

# SOMOS DIVERSAS



**Recomendaciones de políticas institucionales por la igualdad de género  
en el audiovisual iberoamericano**



# FIACINE

## ACADEMIAS FEDERADAS



ACADEMIA DE CINE  
DEL PARAGUAY



**RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES POR LA  
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AUDIOVISUAL IBEROAMERICANO**

**FEDERACIÓN IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE ARTES Y  
CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS**

<https://www.fiacine.com/>

**CONFERENCIA DE AUTORIDADES AUDIOVISUALES Y  
CINEMATOGRAFICAS DE IBEROAMERICA**

<https://caaci-iberoamerica.org/>

**EDICIÓN**

**JOSEFINA UNDURRAGA** Directora ejecutiva  
**FIACINE**

**CHRISTIAN MICHEL SALAZAR** Coordinador jurídico y de Proyectos  
**CAACI**

**Editado y publicado por FIACINE Y CAACI en 2024 gracias al apoyo del  
Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de UNESCO**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
I. UN ACERCAMIENTO A LA APLICACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CINE Y AUDIOVISUAL	10
II. POLÍTICAS PÚBLICAS COMO ORIGINADAS DESDE LAS CONCLUSIONES DEL PROYECTO DEL PROYECTO “SOMOS DIVERSAS”	12
2.1. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LA INSTITUCIONALIDAD	13
2.2. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FORTALECER EL ECOSISTEMA ALREDEDOR DEL CINE Y AUDIOVISUAL	21
CONCEPTOS IMPORTANTES	24
BIBLIOGRAFÍA	25

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, uno de los principales desafíos radica en promover la equidad de género y combatir toda forma de discriminación y violencia basada en esta condición. Hace aproximadamente quince años, con la llamada “cuarta ola feminista”, las mujeres se han organizado para visibilizar y concientizar a las sociedad sobre las históricas y contingentes discriminaciones arbitrarias que afectan directamente diversos ámbitos de su vidas, demandando y trabajando para su erradicación. Una muestra clara de ello son los 107 colectivos audiovisuales de mujeres que forman parte de este proyecto, de los cuales el 38% se reúne en torno a temas de género, siendo con distancia el tópico más recurrente.

Esto ha generado la necesidad de reconsiderar las políticas públicas y dinámicas cotidianas, desde entornos familiares hasta esferas laborales. En el ámbito cultural nos toca también reflexionar e integrar prácticas que fomenten el respeto y reconocimiento hacia mujeres, identidades de género y disidencias sexuales con medidas como participación equitativa, remuneración justa, conciliación entre vida personal y laboral, y prevención de violencia en todos los ámbitos culturales.

En el ámbito cultural y territorio que nos convoca, esto se hace particularmente urgente: la industria audiovisual latinoamericana ha experimentado un notable crecimiento en la última década, lo que se ha manifestado tanto en el aumento de la producción como en su permanente presencia en las distintas instancias de difusión y exhibición como festivales y mercados de cine y plataformas de streaming. Estas últimas han sido clave en ampliar la oferta de contenido latinoamericano para las audiencias, ofreciendo tanto contenidos originales realizados para las plataformas como adquiridos en su etapa de distribución. Si sumamos además la política pública de **Cash Rebate** para grandes producciones instauradas en varios países de **LATAM**, observamos felizmente la proliferación de nuevas oportunidades para creadores y productores locales.

La industria audiovisual iberoamericana ha tomado este contexto de crecimiento y expansión como una oportunidad para hacerse cargo de las históricas desigualdades de género que han marcado al sector en términos de representación y participación. El sector viene presentando la igualdad de género como un tema recurrente en el marco de las agendas públicas, con el objetivo de fortalecerla y/o alcanzar la paridad.

Al respecto, la institucionalidad pública de la región se comprometió con el desarrollo de acciones y programas a favor de la construcción de relaciones de género equitativas, priorizando, la realización de estudios de identificación de género, y la creación de sistemas de medición de igualdad.

La Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica es la organización internacional encargada de fomentar e integrar las políticas públicas de cine y audiovisual del espacio audiovisual iberoamericano. En su organización participan las entidades públicas encargadas del fomento de la actividad cinematográfica y audiovisual de Iberoamérica, alcanzando un total de 23 países, siendo Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay, Venezuela, e Italia. Y, en línea con lo expuesto, la igualdad de género es una temática que forma parte de la agenda pública de la conferencia desde el año 2019, donde en el marco de la 35° Reunión Ordinaria de todos sus miembros se realizó por primera vez un intercambio sobre la creación de los espacios seguros, en concordancia con las movilizaciones sociales que acontecían en el momento, y su repercusión en Iberoamérica.

De este modo, desde el año 2021, la CAACI creó un grupo de trabajo conformado por los especialistas o encargados de la agenda a favor de la igualdad de género, el cual fue presidido por Chile, dentro de cuya agenda se desarrolló una herramienta metodológica que permitiese medir el desarrollo de las políticas públicas a favor de la igualdad de género. La creación de esta herramienta implicó, en primer lugar, que los Estados miembros de la CAACI consensuaron las políticas públicas que fortalecen la igualdad de género, desde contar con una definición de género en el marco de sus normativas cinematográficas hasta la creación de archivos cinematográficos con enfoque de género. Es así como, en la actualidad el referido índice contempla diecisiete (17) acciones y/o políticas públicas que los miembros de la CAACI consideran que fortalecen y nos acercan a una igualdad de género, los cuales son:

- El uso de una definición de género en el desarrollo de sus políticas públicas y/o normativas
- La creación de una unidad especializado y/o persona encargada para los asuntos de género
- La creación de un presupuesto para el fomento de la actividad cinematográfica y audiovisual
- La creación de reservas específicas del presupuesto para el fomento del cine realizado o producido por mujeres
- La creación de reservas específicas del presupuesto para el fomento del cine realizado o producido por diversidades de sexo genérico – LGTBQ+;

- La creación de otras medidas y/o acciones afirmativas
- El uso del lenguaje inclusivo;
- El monitoreo y/o creación de protocolos para espacios seguros de trabajo y formación;
- El monitoreo y/o creación de protocolos para espacios de formación;
- La creación de archivos cinematográficos con enfoque de género
- La creación de registros de agentes por sexo;
- La creación de registros de agentes por autoidentificación de género;
- La creación de publicaciones sobre el estado situacional de la igualdad de género;
- El registro de organizaciones y colectivos vinculados al trabajo a favor de la igualdad de género
- El registro de actividades de festivales;
- La sistematización de información sobre agentes del sector;
- La sistematización de información de obras diferenciadas por sexo.

Una característica importante para destacar a la hora de analizar las anteriores políticas y/o acciones públicas es que el concepto de género es abordado de manera transversal, y que involucra a la igualdad entre las variables mujer/hombre y diversidad de sexo género (lgbq+). Dicho esto, la transversalidad de género también llamada Mainstreaming de Género se convierte en una herramienta eficaz utilizada por los países pertenecientes a la CAACI, en la consecución de avances para los procesos de política pública con perspectiva de género en todas sus fases y niveles, impulsando así tendencias de cambio al interior del ecosistema político institucional de cada uno de los países, ya que no versa de programas y proyectos de aplicación esporádica sino de la aplicación de políticas públicas transversales que supongan un cambio estructural y social para la región.

Lo anteriormente expuesto forma parte del compromiso asumido en Tenerife (España) en 2022, por los miembros de la CAACI donde se especifica la voluntad de *“analizar y revisar las normativas y políticas públicas de la cinematografía y el audiovisual con el objetivo de adoptar un marco legal que asegure el respeto a la dignidad humana, la reducción de brechas en el sector, la igualdad de oportunidades y acceso desde una perspectiva interseccional de mujeres y personas con orientación e identidad sexual y de género diversas; y que prohíba toda forma de discriminación con base en el sexo, el género o la preferencia sexual, así como la incitación al odio por estos motivos”*, y de actualizar el citado índice cada dos (02) años, compromiso que viene cumpliéndose.

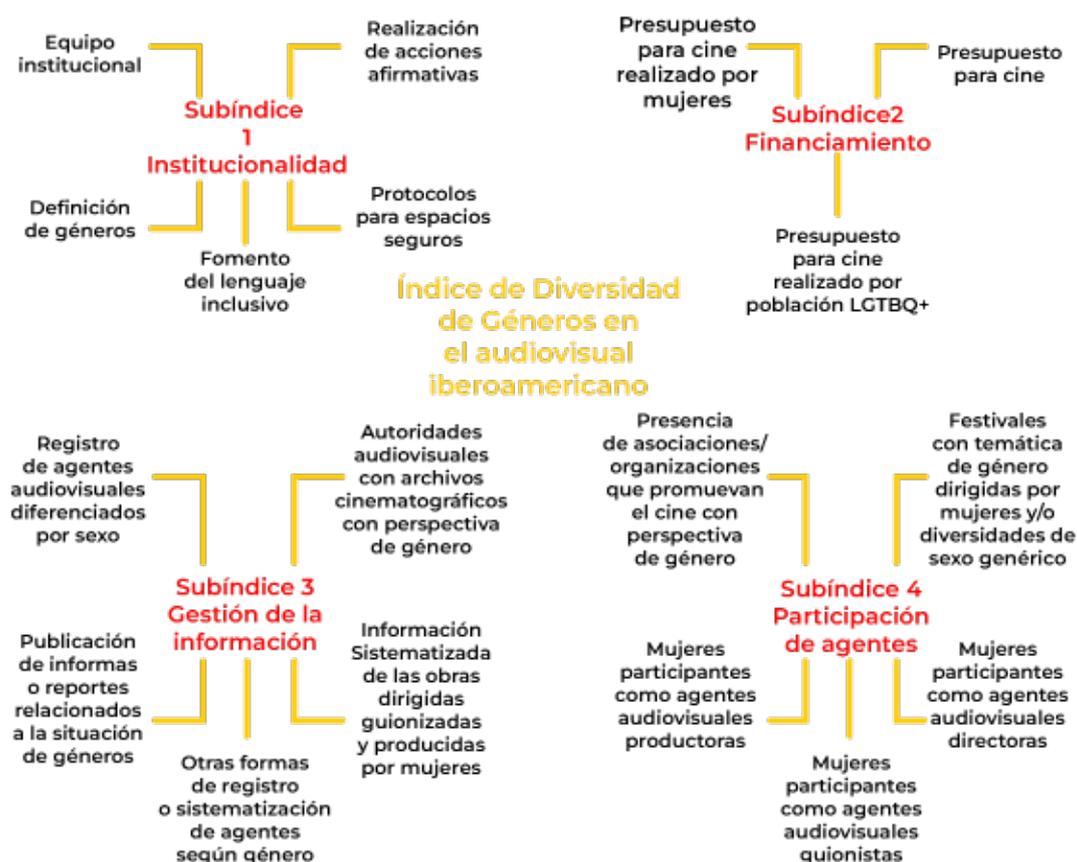
En el marco de esta construcción de la política pública iberoamericana, en la primera medición realizada, únicamente participaron trece (13) países; sin embargo, en la segunda medición, diecisiete (17) países

miembros de la CAACI han llevado a cabo al menos una acción, estrategia o presentan algún avance en esta materia; sea a través de marcos normativos, de líneas de fomento público, de recursos enfocados en este campo, de unidades especializadas, de generación de información diferenciada tomando en cuenta la diversidad sexual y/o de géneros, entre otras iniciativas. De este modo, en la segunda medición del índice de desarrollo de políticas públicas, el promedio de los países es de desarrollo medio, manteniéndose igual que la primera medición, a pesar de los diferentes cambios institucionales de la región, no presentando retrocesos, pero sí variaciones en las políticas públicas desarrolladas, y su vigencia en las agendas públicas.

## I. Un acercamiento a la aplicación de una política pública a favor de la igualdad de género en el cine y audiovisual

De acuerdo a distintos organismos internacionales, el fomento a la industrias culturales y creativas puede organizarse según áreas o ejes estratégicos. Por ejemplo, la Organización de Estados Iberoamericanos (2018) sugiere ocho áreas estratégicas en el sector: Instituciones y Marcos Normativos, Información y Conocimiento, Recursos humanos y Formación, Infraestructura, Financiamiento, Mercados y Públicos, Cooperación e Innovación y Creatividad. Por su parte, en una línea similar, el Banco Interamericano de Desarrollo (2013) señala que existen “7 íes” prioritarias: Información, Instituciones, Industrias, Infraestructura, Integración Inclusión e Inspiración. Finalmente, la Unesco (2010) propone seis áreas de intervención: Marco Normativo, Recursos Humanos, Infraestructura e Inversiones, Financiamiento y Competitividad y Mercados. En cualquier caso, tenemos áreas que, con uno u otro énfasis o nombre, guardan relación con las que aquí incluimos para nuestro análisis.

**Figura 1**  
Composición del índice de medición del desarrollo de políticas públicas a favor de la igualdad de género en el cine y audiovisual



Tomando en cuenta ello, y con el objetivo de establecer un diálogo con los enfoques que distintos organismos y plataformas internacionales consideran como áreas estratégicas para el fomento de las industrias culturales y creativas; la CAACI optó por estructurar las políticas y/o acciones públicas desde cuatro ejes transversales: (i) institucionalidad (incluye protocolos y condiciones laborales); (ii) Gestión de la Información; (iii) Financiamiento; y (iv) participación de agentes (Ver figura 1). Sin embargo, la política pública toma diferente forma en cada país, pasaremos a identificar tres (03) de las políticas públicas consideradas como prioritarias por la CAACI, para proceder a explicarlos a más detalles para su profundización y ejemplo: la definición de género utilizada para la conceptualización de las políticas públicas y la reserva de recursos para el fomento de la actividad cinematográfica y audiovisual, y la creación de protocolos para espacios formativos.

Las políticas públicas recomendadas a continuación, serán divididas según las fuentes de su elaboración. Si las abordamos en su totalidad, obtenemos un catálogo integral que aborda todas las áreas de la desigualdad de género y que las instituciones cinematográficas pueden aplicar de manera concreta.

## II. Políticas públicas como originadas desde las conclusiones del proyecto del proyecto “Somos Diversas”

Con el apoyo del Fondo para la Diversidad Cultural de la UNESCO, nace el proyecto “SOMOS DIVERSAS”, el cual es liderado por la Federación Iberoamericana de Academias de Artes y Ciencias Cinematográficas (FIACINE), y que busca empoderar a mujeres cineastas pertenecientes a grupos minoritarios en siete países de América Latina; el cual a través de la encuesta como método de clasificación de variables, se acercó a colectivos de mujeres cineastas de América Latina para identificar las necesidades laborales y educativas que tuviesen al interior de dichos colectivos.

Así, se hizo un mapeo de información obtenida de 106 colectivos de mujeres cineastas, el cual a través de sus diversos indicadores internos esboza una serie de situaciones, condiciones y/o dificultades que presentan los colectivos de mujeres cineastas, y que en su conceptualización permiten identificar problemas públicos de carácter regional, los cuales son la base para la creación de una acción y/o política pública. De este modo, la CAACI ha resaltado dos (02) grupos de problemas como los más relevantes:

PRIMER GRUPO	SEGUNDO GRUPO
<p><b>Índice 1. Asociatividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 56% de los colectivos encuestados manifiestan que sus decisiones programáticas, institucionales o políticas al interior del mismo las realizan a través de una Asamblea de miembros del colectivo. Igualmente, el 37,7% de los colectivos indican de manera mayoritaria que dichas asambleas son realizadas con una periodicidad trimestral y/o semestral.</li> <li>- 87,7% de los colectivos utilizan como su medio de comunicación principal WhatsApp.</li> <li>- 37,7% de los colectivos manifiestan que ven esta posibilidad de vinculación y cooperación con otros pares internacionales a través de proyectos en común.</li> </ul> <p>Índice 2, Financiación</p> <p>El 87% de los colectivos encuestados manifestaron que su forma de financiamiento es el autofinanciamiento.</p> <p>Índice 3, Empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 74,5 % de los colectivos manifiestan que sus propias integrantes trabajan a tiempo parcial o completo para la asociación, y 48% trabajan como voluntarias para el colectivo, teniendo entre 1 y 3 trabajadoras voluntarias de la asociación.</li> <li>- 50% de los colectivos indica que no cuentan con trabajadoras remuneradas al interior de los mismos.</li> </ul>	<p><b>Índice 4. Formación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 72,6% de colectivos indica que es necesario recibir capacitación en temas de búsqueda de financiamiento para la asociación.</li> <li>- 53,8% los colectivos consideran necesario recibir capacitación en conocimientos de políticas públicas en cultura y audiovisual.</li> <li>- 54% de los colectivos manifiestan que en los últimos 5 años el colectivo ha buscado y/o postulado a ofertas formativas a nivel nacional e internacional. Igualmente, un 39,7% de los colectivos manifiestan que las oportunidades formativas a las cuales han postulado y/o obtenido acceso son bajo la modalidad de taller.</li> <li>- 67% de los colectivos manifiesta que la mejor forma de acceder a los procesos formativos por parte de los colectivos es bajo la modalidad de talleres prácticos.</li> <li>- 79% de los colectivos manifestó contar con las herramientas necesarias para el desarrollo de las capacitaciones. Finalmente, el 73,6% de los colectivos manifestó que más allá del proceso formativo, temas y formatos su interés radica en obtener contactos con otros colectivos.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Fuente: <b>FIACINE</b> Elaboración: <b>CAACI</b></p>

Del análisis y rondas de discusión realizadas por FIACINE, el primer grupo nos permite identificar la necesidad de fortalecer los espacios de asociatividad, financiación y empleabilidad de los colectivos que participaron en el estudio, y el segundo la necesidad de fortalecer la formación de los miembros de los colectivos, sobre todo, bajo estrategias financieras y/o de captación de recursos para la actividad cinematográfica y audiovisual.

## **2.1. Recomendaciones de políticas públicas desde la institucionalidad**

De un cruce con las acciones y/o políticas públicas de la CAACI, podemos identificar la necesidad de incentivar las siguientes acciones y/o políticas públicas:

### **2.1.1. El uso de una definición de género en el desarrollo de sus políticas públicas y/o normativas.**

Desde el análisis de la CAACI, se identificó que seis (06) países cuentan con una definición de género que utilizan para la creación de las políticas públicas, siendo los países de Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Paraguay y Perú. En comparación con el 2021, los países que se mantienen contando con una definición de género son Argentina, Chile, Colombia y Perú.

Las definiciones se encuentran estructuradas en otras normas que no son una normativa cinematográfica específica (Argentina, Chile, Paraguay y Cuba) y en manuales de buenas prácticas para la actividad cinematográfica y/o audiovisual (Perú y Colombia). Sobre este último punto, los manuales pueden ser elaborados por la propia institución, y en el caso de Colombia, se toma como referencia la publicación elaborada por RECSISTER, titulado “Manual de buenas prácticas para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual”.

De igual manera, la forma cómo se define la igualdad de género, varía desde la consignación de dicha acción como un derecho o como una garantía en el proceso de actuación de la entidad pública. Y, en su defecto, desde la implementación del enfoque de género al momento de realización de sus actividades. De este modo, alguna de las definiciones utilizadas son:

**Cuadro N° 01**  
**Definiciones de género utilizadas para la formulación de políticas públicas para la actividad cinematográfica y audiovisual**

País	Definición	Documento donde se establece dicha definición
CUBA	El género son los roles, características, oportunidades definidas por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. La perspectiva de género impulsa la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas.	“Programa para el adelanto de las mujeres” elaborado por la PNUD
PERÚ	Se define el “Enfoque de género” como aquel que “Permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre mujeres y hombres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad”.	“Guía de prevención de acoso en actividades culturales y artísticas” del Ministerio de Cultura de Perú
COLOMBIA	Las normas culturales no definen qué es “género”. Sin embargo, es entendido que la perspectiva de género es uno de los enfoques diferenciales que el Ministerio de Cultura está llamado a implementar cuando el artículo 16 de la Ley 397 de 1997 señala que “El Ministerio de Cultura podrá establecer en sus convocatorias criterios diferenciales para promocionar la creación, la actividad artística y cultural, la investigación y el fortalecimiento de las expresiones culturales de grupos cuyos miembros sean población vulnerable”. Esto teniendo en cuenta que la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoce como grupos de especial protección a las poblaciones de mujeres, LGBTIQ, entre otras asociadas al género.	Artículo 16 de la Ley 397 de 1997
CHILE	Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto cambia según los lugares y los tiempos.	Política Nacional de Cultura 2017 – 2022
ARGENTINA	Definición de “Derecho a la identidad de género” donde se indica que “toda persona tiene derecho, a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.	Ley N° 26743, de Identidad de Género en la Argentina
PARAGUAY	Objetivo de la norma donde se indica que se tiene la intención de “Garantizar la diversidad, la inclusión, el acceso democrático y transparente a los recursos públicos y el fortalecimiento de la identidad cultural y la soberanía nacional”.	Ley N° 6106, de Fomento al Audiovisual

El uso de una definición de género y/o enfoque del mismo para las políticas públicas, no sólo visibiliza un concepto y/o línea de trabajo para los países miembros de la CAACI, sino también para los colectivos y agentes que participan en la actividad cinematográfica y audiovisual. Además, brinda institucionalidad a las políticas públicas que se articulan alrededor, teniendo como base una definición que orienta a objetivos transversales dentro de las mismas organizaciones. Por tal motivo, la recomendación es fortalecer la presencia de definiciones en normas u otros documentos de diverso nivel que establezca un objetivo común dentro del cine y audiovisual de igualdad y/o paridad.

### **2.1.2. El fortalecimiento de reservas específicas y/o asignamiento de recursos para el fomento del cine realizado o producido por mujeres**

Se identificó que siete (07) países sostienen disponer con una cuota específica para el fomento de cine para mujeres: Colombia, Costa Rica, Cuba, España, Paraguay, Perú y Uruguay. De los siete países que sostienen disponer con una cuota específica para el fomento de cine para mujeres, Costa Rica (52%) y Paraguay (50%) indican que destinan la mitad de su presupuesto total al fomento de cine realizado o producido por mujeres en el 2022. Luego, los cinco países restantes España (35%), Perú (22.53%), Cuba (15.4%), Colombia (5.76%) y Uruguay (5%) asignan menos de la mitad de su presupuesto total. Sin embargo, si se analiza la perspectiva del monto otorgado desde el enfoque de la cantidad, se puede identificar que España habría destinado un estimado de 30 millones de euros en el marco de sus políticas para el cine y audiovisual, y Perú 1.4 millones de dólares; mientras que, los países como Costa Rica y Paraguay, destinan montos estimados de USD 362 000.00 y USD 30 000.00, respectivamente. Por lo expuesto, en los países donde el presupuesto para el cine y audiovisual no supera el millón de dólares, existe una mayor presencia de paridad.

Sobre este punto, a pesar de los esfuerzos de los países mencionados, FIACINE considera que se debe fortalecer una mayor presencia de países con recursos destinados para el financiamiento público, y además que el mismo sea diversificado a distintas áreas del ecosistema audiovisual, priorizando la inversión en: (i) la promoción de obras en eventos cinematográficos (festivales, muestras, encuentros u otros), (ii) la distribución de obras cinematográficas en circuitos comerciales y alternativas, (iii) la participación de mujeres en eventos cinematográficos (festivales, mercados, laboratorios u otros), y (iv) fortalecer la formación de mujeres en diversos roles, priorizando, los espacios de formación técnicos. Esta priorización se realiza, debido a que, en los estudios realizados por FIACINE donde se mide la participación de roles de sus miembros (7636 personas) en trece (13) Academias de cine, se identifica que en los rubros de dirección de fotografía, sonido y efectos especiales y VFX están integrados sólo un 7%, 7% y 9% de

mujeres, respectivamente. Las causas por las cuales no se encuentran más mujeres en estos roles puede darse porque son roles que exigen presencia en largas jornadas de rodaje, lo que implica una barrera muy significativa para las mujeres que asumen funciones de cuidado, tanto de hijos o familiares.

### **2.1.3. La creación de apoyos económicos para fortalecer la asociatividad**

A pesar de la gran visibilidad que tienen las industrias audiovisuales y cinematográficas de la región, se debe continuar fortaleciendo la conciencia que se tiene sobre el ecosistema asociativo que la rodea. Los entes de gobierno encargados del desarrollo de política pública a nivel local y regional han priorizado sus esfuerzos en el desarrollo de políticas e instrumentos específicos entorno al cumplimiento de dos objetivos: el desarrollo y fomento del proceso creativo audiovisual y cinematográfico, y la generación de empleo, siendo muestra de ello los fondos cinematográficos de apoyo a la creación que existen en la región, el desarrollo de programas de formación para el empleo, el fomento a la movilidad internacional, y la creación de incentivos fiscales, entre otros; sin embargo, en base al estudio de FIACINE, se da cuenta de la necesidad de crear una acción y/o política pública para el desarrollo de la ciudadanía y sus procesos asociativos.

De este modo, las asociaciones de mujeres, los sindicatos, las agremiaciones de profesionales y otras organizaciones tienen un rol en el ecosistema de fomento y desarrollo de la industria. Por ello, en el análisis de las políticas públicas para el fortalecimiento de la igualdad de género de la CAACI, se considera como un punto la identificación de organizaciones y colectivos que fortalezcan la igualdad de género, en tanto que dentro del compromiso asumido por los países miembros y en concordancia con la gobernanza cultural, se ha especificado el compromiso de los mismos en consultar y/o tener a un experto en materia de género al momento de formular las políticas públicas del cine y audiovisual.

En su primera medición, doce (12) países identificaron la existencia de organizaciones y colectivos; mientras que, en su segunda medición, el número ascendió a trece (13) países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, México, Perú, Cuba, Portugal y República Dominicana. A ello, si suman las asociaciones identificadas por Guatemala y Uruguay, en una primera edición, en promedio existiría una presencia de organizaciones en quince (15) países miembros de la CAACI.

A pesar de lo expuesto, en tanto que las políticas públicas a favor de la igualdad se ha enfocado en la consignación de cuotas, reservas y/o puntajes específicos para proyectos de mujeres; no se ha realizado

suficiente énfasis en la creación de apoyos económicos para fortalecer la asociatividad y, en consecuencia, la operatividad de organizaciones y colectivos especializados en género dentro de la actividad cinematográfica y audiovisual. Esto resulta relevante en base a lo expuesto por FIACINE donde 87% de los colectivos se encuentran autofinanciados, y 74.5% presenta miembros que trabajan a tiempo parcial y 50% indica que no son remuneradas.

¿Cuál es la forma en que esta acción y/o política pública debe realizarse? Tal como se explicó anteriormente, la forma en cómo se crea una herramienta de este tipo puede ser diversa. En el caso de los países de México y Perú, existe la posibilidad de que colectivos puedan solicitar un apoyo económico para la realización de un taller y/o evento cinematográfico, de naturaleza propia, pudiendo utilizar una determinada parte de los mismos para gastos operativos y de funcionamiento de las organización. Por su parte, en el caso de Colombia, existen líneas de apoyo para este tipo de organizaciones y para el fortalecimiento de sus capacidades.

No cabe duda que las organizaciones del tercer sector, en específico de los colectivos y organizaciones de mujeres, han contribuido a fortalecer la igualdad de género, sino además mediante el desarrollo de programas y proyectos propios con foco en los profesionales y sus procesos creativos han servido para el posicionamiento de diversos temas en la agenda pública y, en segundo lugar, otra de las acciones claves de las entidades asociativas es su función de sensibilización y de canal cercano de comunicación con los profesionales de la industria. Por ello, una nueva acción y/o política pública debe abordar ambos aspectos.

#### **2.1.4. Protocolos para espacios seguros en los rodajes y espacios formativos**

El índice creado por la CAACI fue actualizado a través de una serie de consultas con diversas asociaciones especializadas en género en el audiovisual iberoamericano. De este modo, se incorporó para su segunda edición, la identificación de protocolos para espacios formativos además de la identificación de protocolos para rodajes seguros. Únicamente los países de Argentina, Chile y México actualmente cuentan con protocolos para espacios formativos s. En el caso de Chile, el protocolo existe para el Instituto Profesional de la Escuela de Cine de Chile; y en el caso de México, para el Centro de Capacitación Cinematográfica. Finalmente, en el caso de Argentina, existe un taller a través del cual son capacitadas las personas sobre diversos temas de prevención, acoso, y hostigamiento en espacios formativos. De este modo, la identificación de este tipo de acciones y/o políticas públicas permite a los países miembros de la CAACI, su análisis y evaluación de implementación en un país que no lo contempla.

En cuanto a los protocolos para rodajes seguros, la CAACI ha identificado su existencia en los países de Cuba, Perú, Ecuador, Colombia, Chile y Uruguay, promoviendo su implementación a través de las diversas políticas públicas que ellos realizan. Asimismo, en el caso de México, existe la obligación en el marco de sus líneas de financiamiento público la obligación de garantizar que el mismo sea un rodaje seguro.

Sobre este punto, se identifica que es recomendable generar desde la institucionalidad en conjunto con los gremios y asociaciones de la sociedad civil un protocolo único de espacio de trabajo seguro para las mujeres y diversidades sexo genéricas en los países donde no se ha identificado aún su realización. En tanto que, la industria audiovisual demanda instancias de constante sociabilidad, estrecha convivencia estrecha y trabajo en equipo. Asimismo, la organización de las producciones visuales suele seguir una estructura jerárquica, lo que podría propiciar problemas y obstáculos para reportar situaciones de riesgo. Estas particularidades hacen necesaria la existencia de protocolos de espacios de trabajo seguro.

*“Al establecer un protocolo único contra la violencia de género desde la institución pública, se da una señal importante respecto a las formas de proceder cuando ocurren casos de abuso, acoso y hostigamiento. Este documento debe ser trabajado con la participación de los actores del campo, con el fin de obtener su validación, para posteriormente difundirlo a los distintos gremios, asociaciones y actores que configuren el sector. En el mismo documento se debe esclarecer los mecanismos para establecer las denuncias y el apoyo hacia las víctimas, así como sanciones administrativas a las personas que incurran en esos hechos (incompatibilidad para postular a concursos en un determinado periodo, entre otros)”[4]*

Según las recomendaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en su publicación del año 2021 “Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral”, este documento debería, contener, como mínimo:

1. Declaración de principios bajo los que se configura el protocolo, basados en el respeto a los DDHH y los principios de igualdad y no discriminación.
2. Objetivos
3. Definiciones claras de conductas constitutivas de discriminación y violencia de género fundamentadas en la legislación internacional.
4. Establecimiento de roles y canales para cada una de las acciones y pasos del protocolo.
5. Protocolo de presentación de denuncias.
6. Protocolo de procedimiento frente a denuncias.
7. Métodos y niveles de atención médica física o psicológica según el tipo de denuncia.
8. Protocolo de investigación del caso denunciado.
9. Definición de sanciones cuando corresponda.
10. Acciones de reparación.

### **2.1.5. Fortalecer los estudios sobre la identificación de agentes y de obras con un enfoque de género**

Según lo identificado por la CAACI y FIACINE, existe una dificultad en generar información respecto a la situación de las mujeres en el audiovisual iberoamericano, debido a la dificultad de generar bases de datos sobre su participación y/o existencia. En específico, según lo sistematizado por la CAACI únicamente nueve (09) países tienen un sistema de identificación de agentes (registro cinematográfico, bases de datos u otros) que participan en la actividad cinematográfica y audiovisual diferenciada por sexo, siendo Panamá, Cuba, España, Perú, Bolivia, Chile, Colombia, Uruguay, y Ecuador. Y de todos ellos solo cuatro (04) países tienen un sistema diferenciado por género, siendo Perú, Chile, Colombia y Uruguay.

De este modo, cuando se consultó a los miembros de la CAACI por el número de publicaciones sobre la situación de género, únicamente los países de Ecuador, México, Chile y Brasil sostienen haber realizado publicaciones oficiales en consecuencia de los sistemas que administran, y Argentina consignó haber hecho una publicación en base a datos complementarios.

Esta situación evidencia la carencia de sistema de información en la región y, a ello, la ausencia de información para la toma de decisiones, así como de reportes especializados sobre la situación local de la participación de mujeres. Para ello, la CAACI viene incentivando a los países a establecer en sus sistemas de información preguntas diferenciadas por sexo, y en 2023 elaboró un modelo de pregunta de autoidentificación para que los países pudieran tenerlo como referencia para saber cómo establecer una pregunta en sus registros que además aborde el género, la identidad sexual, lengua, etnia y accesibilidad, de modo que de forma posterior se puedan generar nuevos sistemas de información.

### **2.1.6. Herramientas para el fortalecimiento de capacidades**

Otro aspecto que resalta el reporte elaborado por FIACINE es la necesidad de fortalecer las capacidades de las organizaciones y colectivos a través de herramientas formativas enfocados en aspectos realizados en búsqueda de financiamiento y políticas públicas en cultura y audiovisual. De este modo, la CAACI en el marco de las políticas públicas identificadas realiza una medición de acciones afirmativas que desarrollan los países, enfocadas en mapear los talleres, conferencias, conversatorios u otros tipos de acciones no monetarias que se encuentran enfocadas en mujeres.

En la misma línea de apartado anterior, los países han realizado diversas capacitaciones y/o talleres enfocados en la prevención del acoso sexual en los rodajes (Costa Rica, Argentina y Chile) o de desarrollo

de estrategias para abordar modalidades de apoyo (Cuba). De igual manera, realizan talleres para el fortalecimiento de proyectos creativos liderados por mujeres (Perú y Colombia), otorgan reconocimientos a producciones de mujeres (Bolivia y España) y realizan muestras que promueven la creación de las mismas (México y España). De este modo, ¿cuál es la forma en que esta acción y/o política pública debe realizarse? En primer lugar, se deja en evidencia la necesidad de crear mayores estrategias para abordar la asociatividad, y en este caso, de repensar las capacitaciones y talleres creados enfocados en los aspectos financieros y legales. Y, además, en el caso de fortalecer el conocimiento de las políticas públicas, se evidencia la intención de los colectivos de conocer a mayor detalle el funcionamiento de los gobiernos, los procesos administrativos y normativos, así como del funcionamiento de la entidad pública a cargo del fondo de cine, para poder entablar una estrategia más asertiva a la consecución de sus fines. Por lo que, la realización de este tipo de actividad, a diferencia de un taller o conversatorio, está enfocado en entablar una relación cooperativa con cada una de ellas.

## 2.2. Recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el ecosistema alrededor del cine y audiovisual

El estudio de FIACINE además ha permitido identificar otras recomendaciones alrededor de la situación de las mujeres dirigidos a otros agentes que participan en la actividad cinematográfica y audiovisual, así como recomendaciones más específicas a los procesos anteriormente mencionados que fortalecerán la igualdad de género en el audiovisual iberoamericano.

2.2.1. Analizar el marco legal que regula las condiciones laborales en la industria audiovisual desde una perspectiva de género.

En primer lugar, y al igual como sucede en todos los campos de desarrollo profesional, la industria audiovisual se ve fuertemente afectada por la disparidad de roles asignados dentro de la unidad familiar en lo que respecta a los cuidados parentales y las labores domésticas, que históricamente han recaído en su mayoría en las mujeres. Según el estudio “Alcanzar la igualdad de género en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo:

*“Los avances logrados en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo laboral se han estancado en los últimos decenios, como lo revela la evolución frustrantemente lenta de los indicadores, que deberían reflejar progresos mucho mayores, y la persistencia de las brechas de género, que llevan más de veinte años sin contraerse de forma significativa. Las estimaciones sobre cuándo se podrían cerrar las brechas de género en el trabajo resultan preocupantes. Por ejemplo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo no remunerado de prestación de cuidados no se cerrará hasta el año 2287. A este respecto, la distribución desigual entre mujeres y hombres de la prestación de cuidados no remunerada y su vinculación a la maternidad y las responsabilidades familiares siguen siendo uno de los principales elementos a tratar, ya que constituye la principal causa por la cual las mujeres permanecen fuera de la fuerza de trabajo”. [1]*

Esto afecta especialmente a rubros que requieren de presencialidad, como es el audiovisual que se desarrolla en rodajes, mercados, festivales e instancias de networking. Lo señala de manera clara y directa el estudio “Barreras y brechas de género en el sector artístico chileno” publicado por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en 2021:

*“Las mujeres del campo audiovisual experimentan la posibilidad de la maternidad con consciencia de los altos costos que tiene esta para la vida profesional. Algunas de ellas, de hecho, sostienen que decidieron renunciar a sus maternidades, al captar las profundas incompatibilidades que existen entre el ritmo de trabajo en esta industria y las labores de cuidado y vida doméstica que implica el ser madre. Esa vida elegida les proporciona cierta liviandad y ciertas libertades, que en el caso de quienes sí son madres resultan impensables. Las mujeres madres del medio audiovisual se ven en la necesidad de movilizar redes de cuidado, siempre femeninas, que les permitan*

*procurar el cuidado de sus hijos mientras ellas realizan labores profesionales. Generalmente, encuentran complicidad en las otras madres de sus equipos, y buscan modos de promover climas amigables y familiares en sus entornos de trabajo. Las propias trayectorias profesionales han sido, a menudo, moldeadas por sus opciones de familia, optando por roles dentro del ciclo audiovisual que resulten más flexibles para los tiempos de la maternidad”[2]*

Si bien las leyes actuales permiten jornadas de trabajo largas para abaratar costos, estas condiciones afectan desproporcionadamente a las mujeres, que enfrentan dificultades para equilibrar el trabajo con las responsabilidades de cuidado y maternidad. Se recomienda adoptar medidas para promover jornadas laborales más equitativas y regulaciones que garanticen el acceso a guarderías, espacios para la lactancia y derechos pre y postnatales en el sector audiovisual.

### **2.2.2. Enfoques diferenciados en la valoración de los currículos al asignar puntajes en la evaluación de proyectos postulados a fondos públicos.**

Esto con el objetivo de contrarrestar las desigualdades presentes en la distribución de fondos. Debido a las diversas barreras y brechas de género, las mujeres suelen tener menos experiencia que los hombres en roles dentro de la industria audiovisual, lo que se hace especialmente patente en roles técnicos de rodaje como sonido o dirección de fotografía. Se genera entonces una secuencia en la que la falta de experiencia impide el acceso a financiamiento para ejecutar proyectos y, por ende, al desarrollo profesional que facilita el acceso a esos financiamientos.

### **2.2.3. Establecer la paridad en evaluadores fondos públicos Establecer la paridad de género en los evaluadores de fondos públicos de cultura es importante por varias razones:**

- 1.** Representación equitativa: La cultura es un campo que abarca la diversidad de la sociedad, y la paridad de género en los evaluadores garantiza una representación equitativa de las perspectivas, experiencias y necesidades de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre qué proyectos culturales recibirán financiamiento público.
- 2.** Diversidad de enfoques: Las mujeres y los hombres pueden tener diferentes enfoques, intereses y sensibilidades en relación con la cultura. Al tener una diversidad de género entre los evaluadores, se asegura que se consideren una amplia gama de perspectivas y valoraciones sobre los proyectos presentados.
- 3.** Reducción de sesgos y estereotipos: Los sesgos de género pueden influir en la evaluación de propuestas culturales, ya sea de manera consciente o inconsciente. Al incluir una cantidad equitativa de evaluadores de ambos géneros, se reduce la posibilidad de que los estereotipos de género afecten las decisiones de financiamiento.

#### **2.2.4. Incentivar dentro de los planes y programas de las carreras técnicas y universitarias audiovisuales producciones de mujeres, visibilizando su papel en los distintos roles del campo audiovisual.**

“La falta de referentes femeninos se consolida durante la formación universitaria. Como un modo de promover afirmativamente el papel de las mujeres en el campo, se recomienda a las instituciones de educación superior que forman a los futuros cineastas cuidar la equidad de género en sus planes y programas, balanceando la representación de hombres y mujeres en bibliografía y visionados. Al mismo tiempo, se les alienta a visibilizar y discutir en clases el papel de las realizadoras, investigadoras y otras agentes del campo tanto a nivel local como internacional. Todas estas recomendaciones deben ir acompañadas del siguiente punto”[5]

#### **2.2.5. Fortalecer la designación de mujeres en el marco de los premios al cine nacional organizados por las academias de cine**

En este punto, citamos nuevamente las estadísticas del estudio FIACINE Mujeres del año 2021: de la totalidad de miembros de las 13 Academias que conforman la Federación, los roles de dirección, producción y guión están integrados por sólo un 19%, 34% y 23% de mujeres. Esto en un universo de 7.636 asociados, de los cuales 30,4% son mujeres. Implementar este tipo de categorías visibilizaría el trabajo de las mujeres en la industria, les brindaría una plataforma de reconocimiento y podría servir de inspiración a niñas y adolescentes con inquietudes artísticas.

#### **2.2.6. Campañas de Sensibilización**

Para sensibilizar sobre la importancia de la equidad de género en el audiovisual, se recomienda a la institucionalidad del sector realizar y difundir campañas de sensibilización que destaquen los beneficios de la diversidad de género para la industria audiovisual. Estas campañas podrían incluir testimonios de mujeres líderes en el sector, casos de éxito y datos estadísticos que respalden la necesidad de cambios estructurales.

## CONCEPTOS IMPORTANTES

### IGUALDAD DE GÉNERO

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, con independencia de su género. Igualdad no significa que sus hombres y mujeres lleguen a ser idénticos, sino que los derechos -su ejercicio efectivo, respeto y garantía-, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexo genéricas no dependan del conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas sobre las cuales se establece la diferencia sexual y la consecuente división sexual en el trabajo.[6]

### EQUIDAD DE GÉNERO

Concepto que hace referencia a una estrategia para transformar las condiciones sociales y desigualdades históricas que hacen que las mujeres, niñas y personas de la comunidad LGBTIQ+ sufran desproporcionadamente la violencia y discriminaciones. También se refiere al principio conforme al cual las personas acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad. [7]

### ENFOQUE DE GÉNERO

Corresponde a “una perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etcétera); una forma de comprender la realidad en base a las variables de sexo y género, sus determinantes y manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.[8]

[1] “Alcanzar la igualdad de género en el trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo 111 reunión, 2023. Organización Internacional del Trabajo.

[2] “Estudio Mujeres en el Campo : Barreras y brechas de género en el sector artístico chileno”. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile, 2021.

[3] “Reporte Diversidad de Género en el Audiovisual Iberoamericano”. Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica CAACI, 2022.

[4] Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.

[5] “Estudio Mujeres en el Campo Audiovisual: Barreras y brechas de género en el sector artístico chileno”. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile, 2021.

[6] Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.

[7] Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.

[8] Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales 2023. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.

## BIBLIOGRAFÍA

- “Alcanzar la igualdad de género en el trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo 111 reunión, 2023. Organización Internacional del Trabajo.
- “Estudio Mujeres en el Campo : Barreras y brechas de género en el sector artístico chileno”. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile, 2021.
- “Reporte Diversidad de Género en el Audiovisual Iberoamericano”. Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica CAACI, 2022.
- “Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género 2023”. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.
- Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales 2023. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile en colaboración con ONU Mujeres.
- “Brechas de género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos”. Banco Interamericano de Desarrollo, 2023.
- “Estudio FIACINE Mujeres”. Federación Iberoamericana de Academias de Cine, 2021.
- “Reporte Diversidad de Género en el Audiovisual Iberoamericano”. Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica CAACI, 2024.
- “Empresas libres de violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral”. Segunda Edición, PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021.