determinado:

## HISTORIA DEL ARTE

### Ángeles y /o demonios

En la Historia del Arte la mujer aparece como sujeto representando además de atender a dos estereotipos de género, o ángeles o demonios. Hay una ausencia de las mujeres como creadoras.



## CINE

El cine es otro medio a través del cual se reproducen estereotipos que colocan a las mujeres en situación de dependencia o minusvaloración respecto al hombre, siempre todo poderoso.



1 El género es cultura". Marta Lamas. V Campus Euroamericano de cooperación cultural. Almada-Portugal, 2007.

# CINE INFANTIL

Ángeles y demonios



# JUGUETES

Héroes y princesas



# MÚSICA ETC.

Objetos y no Sujetos



Ocurre en infinidad de productos y ámbitos culturales, tanto para personas adultas como para menores. Este condicionamiento genera estereotipos discriminatorios o sexistas que se convierten en barreras invisibles para que las mujeres inicien una carrera profesional en el sector cultural creativo y/o puedan desarrollarse dentro de ella.

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

**El análisis de género de la realidad** en los proyectos culturales, permite conocer los desequilibrios existentes y posibles soluciones para transformar la realidad. Para conseguir este objetivo de transformación, es necesario que desde el ámbito político y de gestión exista un compromiso firme a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas.

Tras este análisis de género, la **Igualdad de Oportunidades** debe ser el objetivo a alcanzar, perseguir la justicia social que otorgue a las mujeres las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y los derechos que a los hombres.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Significa ofrecer a ambos sexos las mismas posibilidades de acceso, desarrollo y participación en todos los ámbitos posibles tanto en la vida pública como en la privada a nivel familiar, político, social, cultural y laboral. Mismas oportunidades respetando la diferencia.

## 2.2 ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO?

El concepto de género, acuñado desde los años ochenta por la historiadora Joan Wallach Scott, permite sacar a la luz las estructuras de poder que rigen socialmente entre el sexo masculino y el sexo femenino y que se reflejan en relaciones asimétricas, construidas históricamente.<sup>2</sup>

Así pues, la perspectiva de género implica una forma de mirar el mundo, nuestro quehacer y formas de relacionarnos. Por ello, **debemos integrar de manera consciente** e intencionada esta perspectiva en todos los procesos y servicios que se ofrecen desde las entidades y organismos del ámbito de la cultura.

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


En este contexto, se habla de ponerse las “gafas de género” porque la tendencia es a no tomar en cuenta tales diferencias, a obviarlas sin darnos cuenta, a no darles importancia, lo que lleva, en definitiva, a invisibilizar las circunstancias vitales de las mujeres, ya que los hombres suelen tomarse como el parámetro universal.



### PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se trata de una mirada que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad. Es decir, visibiliza el modo en que género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades.

*2. Entrevista con la profesora Joan W. Scott. Tania Navarro-Swain. Anuario de Hojas de Warmi n° 16, 2011*



La mirada de género implica una **nueva mirada sobre la realidad, más amplia y completa**. Esta mirada no sólo mejora los servicios o productos que se ofrecen sino que también permite desvelar situaciones, necesidades e intereses que pueden haber permanecido ocultos. Con ello, se contribuye a visibilizar y abordar las necesidades diversas que la identidad de género plantea. Asimismo se contribuye a la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres.

**De este modo, aplicar la perspectiva de género a la gestión cultural implica, según lo apunta Patricio Chaves Zaldumbide, “comprender e identificar en el mundo de la cultura aquellas desigualdades sociales y situaciones de discriminación que se basan en los postulados naturalistas sobre el “deber ser” tanto de hombres como de mujeres”.<sup>3</sup>**

El enfoque de género, **busca generar una visión diferente y plural de la cultura**, visibilizando tanto a las mujeres como a otras diversidades y buscando la equidad en el acceso y representación de estos grupos.

La **Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer de 1995**, promovió la incorporación de la perspectiva de género como elemento fundamental y estratégico para alcanzar la igualdad de género. Las conclusiones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1997 definían la incorporación de la perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles”.

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

**El artículo  
15 de la Ley  
Orgánica  
3/2007 de 22  
de marzo, para  
la igualdad  
efectiva entre  
mujeres y  
hombres**

Establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los siguientes términos: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos” y que “Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

**La Ley Canaria  
de Igualdad,  
Artículo 4**

Establece la obligación para la Administración Pública, de integrar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones como principio de actuación.



## 2.3. RAZONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:



### Razones políticas y legislativas:

Los lineamientos políticos tanto internacionales, nacionales como autonómicos, han dado un claro reconocimiento a la igualdad de género como una prioridad impostergable en todos los ámbitos de la sociedad. No es posible promover un modelo de sociedad sostenible sin equidad de género.

La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de las mujeres y los hombres es un derecho humano fundamental, además de un derecho cultural. Este ámbito resulta vital para garantizar la libertad de expresión de toda la ciudadanía.

**Las leyes de ámbito estatal y autonómico referidas al sector cultural son las siguientes:**

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

4. Las administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.



### **Razones éticas:**

La equidad de género es una cuestión de derechos humanos fundamentales de las personas, que conforma las bases de la democracia. Se trata de una cuestión de justicia social y redistributiva, que va más allá de las declaraciones de la igualdad formal para comprometer acciones que busquen la igualdad real.



### **Razones técnicas:**

Si se pretende mejorar la eficacia y la calidad de los proyectos, programas y recursos culturales la aplicación de una perspectiva de género es uno de sus instrumentos. Toda intervención cultural (sean políticas públicas, programas o proyectos) tienen un impacto sobre género y las relaciones de género.

## 2.4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA:

A través de la integración de la perspectiva de género se pretende generar una visión diferente y plural de la cultura, visibilizando tanto a las mujeres como a otras diversidades y buscando la equidad en el acceso y representación de estos grupos.


En diferentes ámbitos de la sociedad, la incorporación de la perspectiva de género ha sido percibida como una imposición, o bien como una opción “políticamente correcta”, sin ahondar en los aspectos más relevantes que supone llevar a cabo esta estrategia.

En este sentido parece razonable que para alcanzar un desarrollo cultural que sea verdaderamente inclusivo, la igualdad de género debe existir como elemento fundamental.

En relación a las desigualdades en el sector artístico, tal y como hemos apuntado con anterioridad, cabe señalar que, históricamente, las mujeres han sido consideradas objetos de representación bajo la mirada masculina (“musas inspiradoras”), y no sujetos que crean, limitando su potencial creativo y expresivo, directamente o indirectamente, por múltiples barreras estructurales que han obstaculizado no sólo su formación artística, sino su consolidación como artistas y profesionales del arte. Como señalaba en los años 80 el colectivo de artistas feministas Guerrilla Girls, parece que las mujeres han entrado en los museos y salas de arte desnudas iconográficamente hablando, y no como profesionales.

En la actualidad y en nuestro país, existen diversas plataformas de diferentes ámbitos de la cultura que visibilizan las aportaciones de las mujeres en el sector cultural a la vez que ponen de manifiesto las desigualdades en este sector (Asociación Clásicas y Modernas, Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales- CIMA, Mujeres en las Artes Visuales-MAV).

El equilibrio solo se alcanzará si las mujeres pasan de ser “objeto” de creación para convertirse en “sujeto” de creación, un cambio que requiere del trabajo de hombres



y mujeres por igual. De la misma forma, es indispensable que los Estados garanticen el acceso y la participación de las niñas y las mujeres en la vida cultural y brinden oportunidades para que sus voces y sus relatos sean escuchados, valorados y difundidos en igualdad de condiciones.

Por otro lado, la figura del “genio” se ha reservado para ellos, que crecen y estudian con numerosos referentes masculinos. En el ámbito de la gestión y planificación cultural existe una feminización que termina en el momento en que hablamos de puestos de dirección, de poder y toma de decisiones, donde ellos siguen siendo mayoría, el famoso “techo de cristal”. (Nira Santana Rodríguez, “Talleres de formación en Igualdad”, Dirección General de Promoción Cultural, 2018).

En este sentido, el papel de los gestores y gestoras culturales, así como de creadoras y creadores es fundamental en la configuración de un nuevo relato social que incluya la diversidad de voces que existen en nuestra sociedad.

# 3. CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS CULTURALES:

## 3.1. ANTECEDENTES

En Canarias, y a nivel autonómico, además de la legislación específica de Igualdad de Oportunidades, se dispone de la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 Gobierno de Canarias. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

En el apartado V.1. Eje Estratégico A.- Implantación de la Transversalidad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. (PÁG. 14) se habla de:

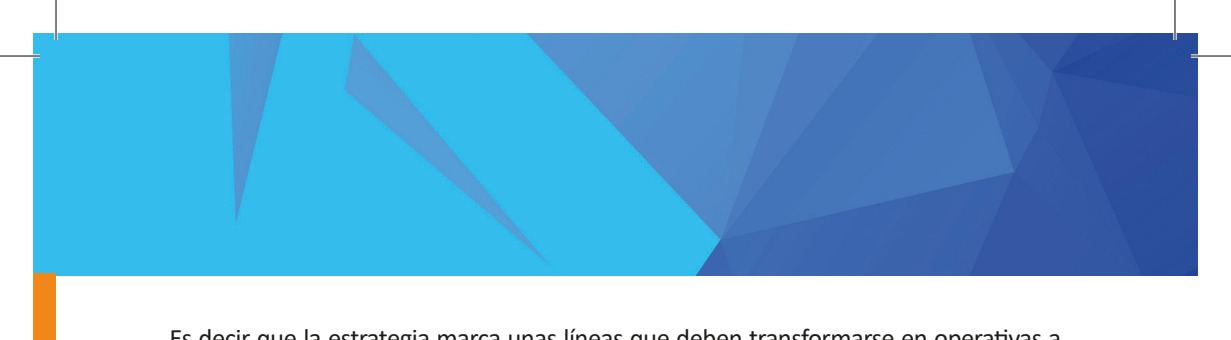
**Crear y regular las unidades de igualdad de género en todas las consejerías**, con el fin de impulsar, coordinar y desarrollar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

Actualmente, y 5 años después no tenemos unidades de igualdad que nos marquen los pasos a seguir, que hagan operativa esta estrategia a través de programas específicos, con coherencia y sobre todo con una mirada a medio y largo plazo y transformadora.

Sin embargo, el V.7. Eje Estratégico G. Participación Y Representación Social Equilibrada de Mujeres y Hombres nos hace indicaciones generales al respecto:

**Promover la igualdad en la participación** de mujeres y hombres en **actividades sociales, culturales, artísticas, lúdicas y deportivas** que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

**Promover la igualdad de oportunidades en la participación** de mujeres y hombres en los **ámbitos público y privado**, velando por su **presencia equilibrada en los órganos de dirección y decisión** en los espacios social, político, económico, cultural y deportivo.



Es decir que la estrategia marca unas líneas que deben transformarse en operativas a través de programas y proyectos que deriven de estos. Y ahí es donde intervendrían profesionales de la gestión cultural canaria incorporando la perspectiva de género a los proyectos culturales: incorporando un **lenguaje incluyente**, con un **reparto equilibrado de los presupuestos destinados, atendiendo al contexto y realidades específicas**, con indicadores de género medibles y sujetos a un seguimiento a corto, medio y largo plazo, buscando un **equilibrio en la composición del equipo** y de quiénes contratamos para el proyecto o el **público beneficiario, que estimule la concienciación** y sensibilización, y que aporte una **visión integral y duradera** que trascienda al propio objetivo del proyecto.

Por otra parte es importante recordar el artículo 15 de la Ley de Igualdad que regula la **transversalidad de género**, que apunta la necesidad de integración de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la administración pública, incluidas las áreas de cultura. Además de las **políticas de Acción Positiva en el ámbito cultural** reguladas en el artículo 26 de la Ley de Igualdad y cuyo objetivo es que la igualdad formal, aquella recogida en las diferentes leyes y normativas se convierta en una igualdad real y efectiva de oportunidades y de resultados.

Incorporar la perspectiva de género a los proyectos culturales, implica, además de presentar un **lenguaje inclusivo en su redacción**, que su contenido sea trabajado desde una **metodología sensible al género, incluyendo**:

- El reconocimiento de la desigualdad.
- El análisis de las relaciones de género en todas las fases del proyecto.
- El análisis de las necesidades de las mujeres y de los hombres.
- Un proceso pedagógico para el equipo de gestión, que además analice las capacidades técnicas desde la perspectiva de género.
- Los resultados esperados para mujeres y hombres.
- Un espacio de debate y reflexión.

A continuación se proponen algunos pasos y preguntas que pueden guiar en el trabajo de visibilizar el aporte de mujeres y hombres como personas creadoras, difusoras y receptoras de la cultura.

## 3.2. CÓMO EMPEZAMOS: AUTODIAGNÓSTICO Y SITUACIÓN DE PARTIDA.

### a) Autodiagnóstico:



#### PRIMEROS PASOS

El primer paso para incorporar la perspectiva de género en un proyecto, programa o recurso cultural será identificar la forma en que percibimos este enfoque y cómo afecta a la realidad en la que trabajamos.

**Algunas preguntas que pueden ayudar a la reflexión son:**

- ¿Qué sabemos del género?
- ¿Qué entendemos por perspectiva de género?
- ¿Tengo o tiene mi equipo la formación necesaria sobre este enfoque?
- ¿Me parece necesario el enfoque de género en la cultura? ¿Por qué?
- ¿Es factible o no planificar e implementar el enfoque de género en este “recurso, programa, proyecto”? ¿Por qué?
- Actualmente ¿en qué áreas de nuestro quehacer resulta más pertinente implementar acciones con enfoque de género: en las convocatorias de subvenciones, en los patrocinios, en la contratación, adquisición de obras, convocatorias de jurados, etc, en todas?

Responder a estas primeras cuestiones facilitará los siguientes pasos.

Es importante saber, tal y como se ha expuesto con anterioridad, que incorporar la perspectiva de género consiste en el análisis sistemático de la participación de mujeres y hombres, en la creación, visibilización, difusión y recepción de la cultura.



En este punto es preciso indicar que es fundamental identificar la situación de partida.

Para realizar esta reflexión podemos ayudarnos de la siguiente herramienta que describimos como PAUTAS DE AUTODIAGNÓSTICO para la incorporación de la perspectiva de género en actividades, programas y proyectos culturales.

## **PAUTAS DE AUTODIAGNÓSTICO**

**para la incorporación de la perspectiva de género en actividades, programas y proyectos culturales.**

**OBJETIVO:** identificar la percepción y disposición respecto al enfoque de género por parte del/la profesional o equipos del ámbito de la cultura.

### **CUESTIONES PARA LA REFLEXIÓN INICIAL:**

- 1. ¿Qué significa el género? ¿Qué entendemos por perspectiva de género?** (Qué supone para cada profesional o cada equipo el género en su sentido más amplio en el ámbito de la cultura)
- 2. ¿Tengo o tiene mi equipo la formación necesaria sobre este enfoque?** (Es importante la capacitación en Igualdad de Género puesto que hay bastante confusión y creencia de que ya se ha logrado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).
- 3. ¿Me parece necesario el enfoque de género de género en la cultura? ¿Por qué?** (Identificar la necesidad de integrar el enfoque de género facilitará su implementación).
- 4. ¿Es factible o no planificar e implementar el enfoque de género en este “recurso, programa, proyecto”?** ¿Qué acciones puedo implementar?
- 5. Actualmente en qué áreas de mi trabajo resulta más pertinente implementar acciones con enfoque de género:** en las convocatorias de subvenciones, en los patrocinios, en la contratación, adquisición de obras, convocatorias de jurados, etc.,¿en todas?



## b) Situación de partida-diagnóstico:



Como se ha expuesto con anterioridad, el enfoque de género implica una forma de mirar el mundo, nuestro quehacer y formas de relacionarnos.

Es preciso integrar conscientemente la perspectiva de género en nuestro trabajo, pensando cómo el género interviene efectivamente en todos los procesos y servicios que se otorgan desde los diferentes entes públicos y privados relacionados con la cultura.

Recordemos que incorporar este enfoque no sólo mejora los servicios que se prestan, sino que permite además, visibilizar situaciones, necesidades e intereses que pueden haber permanecido ocultos. Ello nos permitirá incorporar las necesidades diversas que la identidad de género plantea tanto a usuarias como usuarios de los servicios, así como a quienes trabajan en las instituciones y entidades culturales, haciendo más eficiente, de mejor calidad y, sobre todo, más igualitaria la gestión de actividades, programas, proyectos y/o recursos culturales.

**Si ya hemos realizado alguna iniciativa con enfoque de género podemos reflexionar en torno a las siguientes preguntas:**

- ¿Hemos evaluado la acción o acciones realizadas?
- ¿Hemos alcanzado los resultados esperados?
- ¿Cómo lo han valorado las mujeres y hombres a las que iba dirigida la acción o acciones?
- ¿Hemos dado respuesta a las necesidades del público objetivo?

Como categoría para guiar nuestro diagnóstico se propone el concepto de necesidades de género, como un concepto útil que apunta a recoger las necesidades, inquietudes, intereses y opiniones de mujeres y hombres de la sociedad y más concretamente, del ámbito cultura.

Estas necesidades de género generalmente están relacionadas con áreas específicas y con situaciones de insatisfacción, de falta de recursos, además resultan fácilmente observables y cuantificables.

A continuación apuntamos algunas recomendaciones para la realización del diagnóstico:

## RECOMENDACIONES

### Recomendaciones para la definición de la situación inicial/diagnóstico:

- Analizar las estadísticas de personas usuarias/beneficiarias de nuestras actividades, programas, proyectos y/o recursos, identificando diferencias y similitudes entre mujeres y hombres. Si no disponemos de datos sabemos que tenemos que incorporarlo a las nuevas acciones a emprender. En el siguiente epígrafe se incide en ello.
- Analizar los registros que recibe nuestra entidad o departamento de acuerdo a las sugerencias y reclamaciones realizadas por mujeres y hombres. (Sugerencias en torno a la representación de mujeres en jurados, premios del ámbito cultural que se otorgan, patrocinios a artistas, etc.)
- Reconocer las necesidades e intereses diferenciados según género del entorno con el que se relaciona nuestras actividades a través de la consulta u otras actividades participativas con la comunidad a la que van dirigidas. (Hacer partícipes a creadoras y creadores de cultura así como a gestoras y gestores culturales a través de mesas de trabajo, encuentros, reuniones, etc.)
- Identificar y evaluar los resultados y aprendizajes de las iniciativas con enfoque de género desarrolladas, en ese caso, e identificar oportunidades de mejora. (En el caso de haber realizado acciones con enfoque de género).
- Capacitarse en la materia para conocer de primera mano los elementos principales que conforman el género y su influencia en la sociedad. (Es importante la formación y sensibilización en la materia).

Una vez identificada nuestra situación respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de nuestro trabajo es hora de acometer el plan de trabajo para incorporar esta nueva estrategia.

### 3.3. CÓMO SEGUIMOS: PLAN DE TRABAJO.



#### SIGUIENTES PASOS

En este punto toca definir los objetivos que queremos lograr, La definición de estos nos conducirá seguidamente a la planificación de las acciones que se han de realizar y, por último a la planificación de la evaluación de su implantación y/o ejecución.



#### a) Objetivos:

Una vez definida la situación inicial de partida, podremos precisar los objetivos que queremos cumplir con la iniciativa a llevar a cabo.

**Los objetivos generales de la incorporación de la perspectiva de género en actividades, programas, proyectos y/o actividades culturales pueden ser los siguientes:**

- Visibilizar el aporte, producción y rol de mujeres y hombres a la cultura.
- Dar igualdad de acceso a mujeres y hombres a bienes y servicios culturales que se prestan desde el Gobierno de Canarias.
- Impulsar la toma de consciencia y sensibilización respecto a las relaciones desiguales entre mujeres y hombres presentes en nuestra sociedad y a su transformación.
- Aportar a la toma de consciencia y sensibilización respecto a la representación de mujeres y hombres en los productos culturales.

Es importante también considerar la definición de objetivos específicos que se pretenden lograr a través de considerar el enfoque de género en las actividades, programas, proyectos y/o recursos culturales.

## EJEMPLOS DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Incrementar el número de mujeres que exponen de manera individual en los centros de Arte de Canarias.
- Realizar actividades de fomento de la lectura con enfoque de género entre hijas e hijos y padres y madres.
- Visibilizar el aporte de las mujeres en la música local.
- Utilizar el lenguaje incluyente escrito y visual en la difusión de las acciones a realizar.
- Impulsar la presencia de mujeres en los jurados para la entrega de distinciones relacionadas con la cultura.
- Patrocinar festivales de música que incorporen la perspectiva de género en su programación

Si identificamos en el autodiagnóstico inicial que carecemos de información desagregada por sexo es el momento de contemplar registros y herramientas que aporten datos cuantitativos sobre las acciones a realizar.

### **b) Acciones:**

Una vez identificados los objetivos, recomendamos definir de manera clara cuáles son las acciones que voy a poner en marcha para el logro de los objetivos propuestos.

Es el momento de identificar los contenidos de género a tener en cuenta para definir las acciones a desarrollar.

**Las acciones a realizar para incorporar la perspectiva de género han de tener en cuenta los siguientes contenidos de género:**

1. Responder a las necesidades e intereses que identificamos en mujeres y hombres en la etapa de definición de la situación inicial/diagnóstico.
2. Definir con claridad y de manera específica el o los públicos al que irá dirigida nuestra iniciativa.
3. Definir los resultados esperados de nuestra iniciativa.
4. Identificar de qué manera esta iniciativa responde y es coherente a la planificación estratégica de nuestro recurso y/o proyecto cultural.

A continuación mostramos ejemplos de actividades que podemos planificar incorporando la perspectiva de género. Es importante que cuando determinemos que acción va a ser susceptible de incorporar la perspectiva de género, tengamos en cuenta cuáles son los indicadores que vamos a contemplar para verificar la incorporación de esta perspectiva:

Ejemplos de Acciones/ actividades	Indicadores de género
<p><b>Concesión de patrocinios para actividades culturales.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que han sido patrocinados.</li> <li>• Porcentaje total del patrocinio otorgado a mujeres y a hombres.</li> <li>• Cuantía del patrocinio otorgada desagregado por sexo.</li> <li>• Etc...</li> </ul>
<p><b>Ciclo de exposiciones en Centros de Arte.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que han participado.</li> <li>• Mujeres y hombres por tipo de exposición (individual y colectiva).</li> <li>• Extensión de los catálogos para la difusión de los artistas participantes desagregado por sexo.</li> <li>• Etc...</li> </ul>

### Ejemplos de Acciones/ actividades

### Indicadores de género

**Composición de un jurado para otorgar distinciones del ámbito de la cultura.**

- Número de mujeres y hombres que toman la decisión sobre las personas que componen el jurado.
- Número de mujeres y hombres que participan como jurado.
- Cuantía de premios otorgados desagregado por sexo.
- Etc...

**Organización de un ciclo de Festivales Locales de Rock**

- Nº de invitaciones realizadas a grupos de hombres, de mujeres y mixtos de rock.
- Número de entrevistas realizadas a artistas de los grupos desagregado por sexo.
- Etc...

Una vez que identificamos las acciones a realizar, es importante incorporar la dimensión de género en la planificación estratégica y anual de nuestras actividades.



## c) Indicadores de Género

### SE PUEDEN DEFINIR COMO:

Señaladores-medidas (número, porcentajes, opiniones, percepciones, etc.) que pueden ser cuantitativas y/o cualitativas y, cuyo objeto es medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas. Tienen la finalidad de identificar cambios en las relaciones de género a través del tiempo. La utilidad de estos indicadores radica en su capacidad para señalar situación relativa de mujeres y hombres y los cambios producidos a lo largo del tiempo entre mujeres y hombres.



La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la **necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y/o específicos de las realidades de mujeres**. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b);
- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b).

**La Ley Orgánica  
3/2007 de 22 de  
marzo, para la  
igualdad efectiva entre  
mujeres y hombres**

Establece en su artículo 20 que, para hacer efectivas sus disposiciones e integrar la perspectiva de género de manera efectiva, los poderes públicos deben incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo y diseñar e introducir el uso de indicadores que hayan sido elaborados e interpretados con sensibilidad hacia el género.

La construcción de indicadores debe hacerse ligándolos estrechamente con los objetivos planteados desde el programa (proyecto, acción, etc.). La situación ideal pasa por disponer de objetivos que estén claramente definidos.

En el siguiente enlace se puede acceder a una base de datos realizada por Nira Santana Rodríguez (2017) para la selección de indicadores a tener en cuenta en proyectos culturales.

[www.nirasantana.com](http://www.nirasantana.com)



## **d) Evaluación:**

Por último, es necesario evaluar las actividades y/o acciones realizadas. Este momento es clave para saber si hemos logrado los resultados esperados o si bien hemos de corregir las acciones planificadas. Ningún proyecto puede darse por concluido sino se verifica el cumplimiento de los objetivos previstos y de las actividades planificadas.

Para realizar la evaluación es de gran importancia haber definido los indicadores de realización de cada acción planificada, de manera que una vez implantada la medida o acción, verifiquemos su cumplimiento a través de estos indicadores.

Además, a través de la evaluación podemos analizar el impacto en función del género, esto es, los efectos diferentes del proyecto y/o actividad para hombres y mujeres.

La evaluación que toma en cuenta el impacto de género debe contemplar básicamente estos parámetros:

- Tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación del proyecto:
  - ¿Qué beneficios ha generado en mujeres y hombres?
  - Cuál ha sido el impacto en sus condiciones de vida: sensibilización, visibilización de las mujeres, mejoras de salarios, etc.
- Comprueba si el proyecto favorece la eliminación de las desigualdades de género.

Algunas de las herramientas para realizar el seguimiento y evaluación de los proyectos y comprobar la incorporación de la perspectiva de género durante el desarrollo de todas las fases del proyecto son las siguientes:

**BASES DE  
DATOS CON  
INDICADORES**



**ENTREVISTAS**



**CUESTIONARIOS  
ANÓNIMOS**

## PAUTAS PARA LA EVALUACIÓN

### Orientaciones para realizar la evaluación

**OBJETIVO:** Analizar si las acciones destinadas a la incorporación del enfoque de género han logrado los objetivos propuestos.

1. Como criterio general a tener en cuenta hay que desagregar los datos por sexo de cada servicio que se pretende prestar.
2. De cada una de las acciones planificadas hay que establecer medidas-señaladores-indicadores de su implantación: por ejemplo, grado de implantación, repercusión en número de mujeres y hombres, modos de difusión, cambios percibidos en torno a los estereotipos y roles.
3. Diseñar herramientas prácticas para la recogida de información: hojas de registro, bases de datos con indicadores de género, cuestionarios, entrevistas, etc.
4. Verificar en qué medida las acciones destinadas a incorporar el enfoque de género han afectado a hombres y mujeres.

## SINTESIS

### Para incorporar la perspectiva de género en proyectos culturales

1. Realizar el autodiagnóstico para la incorporación de la perspectiva de género.
2. Definir de la situación inicial de las condiciones, recursos y necesidades que detectamos en nuestro trabajo y entorno.
3. Definir de objetivos específicos.
4. Decidir las acciones a realizar para incorporar la perspectiva de género.
5. Tener en cuenta los indicadores de género que permitirán valorar los resultados obtenidos.
6. Evaluar las actividades realizadas así como del impacto de género obtenido.

Es importante recordar que la **redacción de programas, proyectos y/o actividades culturales se realice con lenguaje, escrito y audiovisual incluyente**. En la bibliografía que se aporta se incorpora una guía para el uso del lenguaje incluyente en proyectos culturales.

## 4. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS CULTURALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una vez tenido en cuenta los pasos previos para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de actividades, programas, proyectos y/o recursos culturales es hora de planificar acciones específicas a desarrollar.

A continuación exponemos diversos ejemplos de la planificación, gestión y evaluación de proyectos, programas y/o actividades con perspectiva de género:



### a) PROGRAMACIÓN DE LA TEMPORADA DE TEATRO DE UNA COMPAÑÍA TEATRAL:

#### Actividad a realizar

Temporada de representaciones de una compañía teatral, que dispone de 4 salas de capacidad dispar (2 principales y con ubicación céntrica y 2 más pequeñas y ubicadas en la periferia de la ciudad, con dificultades añadidas para el acceso).

#### Objetivo

Alcanzar en la temporada teatral programada, un equilibrio paritario en la producción, programación, gestión y comunicación con perspectiva de género.

#### ACCIONES a tener en cuenta en la Fase de PLANIFICACIÓN:

- Procurar la participación equilibrada de mujeres en los equipos de producción de las obras previstas.
- Fomentar la representación de obras teatrales que ayuden a la superación de los estereotipos de género y visibilicen la situación de la mujer con respecto al género.
- Procurar el reparto equitativo de las representaciones previstas en cada sede.
- Programar un presupuesto igualitario.
- Programar un número paritario de obras escritas y/o adaptadas por mujeres y hombres.

### **ACCIONES a tener en cuenta en la FASE DE GESTIÓN:**

- Asegurar que en el equipo productor y de tramoyistas, vestuario, iluminación, etc., haya una presencia equilibrada de mujeres, así como la participación de un número equitativo de directoras teatrales.
- Realizar las acciones de difusión y publicidad de la programación prevista, con estrategias de comunicación escrita y audiovisual incluyente.
- Diseñar acciones específicas para garantizar y atraer al público femenino a las representaciones teatrales (difundir la información en espacios donde haya presencia femenina: asociaciones, plataformas, revistas, etc.).
- Incluir en la programación obras que visibilicen la situación de las mujeres con relación al género.

### **INDICADORES a tener en cuenta en la EVALUACIÓN:**

- Número de obras representadas escritas o adaptadas por mujeres, con respecto al total programada.
- Número de mujeres integradas en los equipos de producción, y de directoras participantes.
- Número de acciones desarrolladas para garantizar la presencia femenina en la audiencia y su grado de cumplimiento.
- Total de presupuesto destinado a cada representación, desagregando los datos por sexo.
- Extensión de libretos de los programas de cada obra desagregado por sexo del autor/ autora.
- Número y tipos de canales de comunicación utilizados para la difusión de la programación.
- Número de obras programadas que visibilizan la situación de las mujeres con relación al género y contribuyan con la eliminación de estereotipos de género.
- Valoración de las personas asistentes a las representaciones programadas, en relación con aspectos como la calidad, contenido, etc.



## b) FESTIVAL DE CINE CANARIO

### Actividad a realizar

Celebración de un festival de cine, exclusivo para la industria cinematográfica canaria, se dispone de 5 salas de cine ubicadas en un lugar específico de la ciudad, con capacidades similares y de fácil acceso.

### Objetivo

Visibilizar la presencia femenina en los diversos ámbitos de la industria cinematográfica, dentro del marco de un Festival de cine canario.

### ACCIONES a tener en cuenta en la Fase de PLANIFICACIÓN:

- Contemplar la participación paritaria en el número de películas programadas, de directoras femeninas.
- Fomentar la emisión de películas de temática feminista y que visibilicen la situación de la mujer con respecto al género.
- Procurar el reparto equitativo de las películas previstas en cada sede, considerando las dirigidas por mujeres
- Programar un presupuesto igualitario en todos los aspectos involucrados
- Incluir actividades específicas para visibilizar a las mujeres participantes.

### ACCIONES a tener en cuenta en la FASE DE GESTIÓN:

- Establecer que en el equipo de gestión del festival haya una presencia equilibrada de mujeres, incluyendo los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones
- Programar un número paritario de películas dirigidas por mujeres
- Realizar un reparto equilibrado en cada una de las sedes previstas, considerando el número de películas dirigidas por mujeres
- Realizar las acciones publicitarias con comunicación incluyente
- Diseñar acciones específicas para garantizar y atraer al público femenino a salas de cine
- Incluir en la programación películas que visibilicen la situación de las mujeres con relación al género.
- Programar acciones específicas dentro del festival, para visibilizar el cine femenino.

### **INDICADORES a tener en cuenta en la EVALUACIÓN:**

- Número de películas dirigidas por mujeres con respecto al total programada
- Número de acciones desarrolladas para garantizar la presencia femenina en la audiencia y su grado de cumplimiento
- Total de presupuesto destinado al festival, desagregando los datos por sexo
- Acciones de difusión y publicidad previstas, considerando la comunicación inclusiva
- Número de películas programadas que visibilizan la situación de las mujeres con relación al género y contribuyan con la eliminación de estereotipos de género
- Número de acciones específicas desarrolladas para visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector del cine y el grado de satisfacción de las personas participantes y asistentes.



### **c) PROGRAMACIÓN DE EXPOSICIONES TEMPORALES DE UN MUSEO**

#### **Actividad a realizar**


Se trata de diseñar el ciclo de exposiciones en las salas previstas para las exposiciones temporales en un museo, que tiene un total de 5 espacios, 3 destinados a la colección permanente y dos para las exposiciones de carácter temporal.

#### **Objetivo**

Visibilizar la presencia femenina en las artes visuales y alcanzar un reparto equilibrado e igualitario en el número de artistas cuya obra se expone.

### **ACCIONES a tener en cuenta en la Fase de PLANIFICACIÓN:**

- Contemplar la participación paritaria de mujeres artistas con relación al número total de exposiciones programadas.
- Fomentar la exposición de obras de temática feminista y que visibilicen la situación de la mujer con respecto al género.

- 
- Programar un presupuesto igualitario en todos los ámbitos involucrados (comisariado de exposiciones, creadoras/es, catálogos de presentación de las exposiciones, etc.).
  - Incluir actividades específicas para visibilizar a las mujeres participantes en las exposiciones.
  - Garantizar que el equipo responsable de la planificación de las exposiciones tenga capacitación en la integración de la perspectiva de género.

### **ACCIONES a tener en cuenta en la FASE DE GESTIÓN:**

- Programar un número equitativo de exposiciones destinadas a mujeres artistas, y si se trata de exposiciones mixtas que su representación sea paritaria.
- Programar exposiciones destinadas en exclusiva a alguna mujer artista para dar a conocer su obra.
- Realizar las acciones de difusión de las exposiciones previstas, con estrategias de comunicación incluyente.
- Incluir en las exposiciones obras que visibilicen la situación de las mujeres con relación al género.
- Garantizar que el presupuesto destinado a las exposiciones sea ejecutado con perspectiva de género.

### **INDICADORES a tener en cuenta en la EVALUACIÓN:**

- Número de obras de mujeres y hombres expuestas con respecto al total.
- Número de acciones específicas desarrolladas para garantizar la presencia femenina en las exposiciones y su grado de cumplimiento.
- Total de presupuesto destinado a las exposiciones, desagregando los datos por sexo
- Número y tipo de acciones de difusión y publicidad realizadas, considerando la comunicación inclusiva.
- Número de obras y/o exposiciones realizadas que visibilizan la situación de las mujeres con relación al género y contribuyan con la eliminación de estereotipos de género.
- Valoración de las personas asistentes a las exposiciones acerca del contenido de estas, aspectos destacables, etc.



## d) PREMIOS DE LITERATURA

### Actividad a realizar

Se trata de organizar un evento que premie y reconozca la labor de las y los autores de narrativa, en un ámbito territorial específico.

### Objetivo

Dar mayor visibilidad a las escritoras y nuevas adquisiciones de obras de lectura y consulta en igualdad.

### ACCIONES a tener en cuenta en la Fase de PLANIFICACIÓN:

- Impulsar la participación de mujeres autoras en el premio.
- Impulsar dentro del marco del evento a celebrar, actuaciones de divulgación y de intercambio de la producción literaria femenina.
- Fomentar la divulgación de obras de contenido feminista y que fomenten el valor de la igualdad.
- Garantizar la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres.
- Impulsar el reconocimiento de talento literario de las mujeres.
- Programar un presupuesto igualitario para el desarrollo del evento.
- Eliminar categorías diferenciadas por género a la hora de otorgar estos reconocimientos

### ACCIONES a tener en cuenta en la FASE DE GESTIÓN:

- Garantizar que el equipo responsable de la gestión de las exposiciones tenga en cuenta la perspectiva de género.
  - Establecer una composición paritaria del jurado evaluador de las obras presentadas a concurso.
  - Adoptar medidas específicas para incentivar la publicación y divulgación de obras de escritoras.
  - Garantizar el acceso al concurso en condiciones de igualdad.
- 
- Realizar las acciones de difusión previstas, con estrategias de comunicación incluyente.
  - Promover acciones para la divulgación de obras de contenido feminista y que fomenten el valor de la igualdad.



### INDICADORES a tener en cuenta en la EVALUACIÓN:

- Número de obras escritas por mujeres y hombres con respecto al total presentado a concurso.
- Número y tipo de acciones desarrolladas para garantizar la participación de escritoras y su grado de éxito.
- Número y tipo de acciones de difusión y publicidad previstas, considerando la comunicación inclusiva.
- Número de obras presentadas a concurso, de temática feminista y en favor de la igualdad.
- Número de acciones específicas desarrolladas para visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector editorial.
- Valoración de las escritoras acerca de las medidas favorables a la igualdad, previstas en el concurso.



### e) PROGRAMACIÓN FESTIVAL DE ROCK

#### Actividad a realizar

Un Ayuntamiento programa un festival de rock en el marco de las festividades de la comunidad, enfocado a la población juvenil.

#### Objetivo

Dar cabida a nuevos grupos y visibilizar al talento femenino.

### ACCIONES a tener en cuenta en la Fase de PLANIFICACIÓN:

- Invitación a la participación de grupos de rock integrados por mujeres y hombres.
- Contemplar la representación paritaria en la presentación de los grupos musicales durante el festival.
- Programar un presupuesto igualitario destinado a cada uno de los grupos musicales.

- Desarrollar actividades específicas para visibilizar el talento femenino y atraer al público femenino.
- Contemplar estrategias para concienciar acerca de la igualdad y prevención de la violencia de género en actos lúdico-festivos.

### **ACCIONES a tener en cuenta en la FASE DE GESTIÓN:**

- Equipo que dirige y gestiona el festival que tenga formación en género o que cuenten con asistencia externa con capacitación en Igualdad de Género.
- Asegurar la participación de grupos de rock de mujeres.
- Realizar una comunicación incluyente en los materiales de difusión del festival.
- Tener en cuenta el número y tipo de espacios de publicidad a utilizar para cada grupo musical desagregado por sexo.
- Programar actividades para la difusión de información acerca de la igualdad y prevención de la violencia de género (espacios o puntos violetas, etc.).
- Establecer medidas para atraer al público femenino a las actividades programadas.

### **INDICADORES a tener en cuenta en la EVALUACIÓN:**

- Número de grupos participantes en el festival desagregado por sexo.
- Profesionales que han participado en la producción del festival desagregado por sexo.
- Total honorarios abonados a los grupos de mujeres y hombres.
- Número y tipo de espacios publicitarios utilizados para los grupos desagregado por sexo.
- Mujeres y hombres que han asistido a los conciertos programados.

# 5. BUENAS PRÁCTICAS DE PROYECTOS CULTURALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

## 5.1 PROGRAMA MUJERES Y CULTURA

Dirección General de Promoción Cultural del Gobierno de Canarias

### Actividades realizadas

- ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS DE ARTE DEL GOBIERNO DE CANARIAS (2017)
- JORNADAS “Mujeres y Cultura: un paso hacia la igualdad real”



### Breve descripción

Se pretende comprobar el uso de indicadores de género recogidos en el Documento de Trabajo “ARTA. Indicadores de Género para Centros y Salas de Arte” (Nira Santana Rodríguez, 2016), en los centros y salas de arte dependientes del Gobierno de Canarias, si cumplen con el artículo 26 de la Ley de Igualdad, así como con aquellos planes vigentes en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema del arte. Al mismo tiempo que se dota a los y las profesionales de los centros y salas de arte dependientes de la Consejería de Turismo, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, de información relativa a la legislación vigente en materia de igualdad, incidiendo en la transversalidad y su aplicación en el ámbito cultural.

Para ello se realizando de una labor de asistencia técnica con los/as profesionales que trabajan en los centros y salas de arte dependientes de la Consejería de Turismo, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias (Centro de Arte La Regenta, Sala de Arte Contemporáneo, Espacio Cultural El Tanque, Sala de Arte Cabrera Pinto y Casa de los Coroneles), para que estos indicadores fuesen cumplimentados y presentados anualmente a la Consejería, con el fin de verificar el cumplimiento de las leyes vigentes, e implementar medidas efectivas ante cualquier desviación que dificulte la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector cultural.

En el marco del proyecto y una vez realizada la fase anterior, se desarrollaron unas Jornadas para dar visibilidad y contribuir a la sensibilidad social sobre la situación de discriminación que obstaculiza el avance de las mujeres en el sistema del arte en

Canarias, a través de la exposición de los datos y conclusiones extraídos una vez finalizado el trabajo con los y las profesionales de los centros y salas de arte dependientes de la Consejería de Turismo, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias



## Principales acciones desarrolladas

- Diseño de material y recomendaciones bibliográficas para la dirección y profesionales de los Centros y salas de arte, relativa a la legislación vigente en materia de igualdad, incidiendo en la transversalidad y su aplicación en el ámbito cultural.
- Sesiones formativas y/o asesoramiento sobre qué son y para qué sirven los indicadores de género.
- Sesiones formativas y/o asesoramiento sobre la aplicación de dichos indicadores a partir del documento de trabajo “ARTA. Indicadores de Género para Centros y Salas de Arte” (entrega de tablas Excel y explicación de su funcionamiento).
- Recogida de datos en los centros y salas de arte.
- Realización de informe con gráficas y conclusiones, a partir de los datos recabados.
- Organización y realización de las Jornadas:
  - Elaboración del programa.
  - Presentación Indicadores ARTA (¿Por qué este Proyecto?).
  - Presentación de la experiencia de trabajo.
  - Mesas de trabajo.
  - Acta y conclusiones de las Jornadas.

## 5.2 EXPERIENCIA BIBLIOTECAS DIBAM

(Dirección de Archivos, bibliotecas y museos de Chile, 2012)

### Actividades realizadas

- BIBLIOMETRO, colección con enfoque de género.



### Breve descripción

En el marco de las metas comprometidas por la DIBAM con el Sistema Enfoque de Género, el Programa Bibliometro desde el año 2007 incorpora en el proceso de selección y adquisición dicho enfoque. De esta forma pone a disposición del público una colección bibliográfica con perspectiva de género, comprendida inicialmente como aquella que contribuya a problematizar y no perpetuar estereotipos, prejuicios, mandatos y roles de género.

Para la implementación de esta iniciativa se realizó un estudio para identificar qué títulos de la colección de Bibliometro podrían ser considerados desde un enfoque de género. La idea es que éstos no perpetúen un enfoque tradicional respecto a las relaciones de género.

Luego, se empezó a indagar en lo que el mercado editorial tenía con respecto a este tema, enfocándose en la literatura infantil y en aquellos libros para adultos que no trataran de una manera docta y lejana el tema, para introducirlo de una forma natural a sus usuarios.



### Principales acciones desarrolladas

- Estudio de la colección.
- Selección y adquisición (en una primera etapa): se consulta a las editoriales sobre títulos que han incluido con enfoque de género; se busca que esté orientada a un

público adulto e infantil, que sea cercana al feminismo o estudios sobre la mujer, y que no perpetúe estereotipos.

- Incorporación del enfoque de género en literatura infantil (en una segunda etapa): a través de un convenio con una institución colaboradora, se lleva a cabo la iniciativa “Cajita viajera en el jardín”, la que incluye títulos catalogados o considerados con enfoque de género. Para llegar efectivamente con estos libros al público infantil, se capacitará durante el año 2012 al personal funcionario que participa en el proyecto en técnicas de cuenta cuento.
- Se integra a partir del año 2012 en la catalogación de cada título dos campos especiales para poder llevar una estadística de los libros con enfoque de género.
- A partir de 2012 también, se integra en cada copia de libro adquirido con enfoque de género una tarjeta explicativa, que de manera simple indica al usuario que el libro que tiene en su poder es de género, qué significa esto y la importancia que tiene para el desarrollo de nuestra sociedad.
- Se entregaron marca páginas que contenían información sobre el tema y se exhibieron libros relacionados al tema en todas las vitrinas de los módulos del Programa Bibliometro, lo que se pretende seguir realizando en años futuros.

### 5.3 EXPERIENCIA MUSEOS DIBAM

(Dirección de Archivos, bibliotecas y museos de Chile, 2012)

#### Actividades realizadas

- MUSEOGRAFÍA Y SERVICIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO en el MUSEO DE LA EDUCACIÓN GABRIELA MISTRAL.



#### Breve descripción

En el marco de la reapertura y diseño de la nueva exhibición permanente del Museo de la Educación Gabriela Mistral y la puesta en marcha del PMG Enfoque de Género en la DIBAM, surge la inquietud de integrar la perspectiva de género de modo transversal

en la nueva museografía. De este modo, y recogiendo los resultados del proceso de participación de la comunidad en la discusión y reflexión sobre la nueva exhibición permanente, se definieron los temas y objetivos transversales:

1. Memoria y patrimonio.
2. Relevar la figura de Gabriela Mistral.
3. Enfoque de género: visibilizar lo femenino/mujer en la educación.

La exhibición permanente considera cuatro atmósferas que abordan las relaciones de poder, la gestión directiva, la educación técnica y las mujeres. La museografía y servicios del museo se orientan a estudiantes de pedagogía; estudiantes de enseñanza pre-escolar, básica y media; profesores y profesoras en ejercicio; otros trabajadores y trabajadoras de la educación; otros públicos.

El museo propone generar discusión y problematización acerca de las representaciones sobre la mujer, tanto en el espacio público como privado. De igual modo, busca desmitificar la imagen de la alumna/educadora/profesora, así como de la imagen masculinizada de ciertos ámbitos de la educación: inspector, director, ministro. Todo ello con el propósito de generar reflexión en torno al enfoque de derecho y género, aportando en términos de igualdad entre hombres y mujeres y contribuyendo a superar estereotipos y mandatos de género.



## Principales acciones desarrolladas

- Conformación de equipo de trabajo con funcionarios y funcionarias del museo.
- Aprendizaje permanente para incorporar prácticas, por ejemplo, uso de lenguaje inclusivo. Trama narrativa de la exhibición sobre la base del aporte de las personas, personal del museo, las colecciones y el sentido del mismo en cuanto a ser cercano a la comunidad. Exhibición permanente con perspectiva de género. Visita guiadas y trabajo didáctico con primera infancia.
- Publicaciones.
- Seminario género y educación. Investigación y documentación con enfoque de género.

# GLOSARIO

## **Androcentrismo:**

Enfoque que coloca la mirada masculina en el centro del universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.

## **Acción positiva:**

Medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

## **Brecha salarial:**

Diferencias proporcionales de salario entre hombres y mujeres, así hagan el mismo trabajo.

## **Empoderamiento:**

Proceso, consciente y planificado, que da valor a la labor de las mujeres y potencia su papel en la sociedad, en igualdad de condiciones con los hombres.

## **Feminismo:**

Movimiento social, político, filosófico, económico, científico y cultural que denuncia, el patriarcado y cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El feminismo occidental nace en el siglo XVIII y se manifiesta como colectivo en la segunda mitad del siglo XIX.

## **Género:**

Conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base. Esta construcción social funciona como una especie de “filtro” cultural con el cual se interpreta al mundo, y también como una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo de hombre. (El género es cultura. Marta Lamas).

## **Igualdad de género:**

La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron”. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI).

## **Indicador:**

Instrumento de medición que nos permite señalar un fenómeno específico y, si procede, nos ayuda a conocer los cambios de ese fenómeno en un periodo de tiempo determinado.

## **Indicadores de género:**

Herramienta que genera información sobre los cambios sociales en términos de relaciones de género. Ayuda a visibilizar la posición de las mujeres.



### **Machismo:**

Creencia de que el hombre es superior a la mujer y que está debe estar bajo el amparo y ocupando un lugar detrás del hombre.

### **Mansplaining:**

Se trata de una actitud paternalista y condescendiente de un hombre hacia una mujer. El hombre busca explicar a una mujer cualquier concepto que cree que esta no sabe.

### **Micromachismos:**

Formas de machismo sutiles y silenciosas, que su uso cotidiano las normaliza.

### **Patriarcado:**

Tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. ("Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Marta Fontenla).

### **Sororidad:**

Solidaridad ética, política y práctica entre mujeres. Busca contribuir con la eliminación social de todas las formas de opresión dentro del contexto patriarcal.

### **Suelo pegajoso:**

Se trata de una metáfora para referirse a lo que cuesta a las mujeres que abandonan su puesto de trabajo (por la maternidad o cuidado de personas dependientes en el hogar, salir del espacio doméstico para incorporarse de nuevo a la vida profesional).

### **Transversalidad del principio de igualdad:**

La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas públicas (Consejo de Europa 1999).

### **Techo de cristal:**

Barrera invisible, difícil de traspasar, en la cual una mujer, queda estancada en puestos de menor responsabilidad, dentro de una estructura laboral.

# BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Alonso Cuervo, Isabel. González González. Ángeles. INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES y CONVENIOS PÚBLICOS. Instituto Andaluz de la Mujer. 2013.

Boschetti, Alejandra y Dietrich, Daniela. La creatividad femenina y el mundo del arte. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad Nacional del Comahue. La Aljaba. Volumen XV, 2011.

Dávila Díaz. Mónica. Presupuestos publicos con perspectiva de género. Instituto andaluz de la mujer. 2003.

De Villota, Paloma. Yolanda Jubeto. Ignacio Ferrari. Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Instituto de la Mujer.

Jubeto, Yolanda. Cuadernos de trabajo de Hegoa. Los presupuestos con enfoque de género: una apuesta feminista a favor de la equidad en las políticas públicas Los retos de la globalización y los intentos locales de crear presupuestos gubernamentales. Número 43, febrero 2008. Instituto de estudios sobre desarrollo y cooperación internacional. Universidad del País Vasco.

Jubeto, Yolanda. O'Hagan. Angela. Los presupuestos públicos con perspectiva de género. Propuesta a las instituciones comunitarias sobre el valor añadido de introducir los análisis basados en el género en la política presupuestaria de la Unión Europea y sus estados miembros. Febrero 2010. Propuesta realizada durante la Presidencia Española del Consejo Europeo. Colección economía mujer empresa Gobierno de España.

Lamas, Marta. El género es cultura. V Campus Euroamericano de cooperación cultural. Almada-Portugal. 2007.

Varias autoras. Gestión cultural, género y feminismo. Revista con la A Nº 47. Septiembre 2016.

Aplicación de las directrices para la elaboración del informe de impacto de género. Guía metodológica. Instituto Canario de Igualdad. 2017.

Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Fundación Mujeres, Instituto de la Mujer. Gobierno de España. 2007.

Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género. Murgibe Consultoría en igualdad de oportunidades.

Documento de Trabajo\_ 01/2012. Propuestas de actuación de MAV sobre políticas igualitarias en las artes visuales, desde la educación hasta la proyección internacional. Asociación de Mujeres en las Artes Visuales, 2012.

Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013.- 2020. Gobierno de Canarias. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Estrategia para las Artes Visuales. Dirección General de Bellas Artes del Ministerio de Cultura del Gobierno de España, 2011.

Guía práctica para la elaboración de proyectos con perspectiva de género. Consejería de juventud e igualdad. Cabildo de Gran Canaria. 2014.

Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Fundación Mujeres. Principado de Asturias. 2003).

Guía para la elaboración de Indicadores de Género. Instituto de la mujer de Castilla-La Mancha. Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha. 2010.

Guía UC. Comunicación en Igualdad. Unidad de igualdad. Universidad de Cantabria. 2011.

Guía para la elaboración de propuestas con perspectiva de género de las convocatorias de subvenciones de la Dirección de promoción social. Diputación Foral de Álava. 2014.

Guía de comunicación inclusiva y no sexista. Diputación de Valencia. 2017.

Guía de Lenguaje para el Ámbito de la Cultura. EMAKUNDE. Instituto Vasco de La Mujer. Organismo Autónomo del Gobierno Vasco. 2010.

Guía para identificar la pertinencia de género. Instituto Andaluz de la mujer. 2003.

Guía para la Comunicación Inclusiva. Steilas, 2016.

Guía para un Uso Igualitario del Lenguaje Administrativo. Diputación Provincial de Huelva. 2006.

Guía Práctica para la Elaboración de Proyectos con Perspectiva de Género. Consejería de Juventud e Igualdad. 2014.

Indicadores de género, guía práctica. Instituto Andaluz de la Mujer. 2004.

Informe: Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2015.

Informe sobre el estado de la cultura en España. Igualdad y diversidad en la era digital. Observatorio de Cultura y Comunicación. Fundación Alternativas. 2017.

Informe de impacto de género del proyecto de ley de presupuestos generales del Estado para 2018. Gobierno de España.

La legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 2008.

Lenguaje Administrativo no Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.

Manual Atalaya. Apoyo a la Gestión Cultural. Universidad de Cádiz. Observatorio Atalaya, Junta de Andalucía. 2014.

Mujeres y Cultura Políticas de Igualdad. Ministerio de cultura. Gobierno de España.

Manual de buenas prácticas profesionales en las artes visuales. Editado por la Unión de Asociaciones de Artistas Visuales, 2008.

Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo. Instituto Canario de Igualdad. Gobierno de Canarias. 2007.

Plan Canario de cultura 2018 – 2022. Gobierno de Canarias. 2018.

Plan estratégico del sector cultural de Canarias. Retos para la cultura en Canarias. Análisis diagnóstico de la realidad cultural. Gobierno de Canarias.

Recomendaciones prácticas para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo. Instituto Canario de Igualdad. Gobierno de Canarias. 2014.

Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. 2010.

Síntesis gráfica de la situación de la mujer en el sistema del arte en España. Asociación de Mujeres en las Artes Visuales.

Uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los documentos del Ayuntamiento de Zaragoza. Ayuntamiento de Zaragoza, 2017.

Presupuestos públicos con perspectiva de género. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo de 2007.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial de Canarias núm. 45 de 05 de marzo de 2010.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. Boletín Oficial del Estado núm. 272, de 9 de noviembre de 2017.

Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Protocolos y Anexos. Declaraciones anexas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. 2007.



**Gobierno de Canarias**