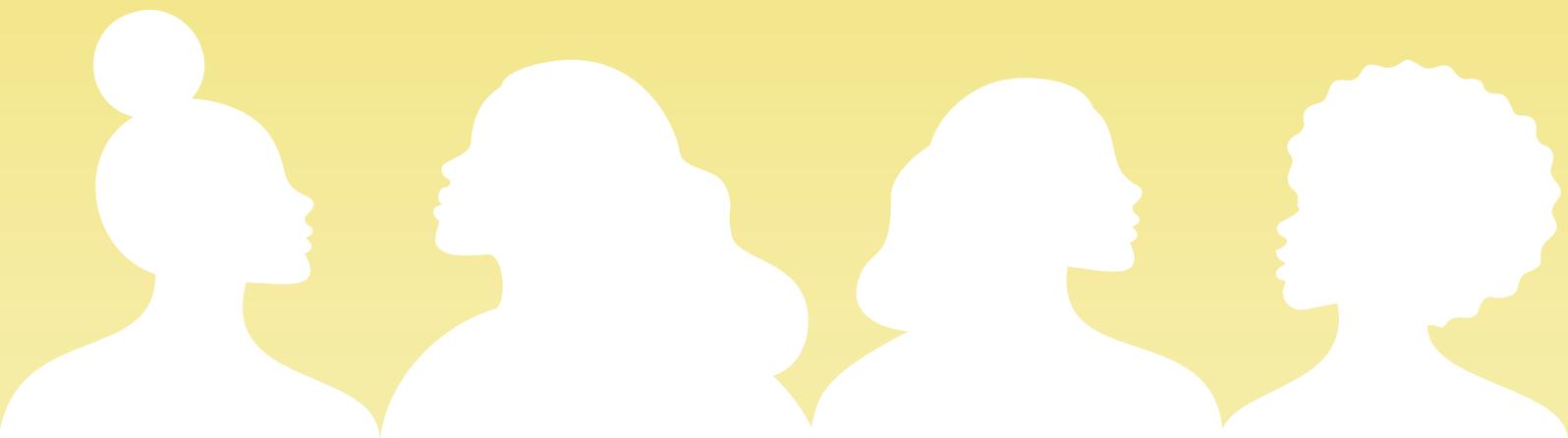


# BRECHAS DE GÉNERO

EN LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS



Un análisis de Argentina, Colombia, México y Perú

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

Clasificaciones Z10

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

Código de publicación: EZIDB0000073-1445639541-78

Copyright © [2024] Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar respectivo reconocimiento al BID. En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

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

inter-american-development-bank-license



**Autor:** Eduardo Saravia  
**Co autora:** Greis Cifuentes

**Coordinación de investigación y editores :** Eliana Prada y Martín Inthamoussú  
**Asistente de investigación:** Ronny de Salvador y Adriana Rubio  
**Diseño:** Sofía Nieto y Sofía Zambrano

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

**LA IGUALDAD DE GÉNERO  
ES UN DERECHO HUMANO  
FUNDAMENTAL**

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. ENFOQUE CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LITERATURA</b>	<b>9</b>
2.1 Enfoque Conceptual	10
2.2 Revisión de Literatura	12
<b>3. ANÁLISIS CUANTITATIVO</b>	<b>16</b>
3.1 Metodología	17
3.2 Resultados. Hallazgos para los cuatro países	19
3.3 Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Argentina	22
3.4 Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Colombia	31
3.5 Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en México	39
3.6 Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Perú	47
<b>4. ANÁLISIS CUALITATIVO</b>	<b>56</b>
4.1 Metodología	58
4.2 Análisis de Desafíos y Oportunidades, Situación y Diagnóstico de Equidad de Género en el Sector Cultural y Creativo	60
4.3 Experiencias Destacables a Nivel Política Pública	64
4.4 Recomendaciones Estratégicas: Hacia un Futuro Inclusivo	71
I. Medidas Económicas	71
II. Medidas de Formación y Creación de Capacidades	72
III. Medidas Políticas	74
VI. Medidas Sociales	77
V. Marco de Síntesis y Conclusiones	78
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>81</b>
<b>Anexos</b>	<b>86</b>

## INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

**A pesar de que el principio de igualdad de género es esencial para el desarrollo humano y el avance social, en el ámbito laboral persisten numerosas barreras que restringen la participación, la representación en posiciones de liderazgo y por ende la remuneración y el empoderamiento económico de las mujeres.**

*(World Bank, 2012)*

**Estas barreras no solo impiden que las mujeres alcancen su pleno potencial en el mercado del trabajo, sino que además tienen repercusiones negativas para la sociedad en su conjunto, afectando el bienestar, la equidad y la diversidad de las expresiones culturales.**



**A nivel global, existe una diferencia de 26 puntos porcentuales entre la participación femenina y masculina en la población activa, que es del 49% y el 75%, respectivamente (OIT, 2018).**

Además, las mujeres tienen más dificultades para encontrar empleo que los hombres, y cuando lo consiguen, suelen hacerlo en puestos de menor categoría, junto con condiciones de vulnerabilidad (OIT, 2018). Según el Banco Mundial (2022), alrededor de 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y en 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. Además, en 86 naciones, enfrentan algún tipo de restricción laboral, y 95 países no garantizan la equidad de remuneración por un trabajo de igual valor.

## INTRODUCCIÓN

**Estas brechas varían entre las diferentes regiones del mundo, a pesar de que son más pronunciadas en aquellas con menor nivel de desarrollo económico y social.** Por ejemplo, en África del Norte y los estados árabes, el índice de desempleo femenino supera el 16%, mientras que en América Latina y el Caribe es del 10% (OIT, 2018). Asimismo, en África subsahariana, 85% de las ocupadas se encuentran en empleos vulnerables, frente al 55% en América Latina y el Caribe (OIT, 2018). También existen diferencias significativas dentro de los países de cada región. Por ejemplo, en América del Sur, su participación laboral varía desde el 65,6% en Ecuador hasta el 83% en Bolivia (BID, 2021).

### **En América Latina y el Caribe, la pandemia del COVID-19 exacerbó las dificultades ya existentes para el empleo femenino.**

**De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), más de cuatro millones de mujeres se enfrentaron a obstáculos significativos para reintegrarse al trabajo después de la crisis sanitaria.** En 2019, esta misma organización ya había reportado que la brecha salarial entre géneros había alcanzado un promedio regional del 17% (OIT, 2019), datos que ponen de manifiesto las profundas desigualdades estructurales que impactan negativamente a las mujeres en el ámbito laboral de América Latina.

**Aunque el sector cultural y creativo ha tenido un rol activo en la visibilización de las brechas de género (UNESCO 2023, Kosmala, K. 2008), la disponibilidad de información estadística y el análisis sobre cómo se materializan en el mercado laboral latinoamericano son aún limitadas.** Sin embargo, algunos estudios recientes han recogido algunos desafíos y oportunidades que enfrentan aquellas que trabajan en este ámbito.

El informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023), titulado *“Brechas de género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos”*, se enfocó, desde una perspectiva cualitativa, en plantear un marco y antecedentes que permitieran indagar sus condicionantes en Argentina,

Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. **Aquel reveló que, en todos los sectores analizados, las mujeres tienen una menor participación laboral que los hombres, y que enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo, así como para obtener una remuneración equitativa.**

Por otro lado, un estudio de la Unesco de 2021, abordó la brecha digital, la violencia y el acoso contra, la representación y la participación, la propiedad intelectual y el acceso a los recursos financieros para las mujeres. **También destacó la necesidad de fomentar políticas para alcanzar la paridad de género en las industrias culturales y creativas a nivel mundial.**

**En este contexto,  
este estudio hace un análisis  
de las condiciones actuales  
de las mujeres y las desigualdades  
en el mercado laboral de las ICC  
y aporta algunas soluciones  
para transformar positivamente  
el panorama de las industrias  
culturales y creativas en la región.**

## INTRODUCCIÓN

**El texto se estructura en dos partes de acuerdo con los análisis cuantitativo y cualitativo, respectivamente, para proporcionar una visión integral del tema.**

**Al inicio, se realiza un análisis cuantitativo, mediante cálculos estadísticos basados en fuentes de información oficiales de Argentina, Colombia, México y Perú,** el cual revela las desigualdades de género presentes, además de desvelar tendencias y patrones comunes entre los cuatro países.

Este análisis cuantitativo, se llevó a cabo en paralelo a la investigación del Banco Interamericano de Desarrollo *“Empleo creativo y cultural en América Latina y precariedad: los casos de Argentina, México y Perú”*, inédita al momento de esta publicación.

**En la segunda parte, la investigación adopta una perspectiva cualitativa, recurriendo a entrevistas con expertas y al examen de estudios previos.** Asimismo, destaca iniciativas exitosas y esboza el panorama de las disparidades existentes.

**La combinación de ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo, brinda una perspectiva para examinar los retos y posibilidades que tiene el sector cultural y creativo, con una comprensión del entorno regional.**



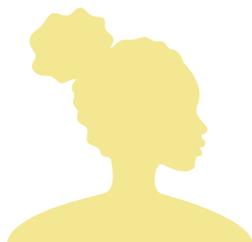
# ENFOQUE CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LITERATURA



## ENFOQUE CONCEPTUAL

El enfoque conceptual y la revisión de fuentes académicas, institucionales y de prensa **buscan plantear los conceptos claves, teorías y descubrimientos previos sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral del sector cultural y creativo**, haciendo énfasis en el contexto de América Latina.

### Enfoque conceptual



El análisis de las brechas de género se enmarca aquí **en dos perspectivas principales:**

**Derechos culturales**

**Se basan en el principio de que todas las personas pueden participar en la vida cultural y expresarse creativamente en múltiples formas.**

Así, las mujeres deben tener igualdad tanto de acceso a la creación y difusión cultural como a disfrutar todas las oportunidades y beneficios que el sector les ofrece.

Este enfoque se apoya en los fundamentos de tratados internacionales como la Declaración universal de los derechos humanos (1948), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Declaración universal sobre la diversidad cultural (2001) y la Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (2005).

**Economía creativa**

**Esta centra su atención en el valor económico generado por las actividades culturales y creativas, en su capacidad para contribuir al desarrollo sostenible, y reconoce los trabajadores como agentes esenciales en el desarrollo económico y generación de empleo.** Este grupo de trabajadores incluye aquellos que ejercen labores creativas (ocupaciones creativas) en sectores creativos y no creativos y los trabajadores creativos y no creativos (ocupaciones creativas y no creativas) en sectores creativos, para mayor detalle ver sección de Anexos.



**El sector cultural y creativo comprende un amplio espectro de actividades que se extienden desde las artes tradicionales hasta las modernas industrias culturales y creativas, incluyendo la cultura popular y el patrimonio.**

**Este sector desempeña un rol crucial en términos económicos y sociales, impulsando el desarrollo humano, el crecimiento económico, la creación de empleo, la diversidad cultural, la cohesión social y el diálogo intercultural (Unesco, 2013; BID, 2021).**

# Las brechas de género se refieren a las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso, participación, remuneración y condiciones de trabajo.



Estas diferencias son el resultado de factores sociales, culturales, económicos y legales que determinan las oportunidades, los roles y las expectativas en la sociedad, como:

- La división del trabajo basada en el sexo
- La discriminación directa e indirecta
- Los estereotipos de género
- La segregación ocupacional
- La carga del trabajo del cuidado no remunerado
- La violencia y el acoso
- La brecha digital
- La falta de conciliación entre la vida laboral y familiar
- La ausencia o insuficiencia de políticas públicas de igualdad de género

(OIT, 2018; Banco Mundial, 2022; Unesco, 2021).



Además, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de las Naciones Unidas subraya la importancia de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo es crucial para asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, incluyendo la participación plena y efectiva en las industrias culturales y creativas. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es vital para el desarrollo sostenible, ya que contribuye a la estabilidad económica y social, fomenta la innovación y mejora la calidad de vida de todas las personas (Naciones Unidas, 2015).

Adicionalmente, las brechas también se han evidenciado en subrepresentación en roles de liderazgo y decisión creativa, la disparidad salarial para trabajos de igual valor, condiciones laborales inestables, la invisibilización de sus aportes artísticos e intelectuales, el acceso limitado a recursos financieros y a la propiedad intelectual, la violencia y el acoso sexual, y la brecha digital (BID, 2021; Unesco, 2021).

## REVISIÓN DE LITERATURA

Aquí se reúnen algunas referencias a estudios, que abarcan desde el ámbito global hasta el regional, para proponer una primera aproximación a los desafíos y dinámicas prevalentes en la situación laboral dentro del sector. Se han incluido como referencia investigaciones que ilustran tanto las dimensiones como las tendencias de estas diferencias en el mercado laboral desde una perspectiva que abarca desde un enfoque general del mercado laboral, hasta algunas especificidades del ámbito cultural y creativo en el orden global y regional.

### **La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022 del Banco Mundial**

**El informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (Banco Mundial, 2022) analiza las leyes y regulaciones en ocho áreas que afectan la participación económica de las mujeres en 190 países.** El mismo muestra que las mujeres acceden a solo tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres, lo que se traduce en una puntuación total de 76,5 sobre 100 puntos. El informe también incluye un estudio piloto sobre las leyes que rigen el cuidado infantil y un análisis sobre cómo se implementan en la práctica las leyes que influyen en el empoderamiento económico de las mujeres (Banco Mundial, 2022).

### **La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? La Organización Internacional del Trabajo**

**El reporte *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*, explora las principales barreras que impiden que la mujer consiga un trabajo decente en todo el mundo.** Además, muestra que existe una diferencia mundial entre la participación de las mujeres y los hombres en la población activa, que se aproxima al 49 % y al 75 % respectivamente. También muestra que a la mujer que desea trabajar le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre, y que cuando lo consigue, en promedio, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad. Además, destaca los beneficios económicos y sociales de reducir la brecha de género en el empleo, así como las preferencias personales de las mujeres sobre su situación laboral (OIT, 2018).

### **Género y creatividad: progresos al borde del precipicio de la UNESCO**

**El informe *Género y creatividad: Progresos al Borde del Precipicio* destaca la necesidad de fomentar políticas para alcanzar la paridad de género en las industrias culturales y creativas a nivel mundial, a pesar de los recientes progresos en la promoción de la igualdad de género.** El informe explora las brechas de género existentes, y a veces crecientes, en este ámbito, especialmente en el contexto de la COVID-19, y reclama un nuevo compromiso y acciones transformadoras para promover la igualdad de género. También destaca las políticas, medidas y programas de género de diferentes regiones del mundo que pueden servir de modelo para los responsables políticos. El informe aborda temas como la brecha digital, la violencia y el acoso, la representación y la participación, la propiedad intelectual y el acceso a los recursos financieros (Unesco, 2021).

## REVISIÓN DE LITERATURA

### Reporte Global de Brecha de Género 2022 del Foro Económico Mundial

De acuerdo con el **Reporte Global de Brecha de Género 2022** del Foro Económico Mundial, América Latina y el Caribe ocupa el tercer lugar entre las regiones del mundo en cuanto a paridad de género general, después de Norteamérica y Europa. El Reporte señala que la región ha cerrado 72.6% de dicha brecha. Sin embargo, persisten retos significativos en un área clave: **la participación económica femenina**.

Según el reporte, América Latina y el Caribe se ubica sólo por delante de Medio Oriente y Norte de África, y Asia Meridional en equidad de género económica, con un puntaje promedio de 64.5% (Foro Económico Mundial, 2022). Esto revela una brecha sustancial por cerrar.

Los indicadores del índice muestran **desafíos concretos en la región**. Por ejemplo, la tasa de participación laboral femenina es 53.4%, frente al 81.6% masculino. En Guatemala esta brecha alcanza 40 puntos porcentuales. Asimismo, las mujeres latinoamericanas ganan sólo 53 centavos por cada dólar del ingreso de un hombre. En países como México es 46 centavos, y en Brasil 70 centavos. Incluso en trabajos similares, las mujeres perciben menor pago, con un puntaje promedio de 0.64 en igualdad salarial en la zona. Además, sólo 23% de los cargos gerenciales están en manos de mujeres, y el promedio de posiciones directivas ocupadas por mujeres es 25% (Foro Económico Mundial, 2022).

A pesar de ciertos avances, la paridad económica está lejos de alcanzarse en América Latina. Las persistentes brechas salariales, de liderazgo gerencial y de participación laboral requerirán acciones integrales y compromiso público-privado en todos los países para acelerar el cierre de brechas y potenciar el talento de la mitad femenina de la población.

### La Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en América Latina de la Organización Internacional del Trabajo

En relación con lo anterior, **el informe La Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en América Latina de la Organización Internacional del Trabajo presenta un análisis sobre las causas y consecuencias de la desigualdad salarial por razón de género en la región**. El informe muestra que las mujeres ganan menos que los hombres por hora trabajada en todos los países analizados. También muestra que existen factores estructurales que explican esta brecha, como la segregación ocupacional, la discriminación directa e indirecta, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la falta de políticas públicas efectivas para garantizar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor (OIT, 2019).

## REVISIÓN DE LITERATURA

A nivel regional, se han realizado algunos estudios específicos sobre las brechas de género en el mercado laboral y en el sector cultural y creativo en América Latina. Estos estudios se basan en fuentes estadísticas nacionales o regionales que permiten comparar los indicadores entre los países o sectores. Algunos ejemplos de estos estudios son los siguientes:

El estudio realizado por el BID *Empleo Creativo y Cultural en América Latina y Precariedad: Los Casos de Argentina, México y Perú*, el cual inspiró la elaboración de este informe y es inédito a la fecha de su publicación, proporciona un análisis detallado sobre la situación del empleo en el sector cultural y creativo en estos tres países, identificando la informalidad y la precariedad laboral como factores de vulnerabilidad especialmente agudos durante la pandemia de COVID-19. Este estudio subraya que, a pesar de la alta educación general de los trabajadores culturales, estos enfrentan condiciones de empleo más precarias en comparación con otros sectores económicos, con marcadas brechas de género en la distribución del empleo precario y en las condiciones laborales.

En este documento, el BID también enfatiza la necesidad de fortalecer los sistemas de protección social para los trabajadores del sector creativo y cultural, apuntando a una mayor resiliencia y prosperidad de estas actividades vitales para el bienestar económico y social de la región.

**Brechas de género:  
trabajo femenino  
en sectores culturales  
y creativos del Banco  
Interamericano  
de Desarrollo**

Por su parte el informe *Brechas de género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos* se enfoca en plantear un marco y antecedentes que permitan indagar en los condicionantes del trabajo femenino específicamente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay en los siguientes sectores creativos: las artes escénicas, artes de la visualidad, audiovisual, música y videojuegos. El informe muestra que las mujeres enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo y decisión creativa, así como para obtener una remuneración justa y equitativa por su trabajo. El informe también identifica algunas buenas prácticas e iniciativas para promover la igualdad de género en el sector cultural y creativo (BID, 2023).

A pesar de la creciente atención sobre las brechas de género en diversos sectores, persiste una notable escasez de estudios empíricos centrados específicamente en las Industrias Culturales y Creativas (ICC) en América Latina y el Caribe. Esta carencia puede atribuirse a varias limitaciones, incluyendo las restricciones en la disponibilidad de

## REVISIÓN DE LITERATURA

datos estadísticos precisos y completos en los países de la región, así como los desafíos inherentes a abordar las particularidades culturales específicas del sector. Aunque herramientas metodológicas como las Cuentas Satélite de Cultura han comenzado a ofrecer nuevos enfoques para la recolección y análisis de datos en las ICC, el sector aún enfrenta importantes obstáculos en términos de información. **Estos desafíos incluyen la prevalencia de la informalidad laboral, dificultades en el rastreo del comercio de servicios culturales, clasificaciones económicas erróneas y otros aspectos que complican el entendimiento completo de la dinámica de género dentro de las ICC en América Latina.** La falta de evidencia empírica detallada y específica limita nuestra capacidad para desarrollar intervenciones precisas y efectivas destinadas a cerrar estas brechas de género, subrayando **la necesidad urgente de mejorar la recopilación de datos y la investigación** en este campo vital.

# ANÁLISIS CUANTITATIVO

METODOLOGÍA  
INTRODUCCIÓN  
RESULTADOS

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

### Metodología

**El análisis cuantitativo de este documento se basa en el concepto de “tridente creativo” como aproximación al mercado laboral de la economía creativa y las brechas de género en Argentina, Colombia, México y Perú.**

El **Tridente Creativo** es una aproximación estadística que se basa en una metodología desarrollada por Hesmondhalgh y Pratt (2005), y con posterioridad adaptada por Higgs et al. (2008) y Rausell Köster (2012), quien categoriza las ocupaciones del sector en tres tipos:

#### Ocupaciones

##### creativas

##### especializadas:

Involucradas directamente en la producción de bienes y servicios creativos, como artistas, escritores, músicos, diseñadores y otras personas que crean contenido original.

##### de apoyo:

Proporcionan soporte necesario para la producción y distribución, pero no participan directamente en la creación, como puestos administrativos, de marketing, ventas y otros roles de apoyo.

##### creativas

##### incrustadas:

Realizan trabajo creativo, pero están insertas en otros sectores como diseñadores en manufactura, escritores en publicidad o músicos en educación.

Para mayor detalle sobre el enfoque de tridente creativo y la clasificación de industrias y ocupaciones incluidas en el marco del tridente creativo, se sugiere ver anexos 2 y 3.

**La metodología permite identificar el perfil de la economía creativa en comparación con el resto de la economía, así como las características y las condiciones laborales específicas del sector. Además, facilita el análisis comparativo entre países, regiones o sectores, y la detección de las brechas de género existentes en el ámbito.**

La elección de los cuatro países se fundamentó en la accesibilidad y disponibilidad de datos desglosados por ocupación económica a más de dos dígitos y por sexo, se sugiere ver anexo 2.1. Al momento de elaborar el informe, solo estos países contaban con datos suficientes para realizar los análisis necesarios. Para el análisis, se recurrió a microdatos procedentes de encuestas oficiales de hogares y empleo en cada país. En Argentina, se utilizó la Encuesta permanente de hogares (EPH), del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), que es recogida de manera trimestral. En Perú, se emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), de periodicidad trimestral. En México, se analizaron los datos de la Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) y la Encuesta telefónica de ocupación y empleo (ETOE), del Instituto Nacional de Estadística y Geogra-

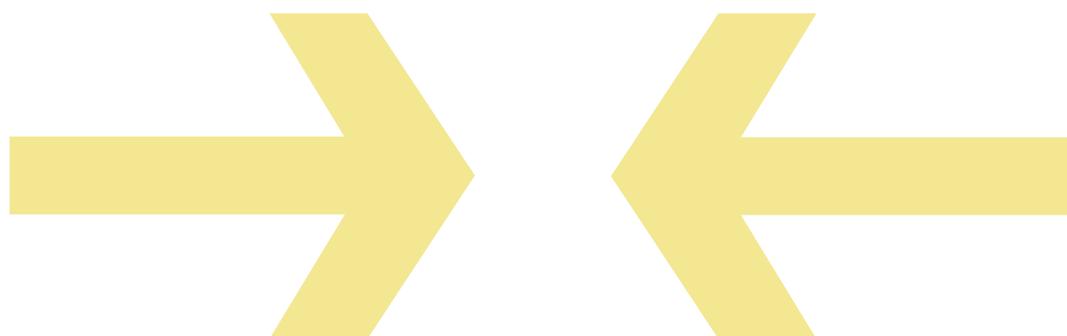
## ANÁLISIS CUANTITATIVO

fía (INEGI), disponibles de modo trimestral y mensual, respectivamente. Para Colombia, se recurrió a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), cuya realización es anual.

**En cuanto al marco temporal, para el caso de Argentina, México y Perú, se consideró la serie de tiempo entre 2018 y 2021, y para Colombia, se dispuso de información específica para el 2022, marcando la primera ocasión en que los datos de ocupación económica se publicaron con el nivel necesario para realizar su análisis.**

**Para profundizar en las desigualdades de género dentro del sector, se hizo un análisis del tridente creativo**, considerando las siguientes variables claves: número de trabajadores, nivel educativo, tipo de contrato, ubicación geográfica (rural/urbana), acceso a seguridad social, edad, ingresos y posición ocupacional. El enfoque permitió distinguir entre industrias (sectores) y ocupaciones creativas específicas. Además, los datos se contrastaron con el resto de la economía, facilitando la comparación de problemáticas que afectan más drásticamente la economía creativa.

**El análisis cuantitativo para cada país está estructurado en tres partes: análisis del tridente creativo, seguido por el estudio de las ocupaciones creativas y el examen por sectores creativos, conforme a las definiciones establecidas en la metodología.** Cada subsección despliega un examen de las variables seleccionadas y presenta un análisis comparativo para esbozar patrones y tendencias tanto a nivel regional como nacional. Adicionalmente, se plantea un análisis conjunto para los cuatro países, con una base comparativa y se destacan los hallazgos claves, y se abordan las implicaciones de los resultados para brindar posibles soluciones a la problemática.



## ANÁLISIS CUANTITATIVO

# Resultados

### Hallazgos clave para los cuatro países

#### Tridente creativo participación laboral



#### Participación Laboral

- **En los cuatro países, la participación de las mujeres en el empleo del tridente creativo es baja**, con un promedio de 31,1%, y alcanzan un mínimo de 25% en Perú y México, muy inferior al resto de la economía, que es 42,7% en promedio.
- **La pandemia tuvo un gran impacto en el empleo femenino en el sector cultural y creativo**, con una disminución promedio del 20% frente al 13% entre los hombres en Argentina, México y Perú. Además, su proceso de recuperación fue más lento, con un incremento de tan solo el 1% en el empleo femenino para 2021, mientras que el masculino experimentó un repunte del 15%.

#### Nivel Educativo

- **En el tridente creativo, las mujeres exhiben, en promedio, un mayor nivel de escolaridad que los hombres**. No obstante, esto no se refleja en un incremento proporcional de acceso a oportunidades laborales ni en la mejora de sus condiciones de trabajo.

#### Brecha salarial

- **La brecha salarial de género en la economía creativa alcanza un promedio de 23%**, más amplia que el 18% en el resto de la economía.
- **Se evidencia una alta concentración en los rangos salariales bajos**, con 38% de mujeres en el rango de ingresos más bajo versus 35,6% de hombres.
- **En promedio, solo 12% de las mujeres se ubica en los rangos de ingresos más altos, frente al 18% de los hombres**, lo que además demuestra barreras para acceder a posiciones de liderazgo en empresas y organizaciones creativas.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

### Formalidad Laboral y seguridad social

- **En el ámbito del sector creativo, solo el 51,4% de las mujeres cuenta con los beneficios que proporciona un contrato formal, proporción que apenas varía en comparación con el 51,51% observado en otros sectores de la economía.** Esta cifra contrasta con el 57,3% de los hombres que tiene contratos formales, lo que demuestra una disparidad de género en la formalización laboral del sector.
- **Por el contrario, las mujeres reportan un acceso promedio a la seguridad social del 64%, frente al 61,2% en los hombres en los cuatro países estudiados.** Esta situación revela la paradoja de que pese a enfrentar barreras para la formalización laboral, aquí el trabajo femenino logra un acceso ligeramente superior a la seguridad social en comparación con sus contrapartes masculinas, subrayando la complejidad de las dinámicas de género en el ámbito laboral creativo.

### Ocupaciones creativas

#### *Participación laboral*

- **La participación de las mujeres en las ocupaciones creativas es menor que en el tridente creativo** (30% en promedio).
- **La brecha en el acceso a la seguridad social es más amplia en las ocupaciones creativas,** con sólo 43.7% de cobertura femenina versus 54.2% en el tridente creativo.

### Sectores creativos

#### *Participación laboral*

- **El panorama promedio del trabajo por género en sectores culturales y creativos en promedio revela desigualdades notables.** Especial atención merece el ámbito de Medios digitales y software, donde hay una distancia porcentual considerable del 78% de trabajo masculino frente al 22% femenino. La disparidad es significativa, ya que los sectores basados en tecnología tienden a ofrecer salarios más elevados y, por tanto, esta menor participación de las mujeres implica una baja salarial importante en el sector.
- **Los campos de Audiovisual y Diseño también tienen mayor presencia masculina,** las mujeres apenas representan el 28% y 32% , respectivamente, de la fuerza laboral.

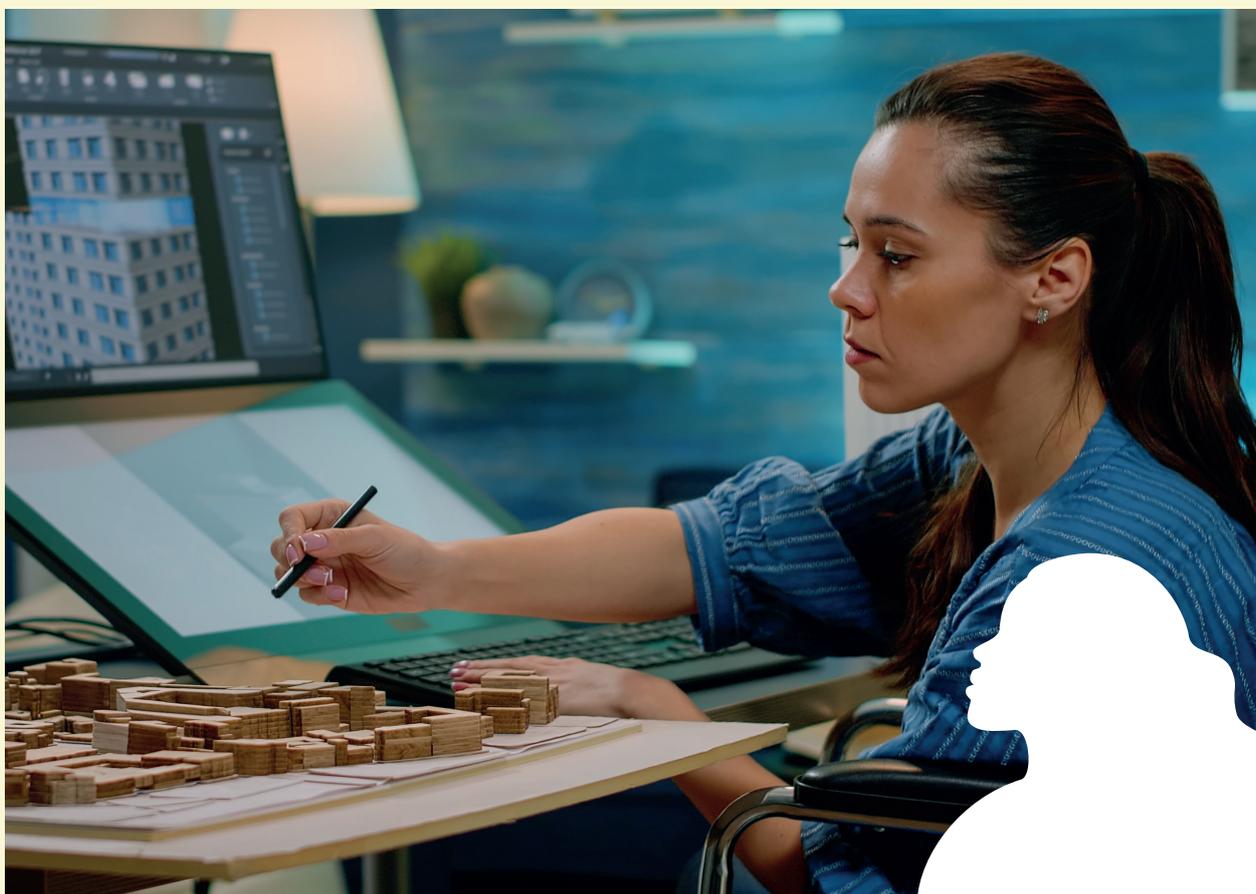
#### *Brecha Salarial*

- **Cuando se integran los datos de participación por género con las brechas salariales, se detectan desigualdades notorias.** El sector de Diseño arquitectónico muestra la mayor disparidad, con una diferencia salarial promedio en los cuatro países del 30%. Esto evidencia un fuerte des-

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

equilibrio en la valoración económica del trabajo femenino, a pesar de su representación del 32% en dicho sector.

- **La Artesanía y el Diseño comparten una discriminación salarial del 27%, lo cual contrasta con una presencia femenina alta en Artesanía (42%),** lo que no se refleja en igualdad de ingresos. Esto indica la necesidad de una revisión de las estructuras de pago y progresión profesional en estos campos.
- **El sector de Medios digitales y software presenta una brecha salarial del 22%,** cifra que debe ser analizada en el contexto de una participación femenina cercana al 20%, lo que señala una brecha doble: de representación y de salario, demostrando la urgencia de fomentar la inclusión femenina en sectores de alta tecnología.
- **Los campos de Artes escénicas, Artes visuales y Publicidad evidencian distancias salariales inferiores al promedio del 16%, 15% y 17%, respectivamente, inferiores al promedio.** Esto muestra que hay sectores donde las prácticas salariales pueden llegar a ser un poco más igualitarias.
- **El Patrimonio material exhibe una brecha salarial negativa de 1% a favor de las mujeres,** donde las mujeres no solo tienen una mayor participación (65%), sino que en promedio superan en ingresos a los hombres. Este sector es un modelo de referencia y estudio para comprender las dinámicas que conducen a una equidad salarial.



## Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Argentina

### Análisis del Tridente creativo

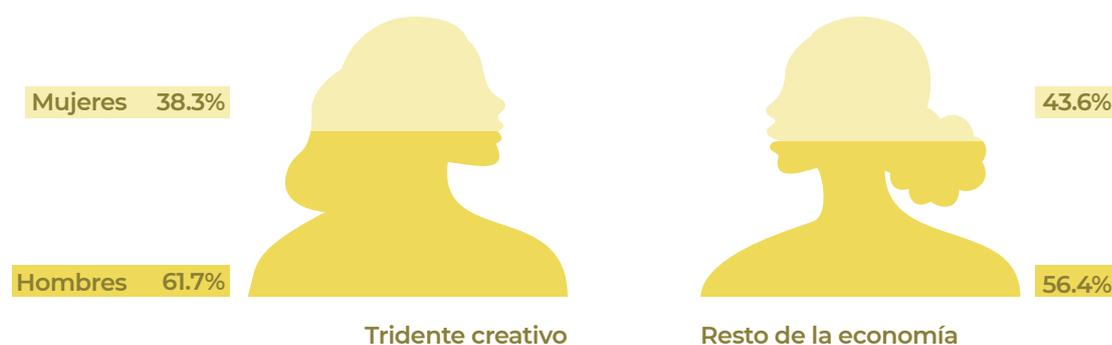
Entre 2018 y 2021, el tridente creativo en Argentina registró una participación femenina promedio del 38,2% en su fuerza laboral, cifra que destaca una subrepresentación significativa en comparación con el 43,6% que representan en la economía general.

Al observar la serie temporal entre 2018 y 2021, se nota una dinámica muy marcada. En 2018, las mujeres representaban cerca del 41,4% de la fuerza laboral en el tridente creativo. Sin embargo, esta proporción disminuyó al 39,2% en 2019 y aún más al 37,4% en 2020, antes de recuperarse ligeramente al 35,6% en 2021.

Esta fluctuación en la participación femenina podría estar relacionada con varios factores, incluidas las condiciones económicas y las políticas laborales, pero lo más relevante es la disminución durante el 2020, que coincide con el impacto de la pandemia de COVID-19. **Este descenso podría sugerir que las crisis económicas y sociales afectan de manera más directa a las mujeres en el tridente creativo, tendencia que merece un análisis más profundo y medidas políticas específicas.**

### Participación laboral según sexo

Promedio 2018 - 2021 (%)



En el nivel educativo de los trabajadores del tridente creativo, la mayoría posee un grado de educación superior: el 68,89% de los hombres y el 67,07% de mujeres, lo que resulta en una brecha de género de solo 1,82 puntos porcentuales a favor de los primeros. La educación secundaria es el segundo nivel educativo más prevalente: con 26,61% de los hombres y 25,87% de las mujeres, con una diferencia aún más reducida de 0,74 puntos porcentuales. Estos datos sugieren que el tridente creativo atrae a individuos muy calificados y que, en términos de capital humano, no hay evidencia clara de desventajas importantes para las mujeres en este sector.

En el resto de la economía, la distribución educativa es más variada: las mujeres superan a los hombres en educación superior, con el 48,84% frente al 30,07% respectivamente, lo que resulta en una distancia considerable de 18,77 puntos porcentuales a su favor. Sin embargo, en niveles de educación secundaria y primaria, los hombres están sobrerrepresentados, especialmente en la educación primaria, donde la brecha asciende a 6,88 puntos porcentuales

Ahora, en términos de formalidad laboral, solo 30,45% de las mujeres tiene descuento jubilatorio, 14,41 puntos porcentuales menos que el 44,86% de los hombres.

En cuanto a la ubicación geográfica, se destaca una alta concentración de trabajadores del tridente creativo en la provincia del Gran Buenos Aires: el 64,38% de los hombres y el 62,41% de las mujeres.

En comparación, en el resto de la economía, la presencia de trabajadores en la provincia de Gran Buenos Aires es menor: 53,54% de hombres y 53,75% de mujeres, dato que subraya la centralización geográfica del tridente creativo en relación con otros sectores económicos.

En el tema de seguridad social, se observan diferencias notables entre el tridente creativo y el resto de la economía. En el tridente creativo, el 16,15% de los hombres y el 18,50% de las mujeres no cuentan con seguridad social, lo que se traduce en una brecha de 2,35 puntos porcentuales en desventaja para las mujeres. Por su parte, en el resto de la economía, el 30,42% de los hombres y el 23,40% de las mujeres carecen de este beneficio, resultando en una brecha de 7,02 puntos porcentuales a favor de las mujeres. **Esta diferencia sugiere que, aunque las mujeres en el tridente creativo enfrentan una desventaja en términos de acceso a la seguridad social, su situación es relativamente mejor que la de los hombres en el resto de la economía.**

### Seguridad social

Promedio 2018 - 2021, tridente creativo (%)



En el tridente creativo, la edad promedio de los trabajadores varones es de 41.09 años, mientras que para las mujeres se sitúa en 41.41 años. Estas cifras son muy similares a las del resto de la economía, donde la edad promedio es de 41.09 años para los hombres y de 41.38 años para las mujeres, respectivamente.

La mínima diferencia en las edades promedio: de 0,02 años en el caso de los hombres y de 0,03 años en el de las mujeres entre los dos sectores, sugiere que la edad no actúa como un factor de discriminación en la participación laboral en ninguno de los ámbitos.

**Uno de los elementos más críticos a considerar aquí es la disparidad salarial existente. En el tridente creativo, los hombres tienen un ingreso promedio que es un 33,15% más alto que el de las mujeres.**



En la distribución de ingresos por rango salarial, hay que hacer notar que las mujeres están sobrerrepresentadas en el rango más bajo, donde constituyen 31,05% de dicho grupo, en comparación con el 12,78% de los hombres. También se **observa una disparidad en los rangos de ingresos superiores, donde los hombres tienen una concentración del doble que las mujeres.**



En relación con la posición laboral, los datos muestran que, en el tridente creativo, las mujeres ocupan tan solo el 22% de los cargos jerárquicos (patrón), a diferencia de los empleos por cuenta propia, donde llegan casi a la mitad: 46%. Esta brecha se atenúa en el resto de la economía, donde las mujeres tienen 28% de los cargos gerenciales.

En cuanto a la concentración de mujeres y hombres según posición laboral, se destaca que el 55,15% de las trabajadoras del tridente creativo hacen parte de esta categoría, en comparación con el 39,67% de los hombres, dato que añade una capa adicional de su vulnerabilidad en el sector. La tendencia se revierte en el resto de la economía, donde la presencia masculina en trabajo por cuenta propia es un poco mayor, con 23,03% frente al 19,15% de las mujeres.

En un contraste adicional, los hombres en el tridente creativo tienen mayor probabilidad de ser empleados asalariados que las mujeres, con porcentajes del 56,25% y 42,71%, respectivamente (obrero o empleado). Sin embargo, en el resto de la economía, la categoría de empleados asalariados es más prevalente para ambos géneros, y aquí las mujeres superan a los hombres: 77,64% versus 72,12%.



## Análisis Ocupaciones Creativas

En las ocupaciones creativas en Argentina, observamos que el promedio anual de trabajadores entre 2018 y 2021 es de 62,1% para hombres y 37,9% para mujeres, brecha de representatividad que es similar a la que muestra el tridente creativo..

Por otro lado, solo el 23,29% de aquellas mujeres tienen acceso a un plan de jubilación, en comparación con el 45,21% de los hombres. La cifra es similar a la del tridente creativo para estos, pero mucho más baja para las mujeres. La disparidad subraya una menor formalidad laboral y acceso a protección social para las mujeres, en especial en el ámbito de las ocupaciones creativas.

En el acceso a la seguridad social, una proporción considerable en ocupaciones creativas cuenta con este beneficio: el 80,09% de los hombres y el 75,67% de las mujeres tienen cobertura. Aunque este dato refleja acceso a prestaciones sociales, no debe interpretarse como indicativo de empleo formal, porque hay diversos empleos informales que también ofrecen acceso a algunos beneficios de seguridad social en determinadas condiciones.

Sin embargo, al comparar estos datos con los del tridente creativo, donde el 83,78% de los hombres y el 81,47% de las mujeres están cubiertos por la seguridad social, se observa que las ocupaciones creativas presentan una tasa menor.

El análisis de los ingresos promedio en ocupaciones creativas destaca una brecha de género considerable, con 61% a favor de los hombres. Esta cifra supera la diferencia identificada en el tridente creativo, que, como ya se señaló es del 49,6%.

Ingreso promedio ocupaciones creativas  
2018 - 2021, (ARS año base 2021)

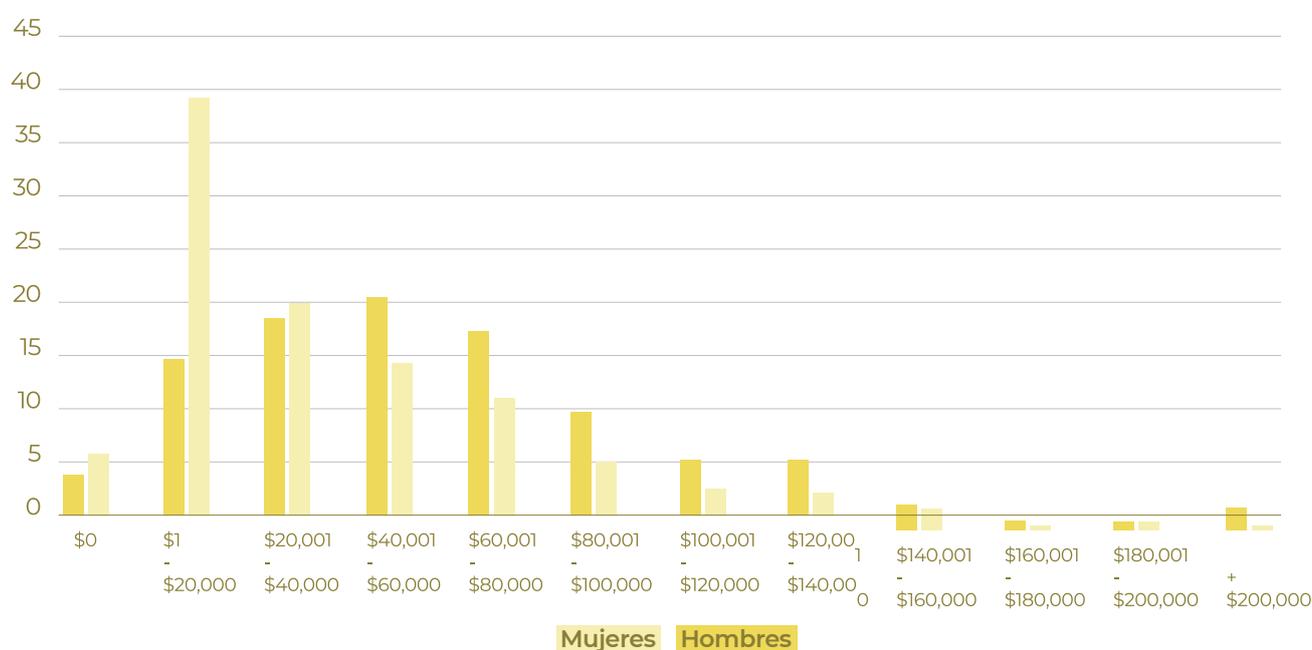


Al examinar los datos entre 2018 y 2021, se constata que la disparidad salarial entre hombres y mujeres en ocupaciones creativas ha mantenido una tendencia constante. Aunque las mujeres vieron una ligera mejora en sus ingresos promedio en 2021 en comparación con 2020, la disparidad continúa siendo significativa.

En relación con los rangos de ingresos, las mujeres se encuentran en el rango más bajo de ingresos, con el 38,81%, en comparación con el 14,63% de los hombres. Por su parte, estos se agrupan en los quintiles de ingresos intermedios y altos, destacando que el 33,84% se halla en estos rangos, frente al 8,99% de las mujeres.

### Concentración ocupaciones creativas por rango salarial

Promedio 2018 - 2021, (% ARS año base 2021)



### Análisis Sectores Creativos

Los hombres constituyen cerca del 63,7% del total de la fuerza laboral en los sectores creativos, mientras que las mujeres representan el 36,3% restante. **A pesar de que se registra un crecimiento significativo en la cantidad de trabajadores en estos sectores entre 2018 y 2021 para ambos géneros, el aumento es en particular marcado para los hombres, que experimentaron un incremento del 50,8%, mientras que las mujeres solo vieron un aumento del 1,3%. Este dato subraya otra desigualdad de género creciente en la participación laboral dentro de estos sectores.**

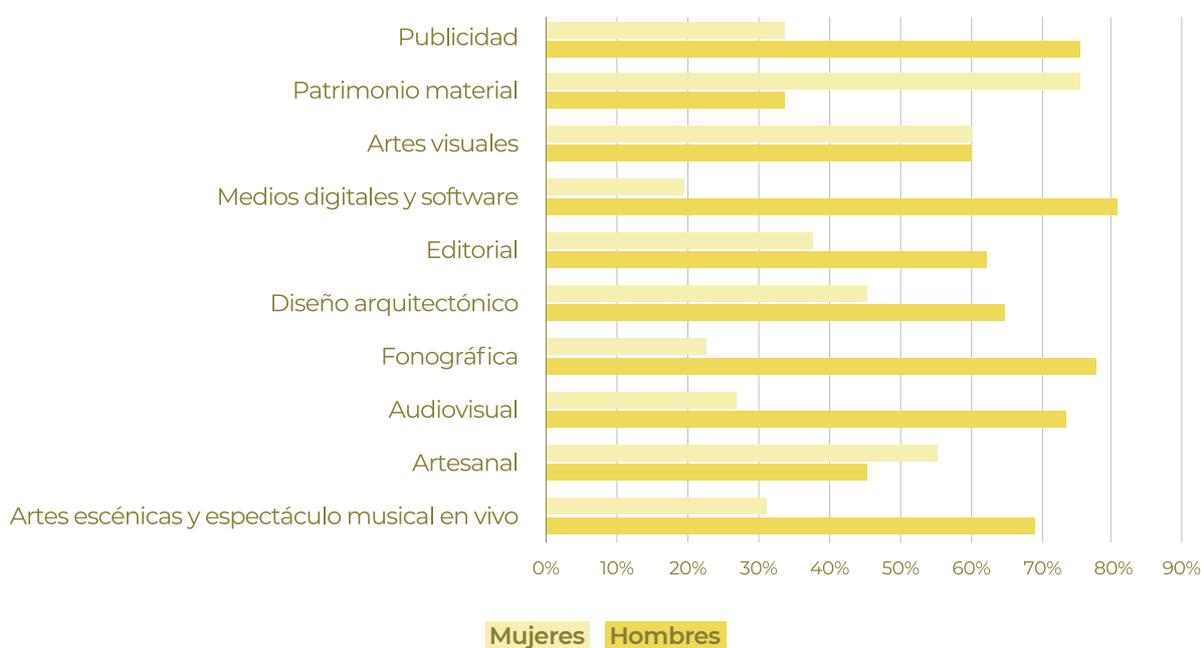
En la distribución por sectores creativos en Argentina, se observan patrones significativos en la representación de género. La distancia más amplia a favor de los hombres se encuentra en el sector de Medios digitales y software, donde constituyen el 80,38% y las mujeres solo el 19,62%.

Por su parte, el sector de Patrimonio material destaca por una participación femenina mayoritaria, con el 65,41%, superando la masculina, que es del 34,59%. El sector Artesanal también resalta por su equilibrio, con las mujeres representando el 54,47%, cifra que supera a la de los hombres.

En contraste, otras áreas como Audiovisual/Fonográfica y Audiovisual, muestran una mayor desigualdad, donde las mujeres representan solo el 22,82% y 26,94%, respectivamente. Los sectores de Publicidad y Diseño arquitectónico presentan igualmente diferencias importantes, con 34,36% y 36,29% de participación femenina.

### Participación según sector creativo

Promedio 2018 - 2021, (%)



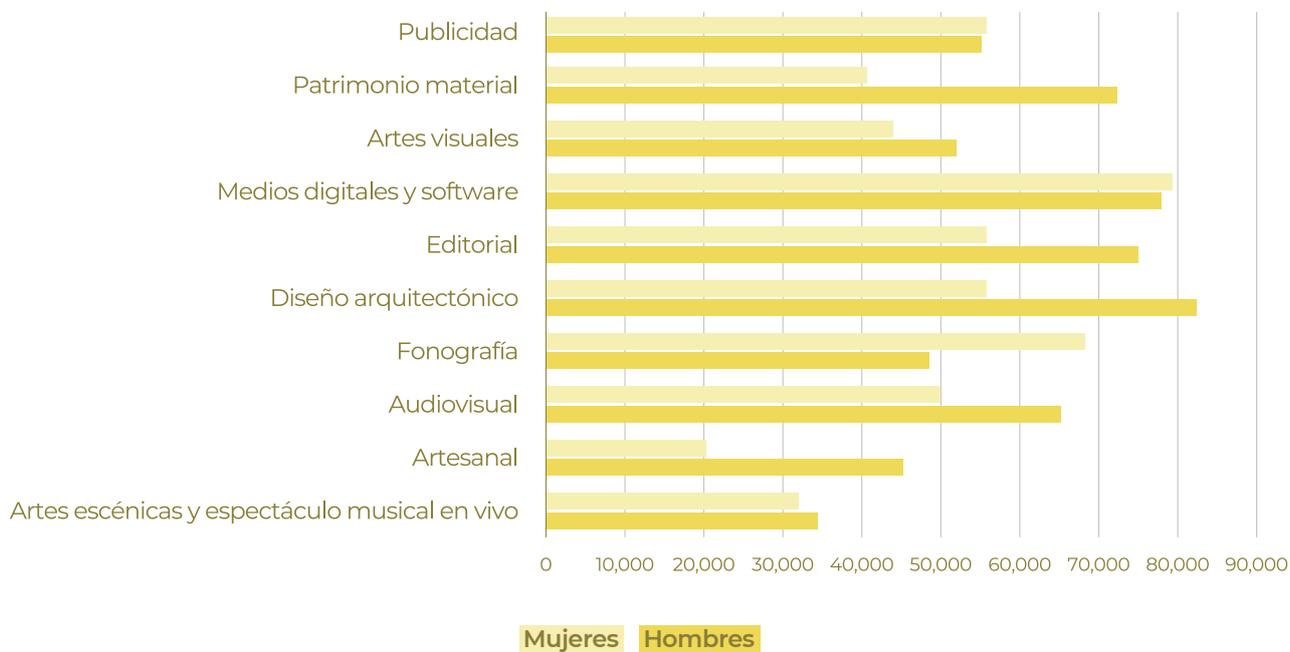
En lo que respecta a las brechas salariales, el sector artesanal muestra la mayor diferencia, con los hombres ganando un 54,32% más que las mujeres. Esto es especialmente notable porque las mujeres son mayoría en términos de empleo en este sector.

En Patrimonio material se muestra otra diferencia significativa del 43,16%, aunque las mujeres tienen una mayor presencia laboral. En el sector Editorial y Diseño arquitectónico, las brechas son del 32,07% y 23,7%, ambas en favor de los hombres.

En Fotografía y medios digitales y software y Publicidad, las mujeres perciben más que los hombres, con brechas del 40,13%, 1,41% y 0,51%, respectivamente. Sin embargo, es importante señalar aquí que la participación femenina en estos sectores es muy menor.

**Ingreso promedio según sector creativo**

*Promedio 2018 - 2021, (ARS año base 2021)*



## Hallazgos clave en las brechas de género en el trabajo de la economía creativa en Argentina

### Subrepresentación de mujeres:

- La participación promedio femenina en el tridente creativo durante el período 2018-2021 fue del 38,3%, a diferencia del 43,6% en el resto de la economía.

### Precariedad laboral:

- Solo el 30,45% de las mujeres en el tridente creativo cuenta con descuento jubilatorio, comparado con el 44,86% de los hombres. Esto podría indicar mayor informalidad y precariedad laboral entre la fuerza laboral femenina.
- La centralización geográfica del tridente creativo en Argentina refleja una tendencia hacia la concentración en áreas urbanas más pobladas, y en particular en la provincia del Gran Buenos Aires. La alta centralización, evidenciada por el 63% de concentración tanto de hombres como de mujeres en estas áreas, supera el promedio general del resto de la economía, que se sitúa en el 53%.

### Disparidades salariales:

- La distancia salarial en el tridente creativo es muy alta: los hombres perciben en promedio 33,15% más que las mujeres, quienes también están sobrerrepresentadas en los rangos de salario más bajo.

### Distribución por cargo:

- Las mujeres ocupan solo el 22% de los cargos gerenciales en el tridente creativo, pero muestran una presencia mayor en el trabajo por cuenta propia (55,15%), lo cual puede añadir una capa de vulnerabilidad.

### Ocupaciones creativas:

- Las mujeres constituyen el 37,9% de los trabajadores en ocupaciones creativas, aunque solo el 23,29% tiene acceso a un plan de jubilación, en comparación con el 45,21% de los hombres.

### Sectores creativos:

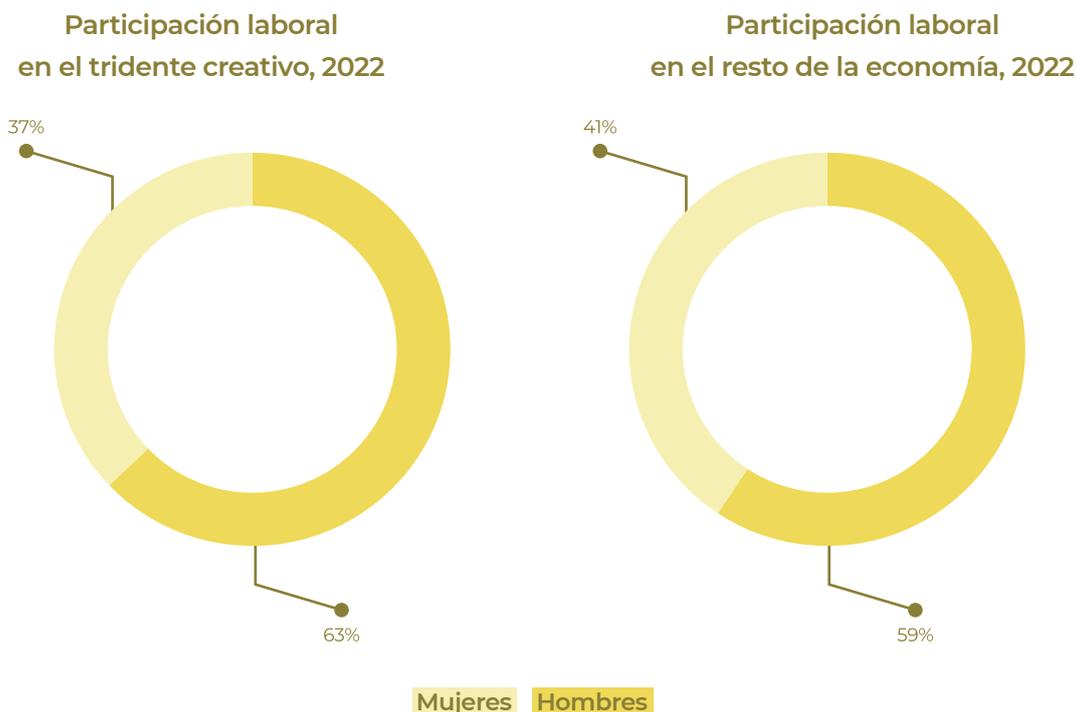
- El análisis de participación por género en sectores creativos de Argentina destaca una marcada brecha en Medios digitales y software, con una baja representación femenina del 19,62%. Por el contrario, las mujeres lideran en Patrimonio material con el 65,41%. Sectores como Artesanal muestran una participación femenina superior, mientras que Audiovisual y Fonográfica evidencian desigualdades a favor de los hombres.

## Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Colombia

En el caso de Colombia, el análisis fue elaborado únicamente con datos de 2022, esto, debido a la disponibilidad de información estadística desagregada por código de ocupación a más de dos dígitos. Aunque esto podría considerarse una restricción para comprender las tendencias a largo plazo, los datos disponibles para 2022 ofrecen un panorama de las brechas en el ámbito laboral creativo y cultural en el país

### Análisis Tridente Creativo

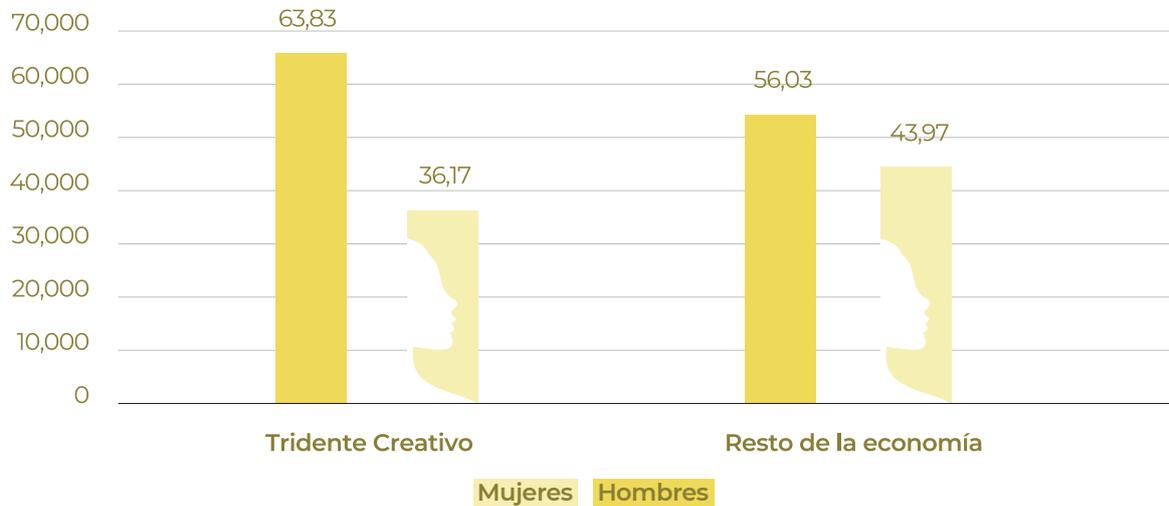
En el tridente creativo de Colombia, las mujeres representan **37,2% de la fuerza laboral, cifra inferior al 41,0% que ocupan en el resto de la economía**. Esta diferencia de 3,8 puntos porcentuales persiste a pesar de que las mujeres muestran niveles educativos ligeramente más altos –67,3% con educación superior en comparación con el 65,8% de los hombres–, es decir, esta diferencia promedio en capacidades no necesariamente se traduce en una participación laboral equitativa.



En la formalización laboral y cobertura en seguridad social, la precariedad laboral impacta a las mujeres en el tridente creativo, donde solo el **36,17% cuenta con contratos formales, 20 puntos porcentuales menos que el 56,03% de sus pares masculinos**. Esta distancia porcentual se amplía respecto al resto de la economía, donde el 43,97% de las mujeres tiene contratos formales. Por el contrario, en términos de acceso a seguridad social, el 97,53% de las mujeres y el 94,73% de los hombres cuentan con este derecho.

Cuenta con contrato laboral

2022, tridente creativo (%)



En el tridente creativo, las mujeres tienen una edad promedio de 36,89 años, en comparación con los 39,72 años de los hombres. En el resto de la economía, las edades promedio son 40,04 años y 40,76 años, respectivamente. Estos datos sugieren que el tridente creativo atrae a una fuerza laboral más joven.

El empleo en el tridente creativo muestra una marcada concentración en áreas urbanas: el 92,81% de los hombres y el 82,04% de las mujeres trabajan allí, en comparación al resto de la economía: 73,73% y 85,06%, respectivamente.

Uno de los elementos más críticos en el análisis es la disparidad salarial. En el tridente creativo, esta es del 23,78% en favor de los hombres, mientras que, en el resto de la economía, la diferencia se reduce al 5,8%. **El contraste destaca la magnitud de la desigualdad salarial en el sector creativo en relación con la economía en general.**

Ingreso promedio

Tridente creativo (COP 2022)

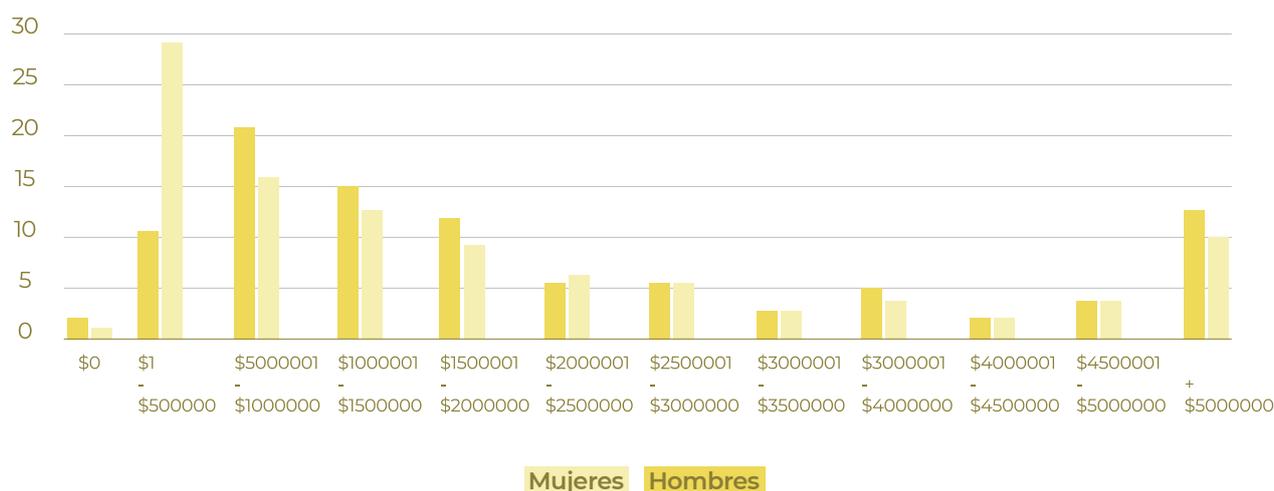


Al examinar los datos de ingreso segmentados por rango, se evidencian notables brechas de género en el tridente creativo. En el rango salarial más bajo, las mujeres están sobrerrepresentadas, con el 26,66% en comparación con el 11,25% de los hombres. A medida que se asciende en la escala de ingresos, la presencia femenina disminuye de manera relativa. En el rango más elevado, solo se tiene el 9,70% de las mujeres, frente al 13,02% de los hombres. No obstante, en ciertos rangos salariales intermedios, la representación de mujeres y hombres es más equitativa, con diferencias menores al punto porcentual.

Estas disparidades son más acusadas en los extremos de la distribución salarial, lo que subraya la existencia de significativas desigualdades de género en la remuneración dentro del tridente creativo que podrían deberse al acceso a posiciones jerárquicas.

### Concentración por rango salarial

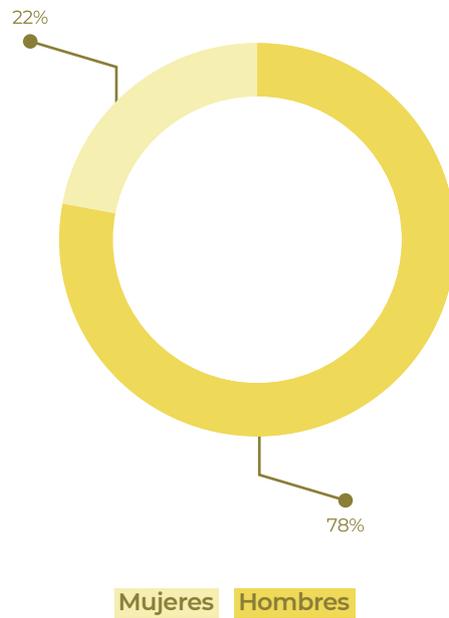
2022, tridente creativo (% COP)



En relación con el autoempleo (informalidad laboral), las mujeres en el tridente creativo muestran una ligera desventaja, con el 43,96%, en comparación con el 40,60% de los hombres. Este escenario se invierte en el resto de la economía, donde los hombres predominan con el 45,02% frente al 38,19% de las mujeres.

En las posiciones de liderazgo, y guardando coherencia con el resultado de los rangos salariales, existe una desproporción notable en detrimento de las mujeres tanto en el tridente creativo como en el resto de la economía. Solo el 22% de los cargos de liderazgo en el tridente creativo están ocupados por mujeres, demostrando que la desproporción, aunque es significativa en el tridente creativo, es menos pronunciada que en el resto de la economía donde llega al 28%.

### Participación en posiciones de liderazgo (Patrón), tridente creativo, 2022 (%)



## Análisis Ocupaciones Creativas

En este ámbito, la disparidad de género también es evidente: solo el 35,5% de la fuerza laboral está compuesta por mujeres. Esta subrepresentación es incluso más acentuada que en el tridente creativo, donde era del 37,2%. En lo que respecta a la formalización laboral, existe una distancia considerable: el 61,39% de los hombres cuenta con un contrato laboral y solo el 51,93% de las mujeres. No obstante, las mujeres muestran una ligera ventaja en términos de cobertura de seguridad social: 96,83% frente al 94,03% en el caso de los hombres.

En los ingresos, hay otra diferencia significativa en las ocupaciones creativas: las mujeres reciben cerca del 26% menos del salario promedio de los hombres. Esta gran disparidad es incluso más pronunciada que en el tridente creativo, donde las mujeres perciben alrededor del 24% del ingreso promedio masculino.



Al analizar la concentración de ingresos de los trabajadores en ocupaciones creativas según rango, se observan brechas de género relevantes, en particular en los extremos de la distribución salarial.

En el rango más bajo de ingresos, las mujeres están representadas con una alta concentración: 36,02% en comparación con el 13,83% masculino. Por el contrario, en el rango de ingresos más altos, los hombres están mayormente representados: constituyen el 12,89% frente al 9,27% de las mujeres.

**Concentración por rango salarial**  
2022, ocupaciones creativas, (% COP)



## Análisis Sectores Creativos

En los sectores creativos de Colombia para el 2022, los hombres ocupaban alrededor del 64,13% del total de empleos, mientras que las mujeres solo cerca del 35,87%, dato que evidencia una subrepresentación de las mujeres.

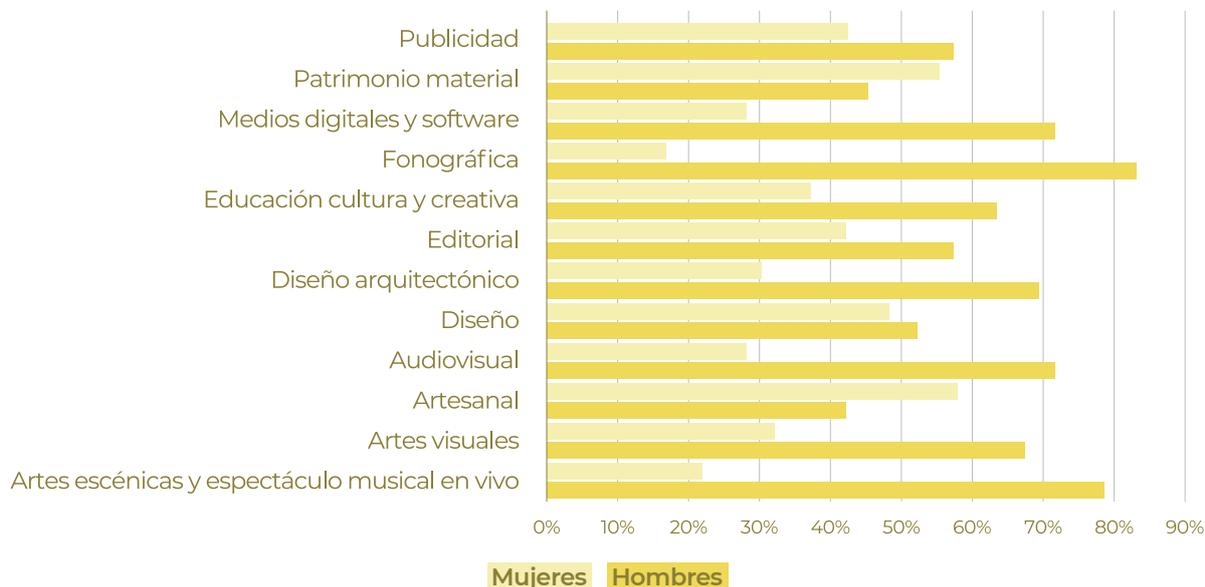
En el panorama de los sectores creativos de Colombia se observa una heterogeneidad marcada en la representación de género. Los sectores de Diseño Arquitectónico, Medios digitales y software, y Publicidad son los principales generadores de empleo dentro del espectro creativo. Sin embargo, incluso en estos sectores de alta empleabilidad, las mujeres están subrepresentadas, ocupando el 30.3%, 28.1% y 43.3% del total de trabajos en cada sector, respectivamente.

La brecha de género es particularmente pronunciada en sectores como las Artes escénicas y el espectáculo musical en vivo, donde las mujeres representan solo el 22.45% de la fuerza laboral. Similarmemente, en el Audiovisual y en el Fonográfico, las mujeres constituyen únicamente el 28.8% y el 16.3%, respectivamente.

Los sectores Artesanal y Patrimonio material se destacan como excepciones: allí las mujeres tienen una representación del 57,6% y 54,7%, respectivamente. Aunque es importante señalar que estos sectores no son los principales generadores de empleo dentro de la economía creativa en el país.

## Participación según sector creativo

Promedio 2022 (%)

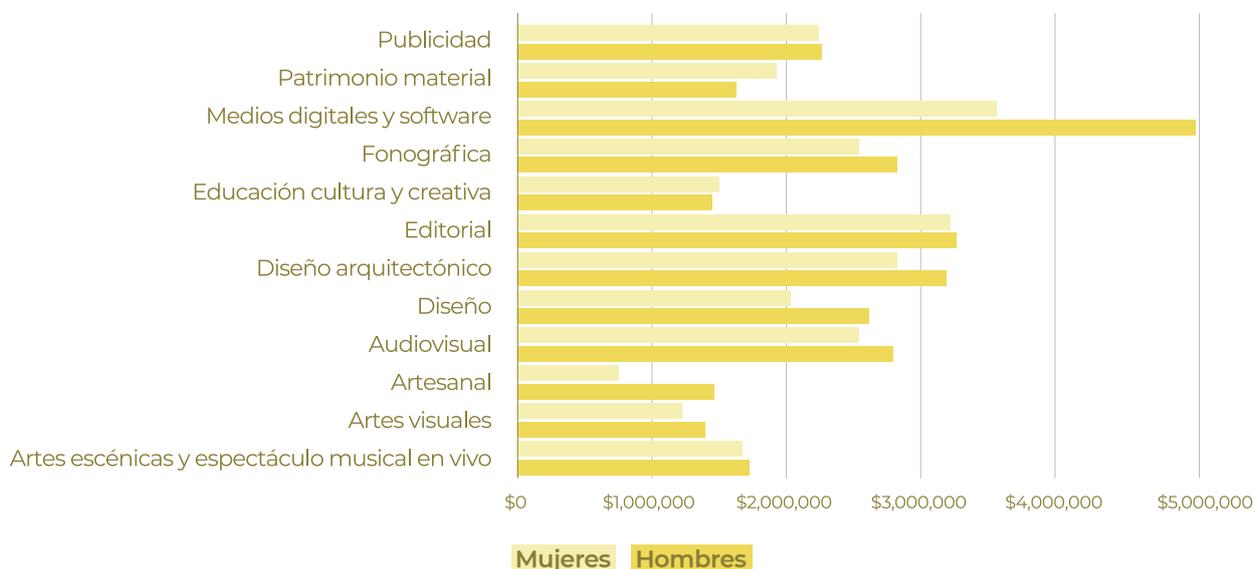


En cuanto a las brechas salariales de género, se evidencian asimetrías variadas entre los distintos sectores. **Destaca el sector Artesanal, con una diferencia del 46,80% a favor de los hombres. En contraste, el Patrimonio material no solo alcanza la paridad, sino que las mujeres perciben el 22,65% más que sus pares masculinos.**

**Los sectores Medios digitales y software y de Diseño, exhiben disparidades considerables, donde los ingresos masculinos superan a los femeninos en el 26,46% y 21,02%, respectivamente.** En cambio, en Artes escénicas y espectáculo musical en vivo la distancia es casi inexistente, con el 0,49% en favor de los hombres.

## Ingreso mensual promedio

Según sector creativo 2022 (COP)



## Hallazgos clave en las brechas de género en el trabajo en la economía creativa en Colombia

### Subrepresentación de mujeres:

- **Constituyen solo el 37,2% de la fuerza laboral en el tridente creativo, en comparación con el 41,0% en el resto de la economía.**

### Desigualdad en la formalización laboral:

- **Solo el 36,17% de las mujeres en el sector creativo tiene contratos formales**, lo que significa 20 puntos porcentuales menos que sus contrapartes masculinas (56,03%).

### Brecha salarial:

- **En el tridente creativo, la diferencia en favor de los hombres es del 23,78%**. Esta distancia es considerablemente mayor que en el resto de la economía, donde es del 5,8%.

### Concentración en áreas urbanas:

- El 92,81% de los hombres y el 82,04% de las mujeres en el tridente creativo trabajan en entornos urbanos, lo que contrasta con el 73,73% y el 85,06%, respectivamente, en el resto de la economía.

### Inequidad en posiciones de liderazgo:

- **El 92,81% de los hombres y el 82,04% de las mujeres en el tridente creativo trabajan en entornos urbanos**, lo que contrasta con el 73,73% y el 85,06%, respectivamente, en el resto de la economía.

### Desigualdades en autoempleo y deseo de trabajar más horas:

- Un mayor porcentaje de mujeres en el tridente creativo (43,96%) son autoempleadas en comparación con los hombres (40,60%).

### Subrepresentación en sectores de alta empleabilidad:

- **Aunque Diseño arquitectónico, Medios digitales y software, y Publicidad son los sectores que más emplean**, las mujeres están subrepresentadas, ocupando solo el 30,3%, 28,1% y 43,3% del total de trabajos en cada sector, respectivamente.

### Brechas notables en sectores específicos:

- Las mujeres están subrepresentadas en Artes escénicas y espectáculo musical en vivo (22,45%), en Audiovisual (28,8%) y en Fonográfica (16,3%).

### Excepciones en Artesanía y Patrimonio material:

- **Estos son los únicos sectores donde superan a los hombres en representación, con 57,6% y 54,7%, respectivamente**, aunque hay que hacer notar que no son los principales generadores de empleo en la economía creativa.

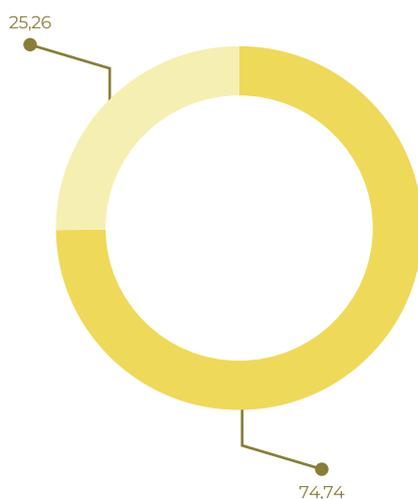
## Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en México

### Análisis Tridente Creativo

En México, entre 2018 y 2021, se revelan disparidades de género persistentes tanto en la participación laboral como en los ingresos: las mujeres representan solo el 25,26% del empleo en el tridente creativo, frente al 38,83% en el resto de la economía. Aunque la ocupación creció para ambos sexos entre 2018 y 2019, la caída durante la pandemia entre 2019 y 2020 fue más pronunciada para las mujeres (-11,7%) que para los hombres (-7,1%).

#### Participación laboral tridente creativo

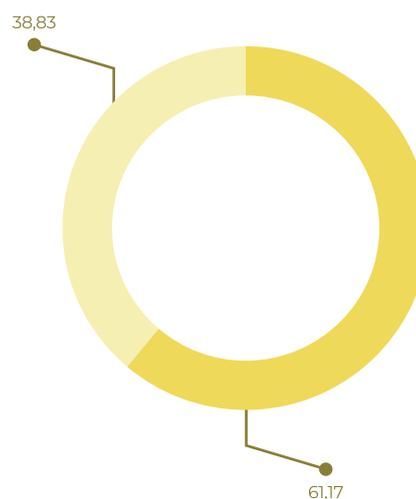
Promedio 2018 - 2021 (%)



Mujeres Hombres

#### Participación laboral resto de la economía

Promedio 2018 - 2021 (%)



Mujeres Hombres

En el ámbito educativo, las mujeres en el tridente creativo tienen un promedio de 13,27 años de escolaridad, en comparación con los 11,69 años de los hombres, aunque este mayor nivel educativo no se ha traducido en acceso equitativo a oportunidades laborales de calidad y bien remuneradas.

Por el contrario, las mujeres se concentran en los rangos de ingresos más bajos dentro del tridente creativo. Apenas el 16,03% de las ocupadas se ubica en los dos rangos de ingresos más altos, en comparación con el 18,57% de los hombres. **Esto significa que la proporción de mujeres en las posiciones laborales mejor pagadas es incluso menor a su ya de por sí baja participación en el tridente creativo, lo que se traduce a una segregación ocupacional vertical.** Otro dato relevante son las diferencias salariales: en el tridente creativo, las mujeres perciben 18,81% menos que los hombres en promedio. Esta brecha es poco más amplia que la observada en el resto de la economía mexicana, donde alcanza el 18,5%.

Concentración por rango salarial

Promedio 2018 - 2021, tridente creativo (% , MXB año base 2021)



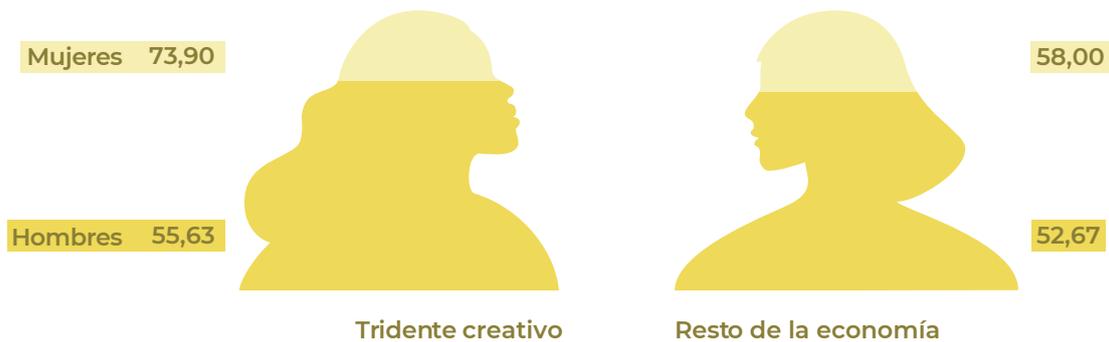
Ingreso

Promedio 2018 - 2021, tridente creativo (MXB año base 2021)



En cuanto al tipo de contratación, **73,9% de las mujeres ocupadas en el tridente creativo cuenta con un contrato formal de trabajo**. Esta proporción es más alta que en el resto de los sectores económicos, donde solo el 58% de las asalariadas tiene contrato, y aunque ello podría considerarse una ventaja, no se traduce en mejores condiciones de trabajo o mayores ingresos.

**Trabajadores que tienen contrato laboral**  
Promedio 2018 - 2021 (%)



Un dato llamativo es que, en el tridente creativo, las mujeres superan a los hombres en acceso a la seguridad social: **45,95% de las ocupadas en el sector creativo cotiza en el sistema de seguridad social, frente al 33,1% de los hombres**. Esta tendencia contrasta con la del resto de la economía, donde los niveles de afiliación son similares entre ambos géneros.

**Trabajadores que seguridad social**  
Promedio 2018 - 2021 (%)



En términos geográficos, se observa una mayor concentración de las mujeres en áreas urbanas dentro del tridente creativo: **67,48% de las trabajadoras laboran en zonas urbanas, versus el 59,39% de los hombres**. Aunque ello podría facilitar el acceso a oportunidades laborales y servicios de cuidado infantil, también podría indicar una falta de opciones laborales en zonas rurales que las obliga a migrar hacia las ciudades.

En cuanto al interés por trabajar más, tanto en el tridente creativo como en el resto de la economía, hombres y mujeres tienen patrones laborales distintos. **En el tridente creativo, cerca del 19% de ambos géneros busca más de un trabajo, pero más hombres aspiran a empleo a tiempo completo: 19,76% de los hombres frente a 15,47% de las mujeres.** En el resto de la economía, más hombres también buscan tener múltiples trabajos: 24,59% frente a 18,42%. No obstante esto, en ambos contextos, una mayor proporción de mujeres indica no buscar ninguna de las opciones laborales anteriores. Este patrón podría reflejar diferentes prioridades familiares o barreras de género en el acceso a oportunidades laborales.

### Análisis Ocupaciones Creativas

**Dentro de las ocupaciones creativas, solo 24,4% son mujeres, cifra que contrasta con la participación de estas en las no creativas que es del 39%. En las ocupaciones creativas, la disparidad en el acceso a la seguridad social es aún más pronunciada.** A pesar de que las mujeres tienen un nivel educativo relativamente alto, solo el 45,95% tiene acceso a la seguridad social, mientras que el 33,10% de los hombres cuenta con seguridad social. Esto sugiere que, para el caso de las ocupaciones creativas, tanto las mujeres como los hombres están involucrados en oficios con alta precariedad laboral.

**La brecha salarial en las ocupaciones creativas alcanza el 16% a favor de los hombres.** De hecho, al observar la distribución por rangos de ingreso, las mujeres están considerablemente más representadas en el rango de ingresos más bajo con un 12,16% en comparación con el 2,5% de los hombres.

**Ingreso**  
Promedio 2018 - 2021, ocupaciones creativas, (MXB año base 2021)



En los rangos intermedios, la representación de ambos géneros tiende a equilibrarse, aunque aún existen desniveles significativos favorables para los hombres. **Esta distribución apunta a una concentración de mujeres en los niveles de ingreso más bajos y a una subrepresentación en los niveles intermedios y altos.**

### Concentración por rango salarial

Promedio 2018 - 2022, ocupaciones creativas (% MXB año base 2021)



### Análisis Sectores Creativos

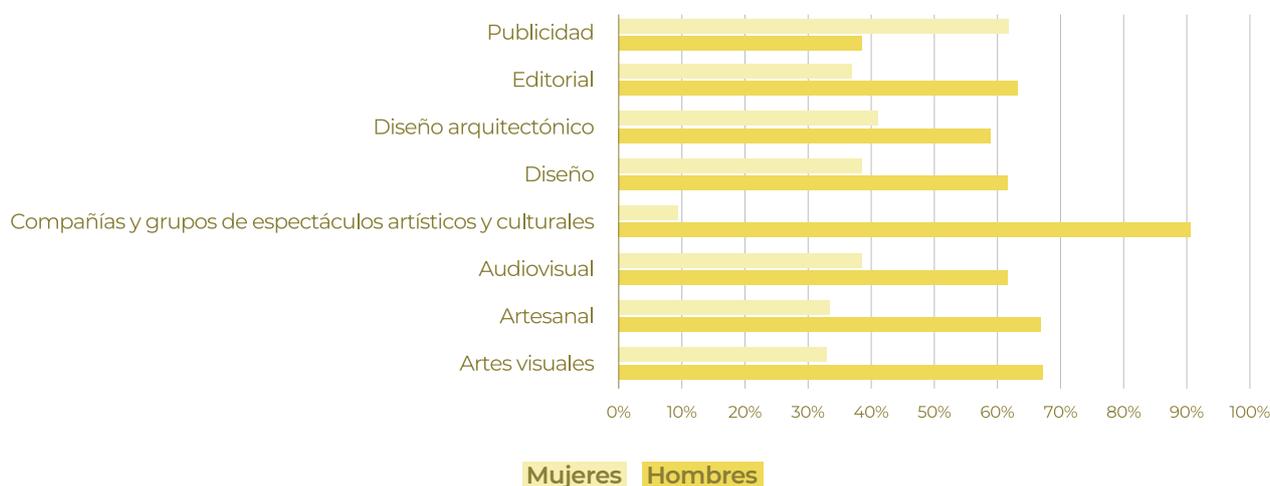
**Para el caso de los sectores creativos, la diferencia en la representación no es una excepción: en el empleo total, los hombres constituyen cerca del 68,6%, mientras que las mujeres representan alrededor del 31,4%.** Al profundizar el análisis a nivel de sectores específicos, se hallan brechas de género muy heterogéneas, pero igualmente preocupantes.

El sector de las Artes escénicas (Compañías y grupos de espectáculos artísticos y culturales) destaca por la marcada disparidad de género en el empleo, donde los hombres ocupan la mayoría con el 90,5%. Mientras tanto, el sector Publicidad presenta una situación más equitativa, con una mayoría femenina del 61,6%.

Por su parte, la Industria audiovisual tiene una representación desigual con solo el 38,5% de los empleos ocupados por mujeres y el sector editorial, pese a su potencial de empleabilidad, exhibe una desproporción en la participación laboral femenina: 36,9%.

## Participación según sector creativo

Promedio 2018 - 2021 (%)



**La retribución económica en el ámbito de los sectores creativos resalta desigualdades preocupantes.** En Audiovisual, por ejemplo, ya notorio por su limitada representación femenina, las mujeres perciben un salario promedio del 23% inferior al de los hombres.

La brecha se profundiza en Artes escénicas (Compañías y grupos de espectáculos artísticos y culturales), donde la diferencia en la remuneración alcanza 21% a favor de los hombres. Esta cifra es alarmante, en particular en un sector que es uno de los sectores que genera más empleo dentro de la economía creativa.

Sin embargo, es en el sector de Publicidad donde la disparidad salarial entre géneros alcanza su máxima expresión: con el 44% de las mujeres percibe menos que sus contrapartes masculinas. **Este dato no solo resalta un gran desafío en la igualdad de ingresos, sino que también cuestiona la eficacia de las medidas destinadas a promover la equidad en un sector que tradicionalmente se ha considerado más paritario en términos de representación.**

En los sectores de Publicidad y Diseño de México, la notable participación de las mujeres contrasta con las brechas salariales existentes, donde ellas perciben respectivamente 44% y 45% menos que sus pares masculinos. Este desequilibrio en la remuneración podría estar influenciado por la disparidad en el acceso a puestos de alta jerarquía. Las barreras estructurales y la segregación vertical limitan a las mujeres a alcanzar niveles de liderazgo con la misma facilidad que los hombres, lo que se refleja en la distribución de los ingresos.

Ingreso mensual

Promedio según sector creativo 2018 - 2021 (MXB año base 2021)



## Hallazgos clave en las brechas de género en el trabajo en la economía creativa en México

### Subrepresentación de mujeres:

- Solo el 25,26% del empleo en el tridente creativo corresponde al género femenino, más bajo que el 28,8% en el resto de la economía.

### Desigualdad a pesar de mayor escolaridad:

- Las mujeres en el tridente creativo tienen un promedio más alto de años de escolaridad, pero acceden a menos oportunidades laborales de calidad

### Brecha salarial ampliada:

- Las mujeres perciben 18,81% menos que los hombres en el tridente creativo.

### Formalidad laboral sin beneficios:

- Aunque el 73,9% de las mujeres en el tridente creativo tiene contrato formal, eso no mejora sus condiciones laborales.

### Inseguridad laboral en ocupaciones creativas:

- Solo el 45,95% de las mujeres en ocupaciones creativas cuenta con seguridad social.

### Diferencia salarial en ocupaciones creativas:

- Las mujeres perciben 16% menos que los hombres, con alta representación en el rango de ingresos más bajos (12,81%) en comparación con el 2,5% de los hombres.

### Sectores con extremas disparidades:

- En Artes escénicas (Compañías y grupos de espectáculos artísticos y culturales), los hombres ocupan el 90,5% del empleo, lo que implica que solo el 9,4% de las mujeres forma parte de la fuerza laboral en este sector. Asimismo, en sectores altamente tecnificados como el Audiovisual, el Diseño y el Editorial, la representación femenina es inferior en el 40% en relación con el masculino.

### Precariedad en sectores liderados por mujeres:

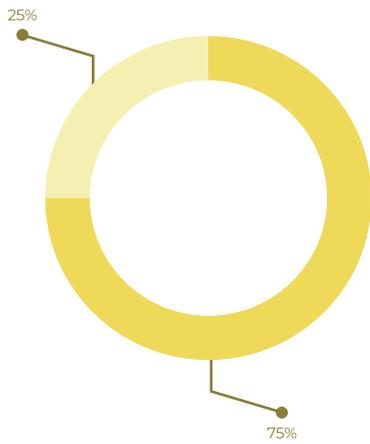
- Aunque el sector de Publicidad tiene más mujeres (61,6%), se caracteriza por su informalidad y bajos salarios, en promedio 44% menores que el de los hombres.

Brechas de Género en el Trabajo en la Economía Creativa en Perú

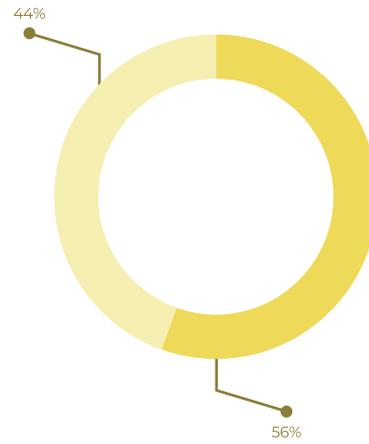
Análisis Tridente Creativo

En el tridente creativo de Perú, las mujeres representaban entre 2018 y 2021 apenas el 25% en promedio del empleo total. Esta cifra es muy inferior al 44% que cuentan en el resto de la economía. Al ver este dato en serie de tiempo, su participación porcentual se agravó en 2021 donde alcanzó apenas el 18,6%.

Participación laboral tridente creativo  
Promedio 2018 - 2021



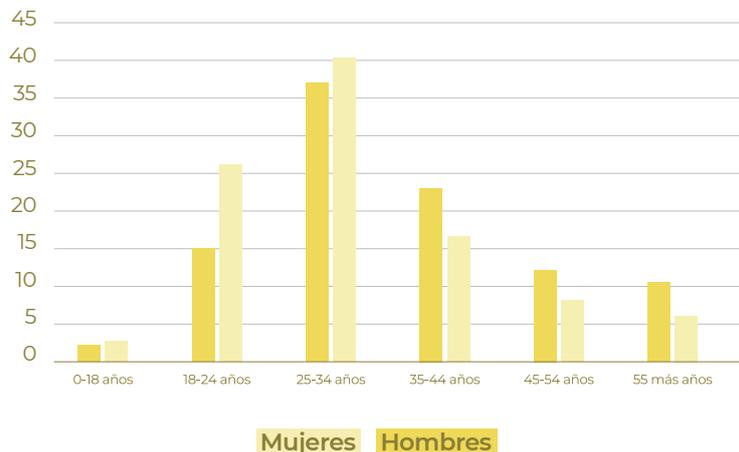
Participación laboral resto de la economía  
Promedio 2018 - 2021



Mujeres Hombres

La representación de las mujeres en el tridente creativo varía según la edad: entre los 25 y 34 años están más representadas, pero su presencia disminuye en los grupos de mayor edad. En escolaridad, tienen un promedio de 16 años de educación, en comparación con los 14 años de los hombres; sin embargo, esta ventaja educativa no se traduce en una mayor paridad laboral ni tampoco en una remuneración equitativa.

Rango de edad tridente creativo  
Promedio 2018 - 2021 (%)

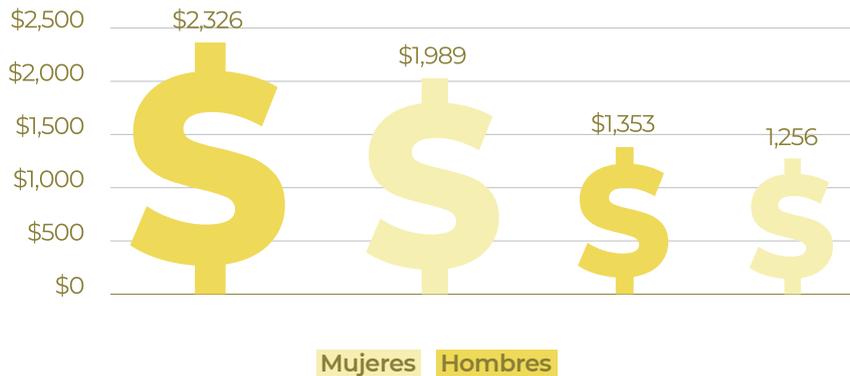


Mujeres Hombres

En el tridente creativo, la brecha salarial promedio favorece a los hombres con el 14,51%. En contraste, en el resto de la economía, la brecha es en promedio menor, con el 7,17%.

### Ingreso promedio

2018 - 2021, ocupaciones creativas (PEN, año base 2021)

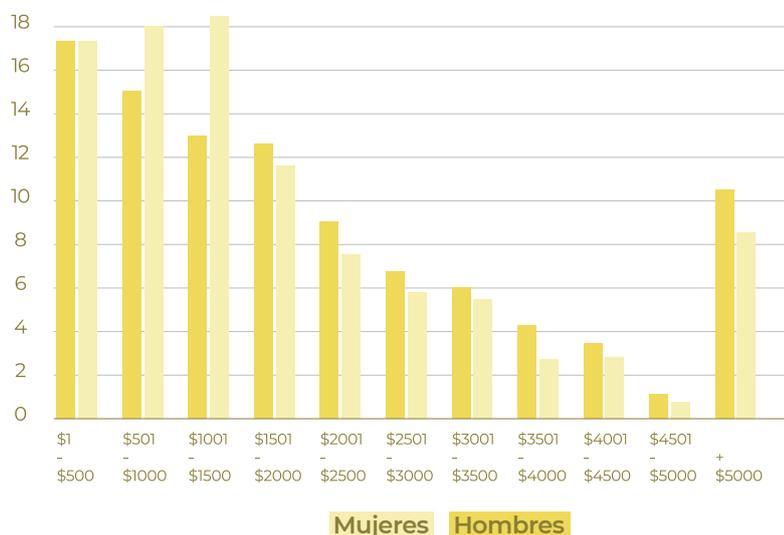


Por otro lado, se observa que la concentración de hombres y mujeres en los rangos inferiores es prácticamente equilibrada, con una mínima brecha de 0.03%. Sin embargo, en los rangos inmediatamente superiores (entre \$500 y \$1.500 PEN), las mujeres están más representadas, con una concentración mayor que los hombres de hasta 6% aproximadamente.

Hacia los rangos medios, la diferencia salarial tiende a favorecer a los hombres, aunque de manera moderada, oscilando entre 0,51% y 1,53%. En los rangos de ingresos superiores, la concentración de hombres es mayor, en especial en el rango más alto, con una diferencia de 1,92%. Este patrón indica que mientras las mujeres están más concentradas en los rangos de ingresos medio-bajos, los hombres predominan en los rangos medios y altos.

### Concentración por rango salarial

Promedio 2018 - 2021, tridente creativo (% , PEN año base 2021)

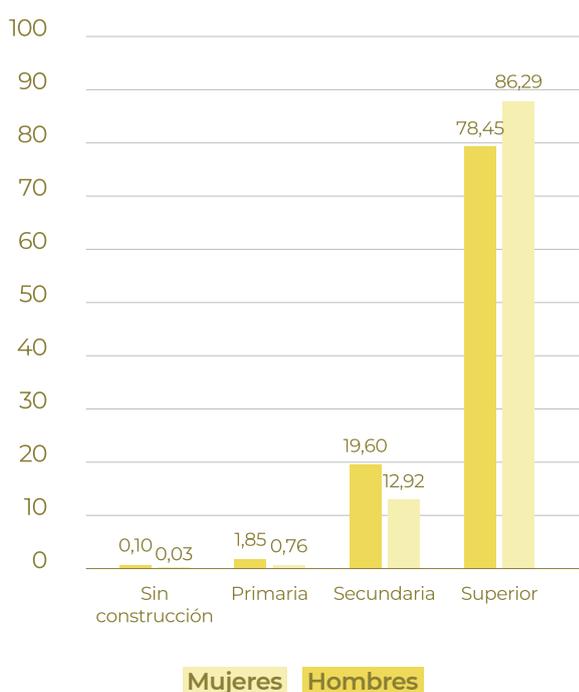


El análisis de los niveles educativos en el tridente creativo y el resto de la economía revela patrones distintivos de brechas de género. En el tridente creativo, el 78,45% de los hombres y el 86,29% de las mujeres tienen educación superior, lo que indica una diferencia en favor de las mujeres. Sin embargo, en los niveles de educación más bajos como la secundaria, hay una distancia significativa con el 19,60% y 12,92%, respectivamente.

En el resto de la economía, por el contrario, las brechas son más pronunciadas y por lo general más desfavorables para las mujeres. Por ejemplo, el 5,76% carece de instrucción, en comparación con el 1,17% de los hombres. Además, aunque más mujeres (34,47%) que hombres (33,06%) tienen educación superior, las cifras son menores que las observadas en el tridente creativo.

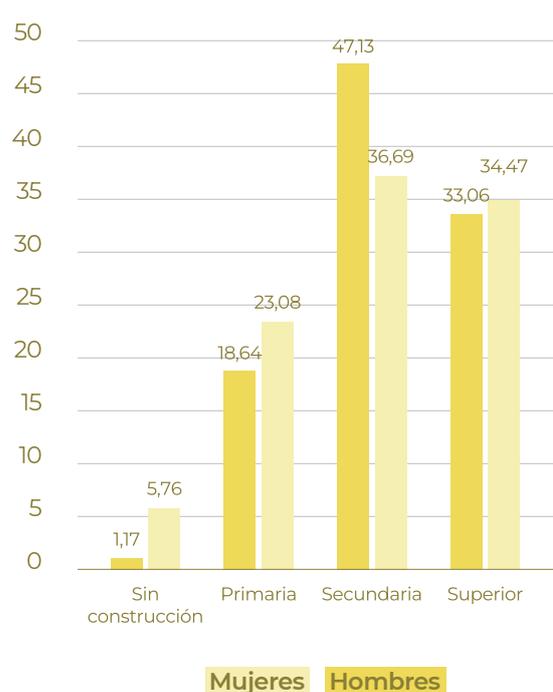
### Rango de educación tridente creativo

Promedio 2018 - 2021 (%)



### Rango de educación resto de la economía

Promedio 2018 - 2021 (%)



En formalidad laboral, las cifras son muy similares entre hombres y mujeres en el tridente creativo: **49,66% y 50,99%, respectivamente, cuentan con empleo formal.** Mientras que, en el resto de la economía, la brecha de género en la formalidad laboral es más amplia: 70,85% de los hombres y un 75,84% de las mujeres se encuentran con empleo informal, y solo 29,15% de los hombres y 24,16% de las mujeres tienen empleo formal.

La ubicación geográfica de los trabajadores del tridente creativo muestra una fuerte concentración en Lima Metropolitana, en particular entre las mujeres, de las cuales el 63,52% labora allí versus el 53,35% de los hombres.

En el tridente creativo, el **22,35% de los hombres expresó el deseo de trabajar más horas, en comparación con el 17,45% de las mujeres**. La distancia porcentual de 4,9% en este contexto sugiere que los hombres en el tridente creativo tienen una mayor inclinación o necesidad hacia el incremento de su jornada laboral mientras que las mujeres podrían tener mayores restricciones para poder incrementar su jornada laboral.

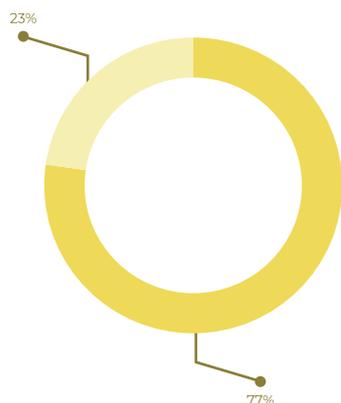
En el resto de la economía, el deseo de trabajar más horas es en general más bajo para ambos géneros, pero la diferencia es menor: 16,36% de los hombres y 14,08% de las mujeres, resultando en una brecha de 2,28%.

## Análisis ocupaciones creativas

Las ocupaciones creativas en Perú señalan una marcada disparidad de género, con solo el **22,81% de mujeres en comparación al 77,19% de hombres**. En contraste, en las ocupaciones no creativas del tridente creativo la representación femenina es poco más equitativa: 44,04% mujeres versus 55,96% hombres.

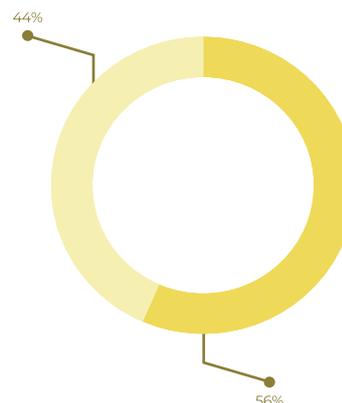
Participación laboral ocupaciones creativas

Promedio 2018 - 2021 (%)



Participación laboral ocupaciones no creativas

Promedio 2018 - 2021 (%)



Mujeres Hombres

La informalidad laboral afecta a ambos géneros, aunque en menor grado que en el promedio de los trabajadores del tridente creativo. El 48,36% de los hombres y 44,22% de las mujeres en ocupaciones creativas están empleados informalmente.

### Empleo informal

Promedio 2018 - 2021 (%)



A pesar de que se ha reducido en los últimos años, la desigualdad salarial sigue siendo un problema. **En promedio (2018-2021), las mujeres en ocupaciones creativas percibían 6% menos que los hombres y las mayores distancias se observaban en los rangos de ingresos inferiores.** Esto refleja una segregación ocupacional tanto en la variedad de empleos (horizontal) como en los distintos niveles jerárquicos dentro de estos empleos (vertical).

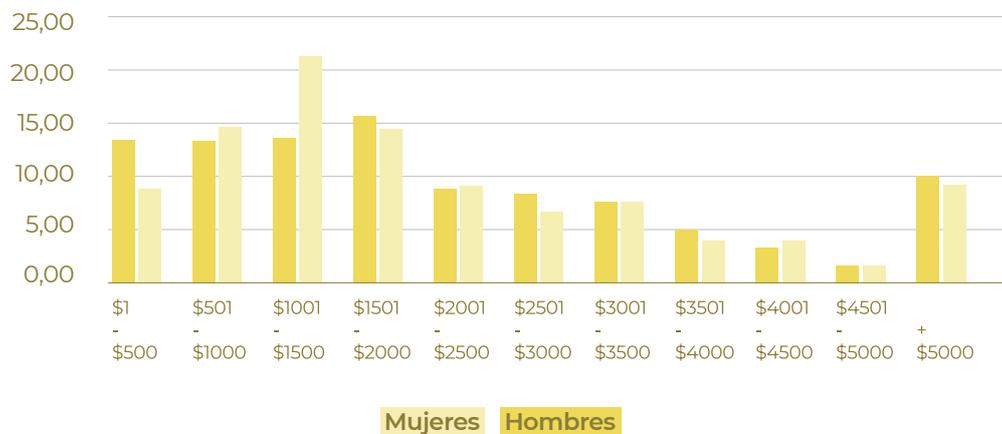
Salario

Promedio 2018 - 2021, ocupaciones creativas, (PEN año base 2021)



Concentración por rango salarial

Promedio 2018 - 2021, ocupaciones creativas, (% , PEN año base 2021)



## Análisis de sectores creativos

Similar al caso del triente creativo y las ocupaciones creativas, alrededor del 73,7% de los empleos en sectores creativos son ocupados por hombres, mientras que las mujeres representan solo el 26,3%. La diferencia porcentual de 47,4 puntos subraya una significativa desigualdad de género en estos sectores.

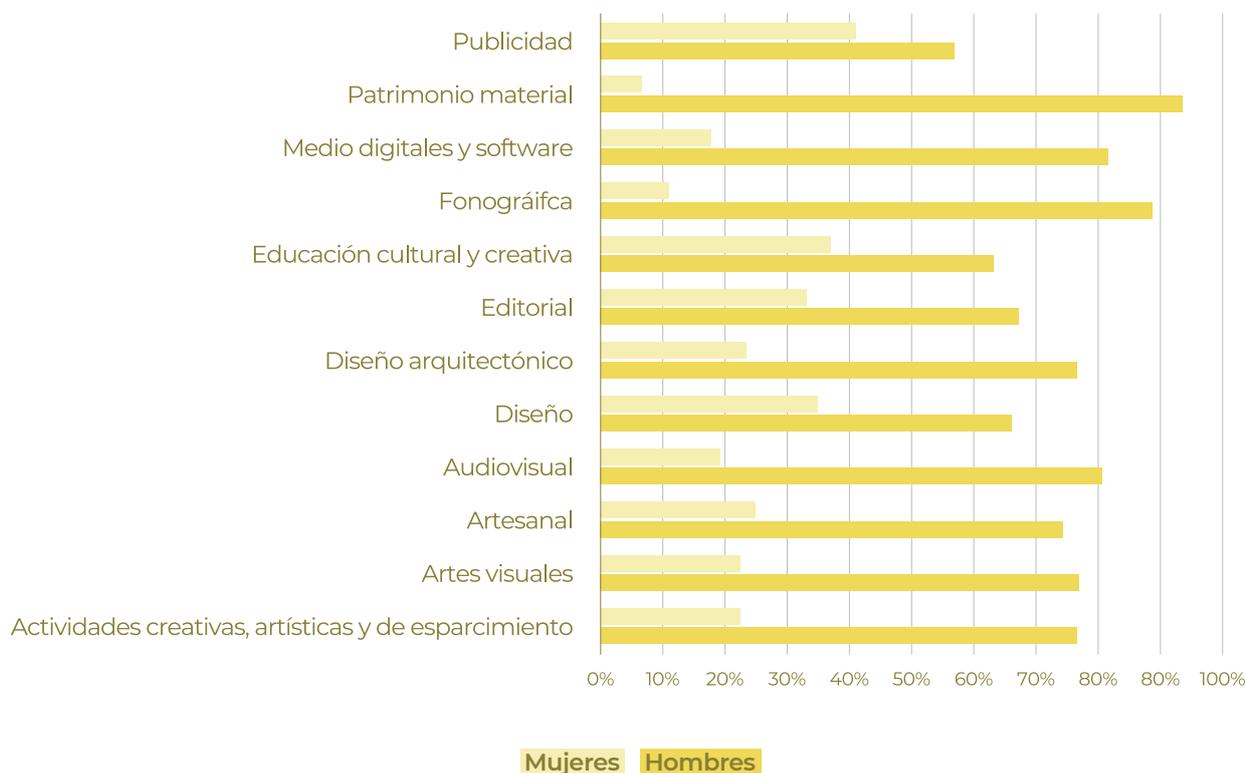
En la formalidad de los sectores creativos, en el caso de los hombres, el 50,85% tiene empleo informal, mientras que el 49,15%, cuenta con empleo formal. Por el contrario, las mujeres tienen empleo informal en el 54,08%, en comparación con el 45,92% en formal.

Los sectores con mayor disparidad son el patrimonio material, donde solo el 7% de los trabajadores son mujeres, y el sector fonográfico, con una participación femenina del 11%. En contraste, sectores como educación cultural y creativa (37% mujeres) y editorial (35% mujeres) muestran una representación femenina más equilibrada, aunque aún inferior a la masculina.

Sin embargo, incluso en sectores donde las mujeres están más representadas, persisten diferencias salariales significativas. Por ejemplo, en el sector Medios digitales, perciben/obtienen 40,81% menos que los hombres, en el de Editorial, 31,54% o en Artes visuales, 26,85%. No obstante, esto, en algunos sectores registran ingresos más altos: en Patrimonio material o Audiovisual, la diferencia salarial es 24% y 104% favorable para las mujeres.

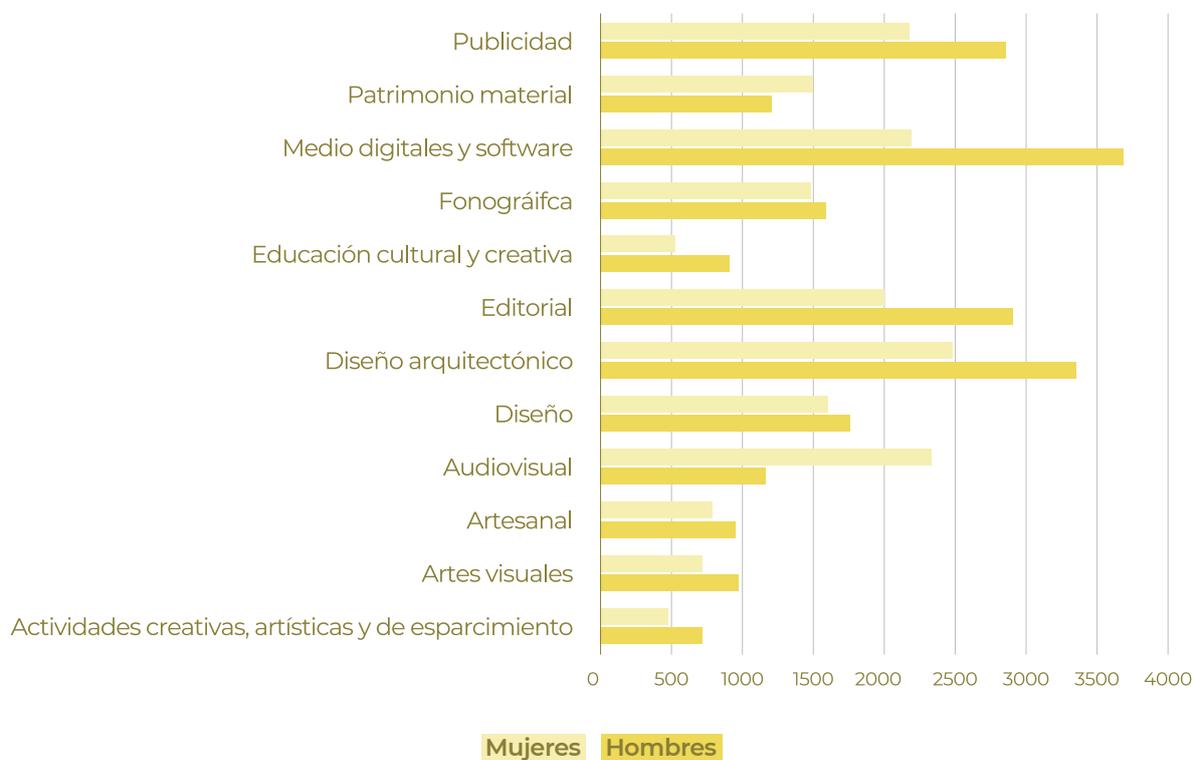
## Participación según sector creativo

Promedio 2018 - 2021 (%)



Ingreso promedio según sector creativo

2018-2021, (PEN año base 2021)



## Hallazgos clave en las brechas de género en el trabajo en la economía creativa en Perú

### Menor participación femenina:

- Representan solo el 32% del empleo total en el tridente creativo, muy por debajo del 48,2% en el resto de la economía.

### Agudización de la brecha:

- El empleo femenino en el sector se agravó en 2020 y 2021, llegando a su mínimo de 22,1% del empleo total.

### Desventaja en remuneración

- A pesar de tener un promedio más alto de años de educación (16 años) en comparación con los hombres (14 años), y que un mayor porcentaje de mujeres posee educación superior (86,29%), en comparación con los hombres (78,45%), no se refleja en mayor empleabilidad ni tampoco en mejores salarios.

### Brecha salarial:

- Las mujeres en el tridente creativo perciben 15% menos que los hombres, una diferencia mayor que en el resto de la economía que es aproximadamente un 7%.

### Disparidades en ingresos:

- Las mujeres en el tridente creativo están más concentradas en los rangos de ingreso más bajos, mientras que los hombres predominan en los rangos medios y altos, lo que puede ser consecuencia de una menor representación de mujeres en cargo de jerarquías superiores.

### Similitud en formalidad laboral:

- Hombres y mujeres muestran un nivel parejo de empleo formal en el tridente creativo, que es cerca del 50%.

### Concentración en Lima:

- Una mayor proporción de trabajadoras del tridente creativo (63,52%) trabaja en Lima Metropolitana en comparación con los hombres (53,35%).

### Deseo de trabajar más horas:

- Menos mujeres (17,45%) que hombres (22,35%) en el tridente creativo expresan el deseo de trabajar más horas.

### Ocupaciones creativas:

- Solo el 22,81% son mujeres, en comparación con el 77,19% de hombres, cifra que es más dramática que la calculada para el tridente creativo.
- Los sectores con mayor disparidad en Perú son patrimonio material, con solo el 7% de trabajadoras mujeres, y el sector fonográfico, con una participación femenina del 11%. En contraste, educación cultural y creativa (37%) y editorial (35%) muestran una representación femenina más equilibrada, aunque aún inferior a la masculina.

# **ANÁLISIS CUALITATIVO**

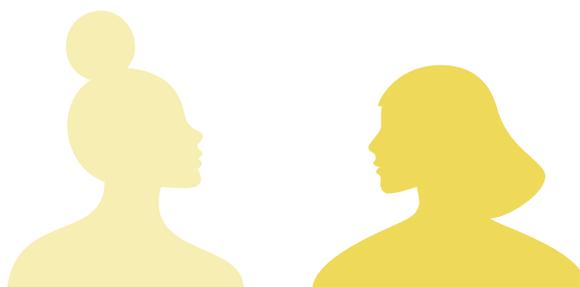
**METODOLOGÍA  
ANÁLISIS  
BUENAS PRÁCTICAS  
RECOMENDACIONES**

## ANÁLISIS CUALITATIVO

**Este capítulo se centra en exponer los resultados obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas efectuadas a algunas expertas en las industrias culturales y creativas de cada uno de los países en estudio**

Mediante estas conversaciones, se han explorado las dinámicas de género existentes en estas industrias, distinguiendo tanto los retos como las oportunidades para progresar hacia una igualdad de género más sólida. Sus testimonios, sustentados en la trayectoria profesional, conocimiento del sector cultural y creativo, y perspectivas personales, nos han facilitado conocer mejor los obstáculos que las mujeres enfrentan en este ámbito, así como de los planes más efectivos para superarlos.

**El capítulo se organiza en tres secciones principales:**



**1.**

### **Análisis de desafíos y oportunidades:**

Esta sección resume los aspectos críticos señalados durante las entrevistas, reflejando las vivencias y percepciones de las expertas sobre los desafíos y oportunidades para el empoderamiento femenino en los cuatro países mencionados

**2.**

### **Experiencias destacables a nivel de política pública:**

En esta parte se destacan las estrategias y prácticas sobresalientes implementadas para enfrentar desafíos específicos asociados a las disparidades de género en las Industrias Culturales y Creativas (ICC).

**3.**

### **Recomendaciones estratégicas:**

La sección final agrupa una serie de recomendaciones derivadas de las entrevistas y el análisis cualitativo realizado. Estas recomendaciones buscan contribuir al debate actual sobre las brechas de género en las ICC, sirviendo de inspiración para el diseño y ejecución de políticas e iniciativas dirigidas a reducir estas disparidades.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Metodología

#### Este estudio adoptó entrevistas semi-estructuradas

Este método se eligió para dar cuenta de las experiencias, percepciones y opiniones de las participantes. La literatura especializada, incluidos los trabajos de Robert K. Yin (2009) y Kathy Charmaz (2014), respalda este enfoque por su eficacia en el análisis de fenómenos sociales.

Con preguntas guía, las entrevistas buscaron captar la perspectiva de las participantes respecto a la brecha de género, aunque se alentó a compartir libremente sus pensamientos y experiencias. Esto facilitó una discusión abierta y enriquecedora, permitiendo que emergieran temas nuevos.

**Las entrevistadas cuentan con una amplia trayectoria en entidades estatales claves como ministerios de Cultura, organizaciones culturales, organizaciones internacionales, universidades y otras entidades vinculadas con el sector de las ICC, donde participaron en la formulación y ejecución de políticas públicas, además de tener conocimiento y experiencia en asuntos de género. Su experiencia en diferentes roles de tomas de decisiones, de investigación y docencia ha sido de gran relevancia para entender las dinámicas de género dentro del sector y proponer cambios efectivos que mejoren las condiciones y oportunidades para las mujeres en estas industrias.**

#### EXPERTAS QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO



Sabrina  
Slauscius

**Argentina**  
Directora General de Industrias Creativas del Gobierno de la ciudad de Buenos Aires



Adriana  
Padilla Leal

**Colombia**  
Ex Viceministra de Cultura del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes



María  
García Holley

**México**  
Directora Regional de Artes y Culturas para las Américas del British Council



Gloria  
Lescano Méndez

**Perú**  
Consultora y Docente en Gestión Cultural



Diana  
Guerra Chirinos

**Perú**  
Ex Directora General de Industrias Culturales y Artes del Ministerio de Cultura de Perú

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Las entrevistas se diseñaron alrededor de tres ejes centrales, orientados a profundizar en aspectos clave de la brecha de género en las Industrias Culturales y Creativas (ICC):



### 1.

#### Situación y diagnóstico de equidad de género:

Se exploraron las percepciones sobre el estado actual de la equidad de género en las ICC, evaluando manifestaciones de la brecha, retos y oportunidades para las mujeres en el ámbito cultural de sus respectivos países y la región.

### 2.

#### Experiencias exitosas en inclusión de género:

Se identificaron y discutieron prácticas y proyectos exitosos que han promovido la equidad de género, incentivando a las entrevistadas a compartir casos y experiencias que demuestran el impacto positivo de intervenciones específicas para un entorno más inclusivo.

### 3.

#### Estrategias y recomendaciones para reducir brechas de género:

Finalmente, se recabaron recomendaciones y estrategias basadas en la experiencia y conocimiento de las entrevistadas, orientadas a mejorar el diseño de políticas y acciones enfocadas en la reducción de las brechas de género en las ICC.

# Análisis de desafíos y oportunidades, situación y diagnóstico de equidad de género en el sector cultural y creativo

Esta sección aborda la actualidad de las brechas de género, identificando los principales retos y desafíos que enfrentan tanto la política pública como las organizaciones culturales y de mujeres en su esfuerzo por reducir las diferencias.

Los retos y desafíos principales que detectaron las expertas se presentan resumidos a continuación:

### Falta de acciones concretas en la problemática de género

#### *El elefante en la sala*

Un patrón relevante durante las entrevistas es el amplio reconocimiento de las desigualdades de género, pero sin plantear iniciativas concretas para abordarlas. **El fenómeno refleja una resistencia o falta de voluntad para actuar a pesar de que es evidente la carencia de normativas y la ausencia de regulaciones específicas de género en las legislaciones nacionales.** Esto limita la efectividad de las políticas públicas para promover la equidad de género, dejando sin respuesta las demandas de inclusión y representatividad. La disonancia entre la percepción del problema y la implementación de soluciones muestra que, aunque las desigualdades de género se reconocen, no se traducen en un compromiso activo para abordarlas.

### El desafío del cuidado en la participación cultural:

**Las expertas resaltan una de las barreras mayores que afecta la participación de las mujeres en el ámbito cultural: las responsabilidades del cuidado familiar. Esta condición limita seriamente su capacidad para comprometerse de manera activa en el sector cultural, debido a falta de tiempo disponible, tanto para insertarse en el mercado laboral como para desempeñarse como creadoras o profesionales en este ámbito.**

Esto se ve reflejado y encuentra eco en los resultados de nuestro estudio: los datos cuantitativos revelan que, en los cuatro países analizados, las mujeres enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral en ciertas etapas de su vida y de modo adicional tienen mayor dificultad para acceder a cargos jerárquicos dentro de la economía creativa o tridente creativo.

**Las responsabilidades desproporcionadas pueden limitar su continuidad profesional, frenando su ascenso a posiciones de liderazgo que requieren en muchos casos un compromiso a tiempo completo.** Este escenario no solo menoscaba su presencia en espacios de creación y decisión cultural, sino que además empobrece la oferta y diversidad cultural, al restringir sus contribuciones en estos campos.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Superar las barreras de género en liderazgo cultural

Como complemento al punto anterior, la persistencia en las desigualdades en la ocupación de cargos jerárquicos es un desafío arraigado en el ámbito cultural y creativo, especialmente en el sector privado. Aunque existan algunas iniciativas para fomentar la inclusión y diversidad, las posiciones de liderazgo siguen siendo dominadas por hombres, limitando la representación femenina en altos niveles de gestión. No obstante, observarse en el sector público una mayor presencia femenina en cargos de liderazgo, no en todos los casos se traduce en un impacto en términos de igualdad de género.

Las medidas implementadas no logran generar debates o estrategias con efectos mayores. **La representación femenina en el liderazgo es crucial, pero no asegura por sí sola la promoción de la igualdad de género. Aunque se subraya la importancia de aumentar la presencia de mujeres en roles de decisión, hay que utilizar estas posiciones para impulsar agendas activas que aborden las desigualdades y promuevan un entorno más equitativo.**

### Falta de información estadística:



**Las expertas resaltan una significativa carencia de datos estadísticos del mercado laboral en el sector cultural de manera periódica con enfoque de género, lo que constituye un gran obstáculo para reducir las brechas.** El escaso seguimiento sistemático impide que quienes formulan políticas, y otros actores relevantes, evalúen el progreso, identifiquen necesidades de intervención y midan el impacto de las políticas aplicadas. La información disponible suele ser incompleta y solo de ciertos ámbitos, lo que obstaculiza una comprensión integral de la situación de género en la cultura. Por ejemplo, en muchos de los países de Latinoamérica y el Caribe (LAC), las estadísticas de empleo según códigos de ocupación mayores a un dígito no están disponibles por sexo, lo que es un impedimento estructural para analizar las brechas de género en roles e industrias específicas. Además, la ausencia de indicadores estandarizados para recolectar y analizar esos datos dificulta las comparaciones a nivel nacional e internacional, limitando la capacidad para medir avances, reconocer áreas de mejora y compartir prácticas exitosas entre países.

**Adicionalmente, la información estadística y seguimiento sobre informalidad laboral es aún muy limitada, lo cual hace que el reto sea aún más profundo, pues el sector cultural y creativo se caracteriza por tener una porción relativamente grande de empleo informal.**

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Segregación de género en la oferta de formación cultural

Según las expertas, la segregación de género en la oferta de formación y actividades culturales refuerza los estereotipos tradicionales y limita las oportunidades de desarrollo personal y profesional en ámbitos que no han sido “tradicionalmente femeninos” o viceversa. Esta discriminación se manifiesta en la tendencia a dirigir a las mujeres hacia áreas de estudio y prácticas culturales consideradas “femeninas”, como la cocina o los tejidos. Además, otras actividades como la danza siguen siendo estigmatizadas para los hombres, perpetuando la idea de que algunas expresiones culturales y artísticas son inapropiadas para ellos.

El fenómeno refleja y refuerza los estereotipos de género obsoletos, que impide que tanto hombres como mujeres exploren sus intereses y talentos en un espectro más amplio de disciplinas culturales y artísticas. La segregación de género señalada por las expertas encuentra un paralelo preocupante en los resultados empíricos sobre la participación laboral en el sector cultural y creativo en América Latina. Los datos cuantitativos del estudio revelan una subrepresentación significativa de mujeres en los sectores de base tecnológica y digital, como el Audiovisual y los Medios digitales, áreas que no solo ofrecen mayores oportunidades de crecimiento económico, sino que además están marcadas por salarios más altos. Esta disparidad en la participación refleja tanto la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a áreas de alta demanda y remuneración como también sugiere una continuidad de la segregación de género desde la formación hasta la inserción laboral.

M = H

### Informalidad, precariedad laboral y discriminación de género en el sector cultural y creativo

En consonancia con los hallazgos cuantitativos, se reiteró que sector cultural y creativo se caracteriza por una elevada informalidad y empleo temporal, lo que lleva a una inestabilidad e inseguridad económica que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Estas, a menudo responsables de mayores cargas domésticas y de cuidados, se enfrentan a una precariedad laboral que restringe sus oportunidades económicas y aumenta su vulnerabilidad a la discriminación de género, en especial durante la maternidad. Esto puede limitar su participación y ascenso profesional, añadiendo barreras a su integración y reconocimiento en el sector. La prevalencia del trabajo independiente en las ICC y la necesidad de conciliarlo con responsabilidades de cuidados representan desafíos adicionales, complicando aún más la decisión de las mujeres de integrarse a este ámbito.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

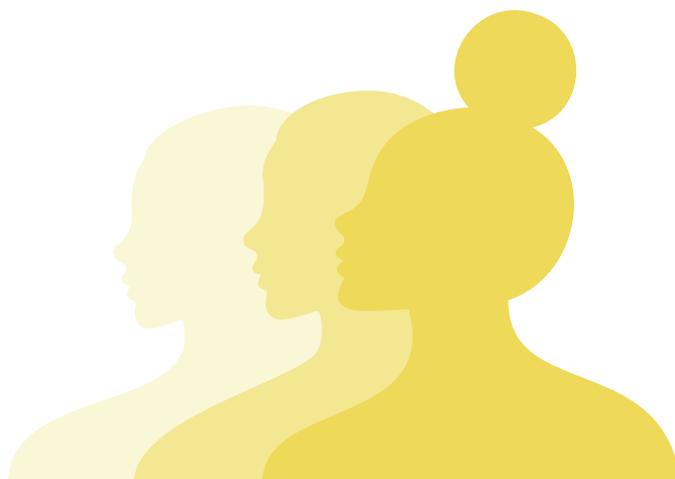
### Papel de la sociedad civil en la promoción de la igualdad de género

**Las redes de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil enfocadas en derechos de la mujer desempeñan un papel fundamental en promover políticas públicas inclusivas y equitativas.** Estas organizaciones, a través de sus esfuerzos colaborativos y un enfoque participativo, han demostrado tener una capacidad significativa para influir en la formulación e implementación de políticas públicas. Esta influencia evidencia cómo, desde la sociedad civil, se puede incidir de manera efectiva en la promoción de la igualdad de género, destacando el papel crucial que estas organizaciones juegan en el avance hacia una representación más justa y equitativa de las mujeres en la ICC.

### Aumento de la profesionalización femenina en gestión cultural

**Hay un interés creciente por parte de las mujeres en profesionalizarse en el ámbito de la gestión cultural,** fenómeno que refleja una tendencia positiva hacia la diversificación de liderazgos en el sector, marcando un cambio significativo en la composición de género de quienes gestionan, promueven y lideran proyectos

**La profesionalización de las mujeres en este sector es crucial para abordar y transformar las desigualdades de género existentes, permitiendo una aproximación más equitativa y representativa en la creación, promoción y administración de iniciativas culturales.**



### Experiencias destacables a nivel de política pública

Resaltar algunas iniciativas que han sido diseñadas para reducir las brechas de género en la economía creativa de los cuatro países e incluyendo también a otros dos países latinoamericanos: Chile y Costa Rica, y seis experiencias globales que pueden servir como referencia para la creación y mejora de políticas en los distintos contextos geográficos.

#### Argentina

##### La institucionalización del programa de Lactarios y Lactancia Materna, en Buenos Aires

*(Buenos Aires, Ciudad)*



A través del programa de Lactarios y Lactancia Materna, se promueven los derechos de las mujeres lactantes al fomentar la lactancia materna, la cual es crucial para el desarrollo infantil y fortalece el vínculo entre madre e hijo, mediante capacitaciones y talleres, e impulsando la instalación de lactarios en lugares de trabajo tanto públicos como privados. Ellos brindan asesoramiento y acompañamiento para la instalación de lactarios en edificios públicos, proporcionando a las madres un lugar cómodo, limpio y privado para extraer y conservar la leche materna durante sus jornadas laborales. Además, ofrecen charlas de orientación sobre lactancia materna para empleados y capacitan al personal que trabaja con la primera infancia. También organizan encuentros con familias de lactantes que asisten a los Centros de Primera Infancia y otras instituciones asociadas con el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, y asesoran a las empresas en la implementación de lactarios.

La Ciudad cuenta con 22 lactarios, que son espacios diseñados para madres trabajadoras, facilitando la conciliación entre sus actividades laborales y la lactancia. La iniciativa respondió a una necesidad de alinear las condiciones laborales con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la lactancia materna, así como con los principios de equidad de género y derechos laborales.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

La creación de estos espacios refleja un avance en la infraestructura física de las entidades públicas y privadas y representa un cambio cultural y organizacional hacia prácticas más inclusivas y respetuosas de las necesidades de las trabajadoras. Este movimiento hacia la institucionalización de lactarios se alinea con la legislación nacional, que promueve la lactancia materna y establece la necesidad de espacios adecuados para este fin en organismos estatales. Además, se enmarca en esfuerzos más amplios para combatir las violencias de género y avanzar en políticas de cuidados, con la integración de las políticas de salud pública y las de igualdad de género y desarrollo social.

### Colombia

#### Manzanas del cuidado en Bogotá

*(Alcaldía Mayor de Bogotá, 2024)*



Bogotá, implementó una iniciativa conocida como **Manzanas del Cuidado**, que se destacó por el **reconocimiento, reducción y redistribución de los trabajos de cuidados**. Con ella se buscó ayudar a las mujeres y a sus familias, con estos servicios gratuitos.

Las **Manzanas del Cuidado** son espacios urbanos diseñados para brindar **apoyo integral a las cuidadoras**, para que tengan mejores oportunidades de estudio, bienestar, generación de ingresos y cuidado para ellas y sus familias.

El **impacto de esta iniciativa fue reconocido internacionalmente** por su contribución al desarrollo y la estabilidad social, económica y ambiental de Bogotá, destacando entre políticas públicas innovadoras a nivel mundial.

La iniciativa también es un ejemplo de innovación social y urbana que plantea la planificación de las ciudades desde la perspectiva de las mujeres cuidadoras, satisfaciendo las necesidades de sus habitantes de manera inclusiva y equitativa, y mejorando la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

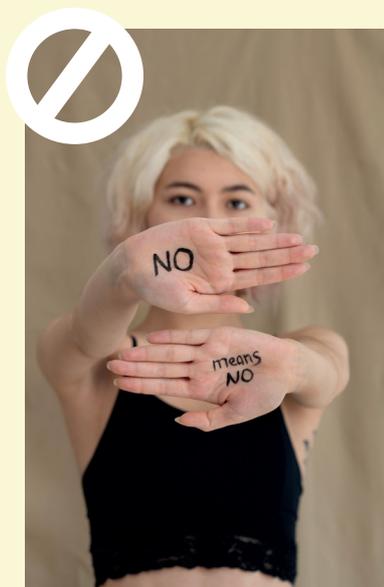
Este caso ilustra el potencial del cuidado como epicentro de la innovación urbana y demostrar la importancia de la corresponsabilidad en los trabajos de cuidado para lograr una sociedad más equitativa.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Perú

#### Guía para combatir el hostigamiento sexual en actividades artísticas

(Ministerio de Cultura de Perú, 2022)



A través de la Dirección de Artes, el Ministerio de Cultura publicó la “Guía práctica para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas”, **con orientaciones, recomendaciones y herramientas para identificar, prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en las artes escénicas, visuales y la música.**

La guía establece disposiciones para todos los agentes involucrados en actividades artísticas, y abarca espacios públicos como privados, además de modalidades presenciales o virtuales. Su objetivo es promover la reflexión sobre las conductas y factores que originan el hostigamiento sexual, rechazarlas y motivar los entornos laborales seguros y libres de violencia de género.

**La guía incluye estrategias, con un plan anual de capacitaciones sobre temas de género, prevención de la violencia y discriminación, y promoción de la igualdad.** Asimismo, establece mecanismos para la recepción de denuncias y la protección de las víctimas, adaptándose a la estructura de cada organización cultural, a través de la formación de un comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

### México

#### Avances en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos

(ONU Mujeres e Instituto Nacional de las Mujeres, 2019)



**Desde 2008, México experimentó un progreso en la integración de la perspectiva de género en la gestión pública, gracias a la colaboración entre el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados.** La alianza creó un “anexo” para entregar recursos hacia la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, con el detalle del ramo (o categoría general de inversión), programa, monto asignado y la mantención de los recursos destinados a su concreción.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

A través de la institucionalización y transversalización en los presupuestos públicos a nivel estatal y municipal se buscó apoyar a las entidades para que incorporaran la perspectiva de género en la planeación y presupuestación. El enfoque permitió aumentar los recursos asignados para atender algunas de sus necesidades, además de fortalecer la capacidad técnica de los funcionarios públicos para aplicar acciones concretas hacia la igualdad de género.

### Chile

#### Promoción de la participación laboral femenina

(Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2024)



**El Programa 4 a 7, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género promueve la participación laboral de las mujeres a través de la provisión de servicios de cuidado infantil para niños y niñas de entre 6 y 13 años,** y se ha desplegado en más de 150 comunas a lo largo de las 16 regiones del país, para la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género.

El programa ofrece apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes y proporciona cuidado infantil integral durante el horario laboral. Esto permite facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, y asegura un entorno de cuidado seguro y estimulante para sus hijos e hijas.

**Al abordar las necesidades de cuidado infantil y el empoderamiento económico de las mujeres al mismo tiempo, el programa contribuirá a mejorar la calidad de vida de las familias participantes a reducir las brechas de género en el ámbito laboral.** Asimismo, es un modelo efectivo de política pública que integra la perspectiva de género en la planificación y ejecución de programas sociales.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Costa Rica

#### Comisión de Alto Nivel para la Participación Igualitaria de las Mujeres

(Iniciativa de Paridad de Género de Costa Rica, 2024)



Establecida por decreto, está integrada por representantes de alto nivel de diversas instituciones y organizaciones, incluyendo la Presidencia de la República, varios ministerios claves, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Nacional de Aprendizaje, y representantes del sector empresarial y cooperativo. El enfoque colaborativo asegura perspectivas amplias para abordar las desigualdades de género en el ámbito económico.

La comisión tiene como objetivo principal promover la igualdad de género en el ámbito económico, un área crítica para el desarrollo integral y sostenible del país, la articulación interinstitucional e intersectorial, promoviendo el diálogo y el establecimiento de acuerdos público-privados para la formulación e implementación de políticas, acciones estratégicas y programas de gobierno generar un crecimiento económico inclusivo, equidad de género y la erradicación de la pobreza económica.

Además, se encarga de orientar el acceso de las mujeres a la educación y programas de capacitación, promover la eliminación de toda forma de discriminación en el acceso a empleos de calidad, y coordinar estrategias para reducir las brechas de género en la empleabilidad y creación de empresa.

Aquí se destaca la importancia de la institucionalización de mecanismos de gobernanza para la igualdad de género, demostrando cómo el compromiso gubernamental puede facilitar la implementación de políticas efectivas para la participación igualitaria de las mujeres en la economía.

## Casos inspiradores a nivel global en la equidad de género

Los casos a nivel global, demuestran la variedad  
de herramientas e iniciativas dirigidas a promover  
la igualdad de género en diferentes sectores



Desde leyes que buscan cerrar la brecha salarial hasta proyectos que apoyan el desarrollo profesional de las mujeres en campos tradicionalmente dominados por hombres, son ejemplos de cómo avanzar hacia sociedades más igualitarias con mayores niveles de bienestar.

# A continuación, recogemos seis experiencias

### Ley de Igualdad Salarial

#### Islandia

Líder mundial en igualdad de género, **implementó en 2018 una ley pionera que exige a empresas con más de 25 empleados certificar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.** La medida impone multas a quienes no cumplan y busca cerrar esta brecha salarial, contribuyendo a una de las tasas de participación laboral femenina más altas a nivel global (BBC, 2024).

### Proyecto Women Make Music

#### Reino Unido

Este proyecto, iniciado en 2011 por la fundación PRS for Music, **apoya el desarrollo profesional y creativo de mujeres en la música, y ofrece subvenciones, asesoría, junto con oportunidades de networking.** Ha beneficiado a más de doscientas exponentes, promoviendo la diversidad y la excelencia musical femenina en un sector marcado por estereotipos de género (Women Make Music, 2024).

### Women in Film and Television International (WIFTI):

#### Global

Desde 1997, WIFTI ha unido a más de 40 organizaciones locales para promover la igualdad de género en el cine y la televisión. **A través de visibilidad, capacitación, abogacía y redes de apoyo, busca superar las barreras estructurales y culturales, y fomenta la participación y el reconocimiento de las mujeres en el sector audiovisual.** (Women in Film & Television International, 2024)

### Girls Who Code

#### Estados Unidos

Esta organización sin fines de lucro, fundada en 2012, **se dedica a cerrar la brecha de género en tecnología y programación, capacitando a más de 300 niñas en habilidades técnicas.** Su enfoque en la educación temprana y la diversificación de campos tecnológicos busca romper estereotipos y abrir oportunidades laborales para las mujeres en el sector de rápido crecimiento. (Girls Who Code, 2024)

### SheCodes

#### Australia

**SheCodes es una plataforma de aprendizaje en línea que ofrece cursos flexibles y accesibles de codificación y tecnología para mujeres, con más de 100,000.** Permite a mujeres de todo el mundo adquirir habilidades técnicas demandadas, promoviendo su participación en el sector tecnológico (She Codes, 2024).

### Canada Learning Code:

#### Canadá

Fundada en 2011, esta organización canadiense **enseña habilidades técnicas con un enfoque inclusivo de género, y ha capacitado a más de 50,000 personas.** Sus programas están diseñados para ser especialmente accesibles para grupos subrepresentados en el sector tecnológico, estimulando la diversidad e inclusión en la educación digital. (Canada Learning Code en Programmation, 2024)

# Recomendaciones estratégicas: hacia un futuro inclusivo

**Frente a los retos identificados, veremos ahora cómo se puede fomentar un espacio laboral más inclusivo y justo en las Industrias Culturales y Creativas (ICC).**

Las recomendaciones se organizan en cuatro medidas complementarias, diseñadas para abordar tanto desafíos estructurales como coyunturales, y efectuar cambios a corto, mediano y largo plazo. Estas medidas son de tipo económica, de formación y creación de capacidades, política, y social.

Con este conjunto de recomendaciones estratégicas se presenta un enfoque integral para abordar las desigualdades de género en el sector cultural y creativo, subrayando la necesidad de un compromiso activo de todos los actores involucrados para avanzar hacia un futuro más inclusivo.

## I. Medidas Económicas

**Las medidas económicas se centran en el establecimiento de un marco de apoyo que facilite la participación activa y el liderazgo de las mujeres.**

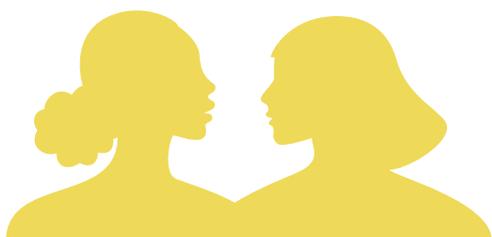
**Este enfoque abarca desde el fomento de subsidios y apoyos económicos específicos hasta la promoción de condiciones laborales justas y sostenibles.**

**Asimismo, desarrollar estas áreas es esencial para crear un entorno en el que puedan prosperar en términos profesionales y contribuir al sector cultural, estas medidas pueden ser:**

### **Fondos de capital semilla:**

Estos fondos están destinados a emprendedoras creativas y culturales, y buscan facilitar su acceso al financiamiento inicial necesario para el desarrollo de proyectos innovadores.

**El diseño de los fondos debe responder a criterios de evaluación sensibles al género, asegurando que los proyectos liderados por mujeres reciban apoyo financiero para su desarrollo.** Asimismo, estimular los programas de mentoría y acompañamiento empresarial para conectar a emprendedoras que les proporcionen guía, asesoramiento y acceso a redes profesionales vitales para el éxito de sus proyectos.



## ANÁLISIS CUALITATIVO

### Promoción de la producción cultural femenina:

La visibilidad y el acceso a plataformas de distribución son desafíos comunes en el sector cultural. Además del incentivo a proyectos liderados por mujeres en cine, música y otros espectáculos a través de subvenciones, y cuotas de inclusión en festivales y eventos culturales, son medidas claves para asegurar que sus producciones ganen visibilidad y reconocimiento.

### Políticas laborales inclusivas y justas (igualación en licencias de maternidad y paternidad):

Los esfuerzos deben enfocarse en la creación de un marco de apoyo que facilite el acceso a la seguridad social para las trabajadoras artistas, considerando las condiciones únicas de sus contratos y retribuciones. Para ello se necesita la implementación de medidas que promuevan contratos más estables y justos, subsidios y apoyos económicos específicos para el sector, y la adaptación de los sistemas de seguridad social para que sean accesibles a quienes tienen ingresos bajos y esporádicos.

Una estrategia clave para abordar las necesidades de las mujeres en el ámbito laboral es **la implementación de una política de igualdad y extensión de las licencias de maternidad y paternidad**, de manera que se asegure que ambos progenitores dispongan del mismo tiempo para cuidar a sus hijas e hijos recién nacidos. La medida promueve una repartición equitativa de las responsabilidades de cuidado entre géneros y elimina por ello las barreras en el proceso de contratación, evitando que por un lado las mujeres sean percibidas como una “carga”, por sus posibles ausencias prolongadas, y por otro, que los hombres tengan opción al cuidado parental.

## II. Medidas de Formación y Creación de Capacidades

La educación para promover la equidad de género en el sector cultural y creativo abarca una serie de estrategias diseñadas para expandir los apoyos que no solo incluyan a la académica tradicional sino también mecanismo de educación continua.

Estas estrategias están orientadas a brindar a las mujeres herramientas y conocimientos relacionados con las áreas y sectores con menor participación que busquen mayor emprendimiento y producción cultural de mujeres.

Se destacan algunas de las siguientes estrategias:

## ANÁLISIS CUALITATIVO

**Paridad en syllabus  
o programación  
de cursos, hacia una  
educación equitativa**



**La integración de la equidad de género en la educación superior es esencial para construir una sociedad más inclusiva y justa.** Una medida efectiva para lograrlo es la revisión y actualización de los syllabus universitarios, asegurando que reflejen una paridad en los materiales de estudio. Al incorporar de manera equitativa en los programas académicos, obras, teorías e investigaciones realizadas tanto por mujeres como por hombres, se reconocería y valoraría la contribución femenina al avance del conocimiento en todas las disciplinas.

Esta estrategia visibiliza el trabajo intelectual, cultural y artístico de las mujeres y promueve modelos a seguir para estudiantes de todos los géneros, además de cuestionar las narrativas dominantes y los estereotipos que a menudo perviven en el ámbito académico. Al exponer a los estudiantes a una diversidad de perspectivas y enfoques, se fomenta un pensamiento crítico, y se prepara a los futuros profesionales para valorar y promover la igualdad de género en sus campos.

**Apoyo a la incursión  
en áreas con baja  
participación  
de mujeres**

**Fomentar la participación de las mujeres en áreas del sector cultural y creativo donde han estado históricamente subrepresentadas, como en la dirección de cine, producción musical y gestión de grandes eventos.** Para esto, es fundamental desarrollar programas de capacitación y reorientación profesional, acompañados de campañas de concienciación que cuestionen y cambien las percepciones y actitudes que contribuyen a la segregación de género.

Asimismo, es importante rediseñar los talleres para abordar su trabajo, de manera que se transforme la perspectiva sobre sus roles y se supere la asociación con habilidades consideradas tradicionalmente femeninas. La creación de talleres o procesos de formación que cubran áreas desde el arte y tecnología hasta el liderazgo y la administración empresarial, con un enfoque en la creatividad, innovación y pensamiento crítico, es clave para combatir los estereotipos de género. Estos talleres, junto con los programas de formación, constituyen una estrategia integral para una participación plena y equitativa de las mujeres en el ámbito cultural y creativo.

### III. Medidas Políticas

A continuación, vemos algunas de las medidas políticas que se podrían implementar para que en términos institucionales, legislativos y administrativos también se vaya hacia a eliminación de la discriminación de género.

#### Incentivar la implementación de instrumentos internacionales

Es urgente la implementación de diferentes acuerdos y compromisos internacionales, como la Convención de la Unesco de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, y en particular el Objetivo 4 que busca “promover los derechos humanos y las libertades fundamentales” y su ámbito de seguimiento relacionado con la igualdad de género para apoyar la formulación y diseño de políticas públicas de manera participativa.

Por otro lado, es fundamental alinear estas acciones de política nacional y local con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de las Naciones Unidas, que se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este ODS es crucial para asegurar que las políticas no solo reconozcan la importancia de la igualdad de género, sino que también integren activamente las perspectivas y contribuciones de las mujeres, fortaleciendo así la diversidad cultural y el desarrollo sostenible.

Este enfoque no solo promueve la inclusión y representación equitativa de las mujeres en todas las esferas culturales, sino que también asegura que el diseño y monitoreo de políticas y medidas tengan un alcance temporal, permitiendo una implementación sostenida.

#### Promoción de la paridad de género en el ámbito político

Con el fin de alcanzar una representación institucional equitativa y reflejar la diversidad y pluralidad de nuestras sociedades. Esto debe incluir la implementación de cuotas de género y legislación que garantice una representación más igualitaria en todos los niveles de gobierno, asegurando la paridad representativa en todos los poderes del Estado y en la estructura territorial. El Estado, en colaboración con los partidos políticos, debe comprometerse a promover y garantizar la

## ANÁLISIS CUALITATIVO

paridad de género como un requisito esencial para el buen gobierno y el desarrollo sostenible. La adopción de estas medidas representa un paso fundamental hacia la creación de sociedades más inclusivas, donde la paridad de género en la política se convierta en una realidad.

### Creación modelos de gobernanza - Comités de Participación Intersectorial

**Estos comités deberían establecerse mediante la colaboración entre el Ministerio de Igualdad, los ministerios de Trabajo y Cultura, las organizaciones y redes de mujeres, así como los departamentos de Estadística, la academia y otras entidades públicas relevantes.** La misión principal de estos comités sería la de diseñar, implementar y evaluar objetivos específicos: reducir las brechas de género, crear un ambiente laboral equitativo y promover una participación activa y significativa de las mujeres en el ámbito cultural.

La función de estos comités incluiría el diseño de metas conjuntas claras y medibles, enfocadas en áreas prioritarias como la disminución de la brecha salarial de género, el aumento de la representación femenina en posiciones de liderazgo y la mejora en el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del sector cultural.

Su función incluiría el diseño de metas enfocadas en áreas prioritarias como la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, el aumento de la representación femenina en posiciones de liderazgo, la promoción de participación de las mujeres en sectores con baja representación y la mejora en el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del sector cultural.

### Medición continua de estadísticas con perspectiva de género

**La implementación de sistemas de monitoreo y evaluación robustos es decisivo para avanzar hacia la equidad de género en el sector cultural y creativo.** Desarrollar estrategias y sistemas de información cuantitativos con enfoque de género permite medir de manera efectiva el impacto de las políticas y programas diseñados para cerrar la brecha de género. Dicho sistema debe tener en cuenta los retos en cuanto a información estadística laboral y de emprendimiento en la economía creativa para proporcionar una base sólida para la toma de decisiones informadas y la formulación de estrategias más efectivas.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

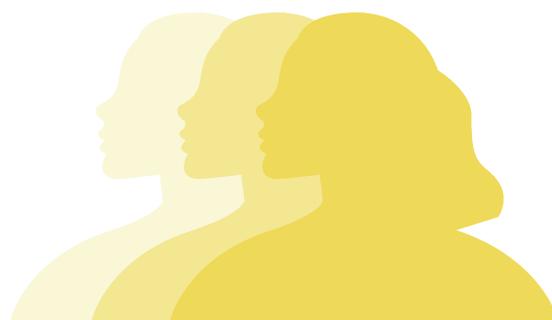
Fomentar investigaciones y estudios detallados, que impliquen la colaboración entre instituciones gubernamentales como ministerio de cultura, del trabajo y de igualdad, oficinas de estadística, organizaciones culturales, académicas y la sociedad civil, es esencial para garantizar una recopilación de datos coherente y continua.

Esta colaboración intersectorial enriquece la calidad y la relevancia de la información recopilada, asegurando que refleje la diversidad de experiencias y perspectivas de las mujeres en el sector.

### Promover los espacios de participación de la sociedad civil



**El fortalecimiento del papel de organizaciones, redes y colectivos de mujeres para el diseño y seguimiento de políticas públicas sectoriales.** Estas organizaciones actúan como catalizadores de transformación, utilizando su voz colectiva para exigir reformas que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida cultural. Al movilizar recursos, generar conciencia y presionar a las instituciones, estos colectivos tienen el poder de influir en la agenda cultural y política, asegurando que las necesidades y perspectivas de las mujeres sean consideradas y respetadas. La participación de la sociedad civil en el diálogo sobre políticas culturales puede acelerar el progreso hacia prácticas más inclusivas, equitativas y de mayor impacto positivo.



### IV. Medidas Sociales

**La promoción de la equidad de género abarca aspectos fundamentales que inciden en la participación activa de las mujeres y en el cambio cultural necesario para una sociedad más igualitaria.**

Dentro de las medidas sociales, se destacan dos áreas claves: apoyo a los servicios de cuidado infantil y las campañas de sensibilización.

#### Servicios de cuidado infantil

**Una barrera concreta para la participación de las mujeres es la falta de servicios de cuidado infantil accesibles durante las actividades culturales, de formación y trabajo cultural.** Crear espacios de cuidado temporal o ludotecas en los mismos lugares donde se realizan estos eventos, permitirá a las madres disfrutar de la oferta cultural sin preocupaciones por el bienestar de sus hijas e hijos. Estos servicios deben estar equipados con personal calificado y ofrecer actividades enriquecedoras, garantizando un ambiente seguro y estimulante para tranquilidad de las madres. La disponibilidad de cuidado infantil en actividades culturales y educativas beneficia a las mujeres y promueve una cultura de inclusión y accesibilidad para todas las familias.

#### Campañas de sensibilización

**Las campañas de sensibilización son herramientas poderosas para promover la igualdad de género y la diversidad en las expresiones culturales.** Al cambiar percepciones y actitudes, estas campañas pueden desafiar y desmontar estereotipos arraigados que limitan la participación y representación femenina en el sector cultural. A través de mensajes positivos y visibilización de modelos a seguir, estas campañas harán que la sociedad valore y celebre la diversidad de talentos y perspectivas que las mujeres aportan al ámbito cultural. La promoción activa de la igualdad de género como un valor esencial enriquece el tejido de la sociedad, fomentando un entorno más inclusivo y representativo para todos y todas.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### V. Marco de Síntesis y Conclusiones

A continuación se presenta, un marco de estadísticas y recomendaciones el cual resume los principales hallazgos estadísticos y algunas de las recomendaciones de políticas que se consideran relevantes para abordar las brechas de género en la economía creativa para cuatro los países estudiados.

	Argentina	Colombia	México	Perú
Participación de las mujeres	38%	37%	25%	25%
Brecha salarial	33%	24%	19%	15%
Representación en posiciones de jerarquía	22%	22%	x	x
Sectores críticos	Medios digitales y software (20%)	Industria fonográfica (16%)	Compañías y grupos de espectáculos artísticos y culturales (9%)	Patrimonio material (7%)
	Artes escénicas y espectáculo musical en vivo (31%)	Artes escénicas y espectáculo musical en vivo (31%)	Artes visuales (33%)	Fonográfica (11%)
	Publicidad (34%)	Medios digitales y software (28%)	Artesanal (33%)	Audiovisual (20%)
Sectores mejor representados	Patrimonio material (65%)	Artesanal (58%)	Publicidad (61%)	Educación cultural (37%)
	Artesanal (54%)	Patrimonio material (55%)	Diseño arquitectónico (41%)	Editorial (35%)
	Artes Visuales (50%)	Diseño (47%)	Diseño (39%), Audiovisual (39%)	Publicidad (32%)

Políticas y medidas prioritarias	
Medidas económicas	Fondos capital semilla para emprendimiento liderado por mujeres.
	Políticas laborales inclusivas y justas (igualación en licencias de maternidad y paternidad).
Medidas de formación de capacidades	Formación: Creación de capacidades, apoyo a la incursión a sectores de base tecnológica y de gestión como audiovisual, medios digitales y softwares, industria fonográfica.
	Paridad en syllabus o programación de cursos, hacia una educación equitativa.
Medidas políticas	Incentivar la implementación de instrumentos internacionales (Convención 2005 de UNESCO y ODS 5).
	Espacios de participación: Promoción de la paridad de género en el ámbito político (fomentar la representación igualitaria en cargos jerárquicos de política y gestión pública).
	Medición continua de estadísticas con perspectiva de género.
Medidas sociales	Campañas de sensibilización para la promoción de la igualdad de género.
	Apoyo en servicio del cuidado para promover la garantía de derechos culturales.

Este marco sintetiza la participación de las mujeres, las brechas salariales, la representación en posiciones de jerarquía, y los sectores críticos y mejor representados en cada país. Además, se detallan las medidas que se consideran esenciales para promover la igualdad de género.

**El estudio sobre las brechas de género en las industrias culturales y creativas (ICC) en América Latina revela una problemática extendida que sobrepasa los límites del sector.** Las desigualdades de género en el mercado laboral constituyen un desafío en la economía; sin embargo, se observan particularidades en las ICC que ameritan atención especial. Entre estas, se destacan la disparidad salarial y la subrepresentación fe-

## ANÁLISIS CUALITATIVO

menina, en particular en sectores de alta intensidad tecnológica y en puestos de liderazgo. La segregación ocupacional, que deja a las mujeres en niveles salariales inferiores, es una de las barreras más importantes que enfrenta el ámbito creativo. Estas manifestaciones evidencian la urgencia de abordarlas y la necesidad de implementar estrategias específicas que atiendan las singularidades de la economía creativa.

**Las desigualdades se intensifican frente a la maternidad y las asimetrías en las responsabilidades del cuidado infantil, que presentan desafíos adicionales para aquellas que desean vincularse o permanecer en el ámbito laboral y/o procesos creativos.** La maternidad emerge como un punto crítico, revelando la necesidad imperiosa de apoyarlas en su doble papel de cuidadoras y profesionales, una situación que en las ICC se complica por la naturaleza del trabajo, a menudo caracterizado por su informalidad y falta de protecciones sociales adecuadas.

**La educación, a pesar de ser una herramienta poderosa de empoderamiento, no ha logrado traducirse en igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres en las ICC, quienes con mucha frecuencia poseen un nivel educativo superior al de sus pares masculinos.** Este desajuste entre el capital humano y la participación equitativa en el mercado laboral es un claro desperdicio de talento y capacidad. Sin embargo, se necesita con urgencia la creación de programas de largo plazo, que abarquen la sensibilización, la promoción de capacidades académicas y técnicas desde la educación primaria, profesional universitaria y continua, para desarrollar incentivos exclusivos para que mujeres artistas, emprendedoras y gestoras tengan mayor participación en la economía creativa, especialmente en sectores dominados tradicionalmente por hombres.

**La pandemia de COVID-19 agudizó y deterioró el empleo y las condiciones laborales de las mujeres en la economía creativa de manera desproporcionada, y destacó su vulnerabilidad ante las crisis globales.** Además, el contraste entre zonas urbanas y rurales revela una concentración de oportunidades en las ciudades, dejando en desventaja a las otras áreas menos urbanizadas.

Aunque hay avances con un número significativo de mujeres que tienen contratos formales y seguridad social, **la informalidad y la precariedad siguen siendo la norma para muchas, evidenciando un terreno laboral inseguro, en particular para quienes están en ocupaciones creativas.**

**El liderazgo femenino y la presencia en puestos de decisión en la economía creativa son todavía excepcionales, lo que refleja una segregación vertical que obstaculiza su ascenso profesional y su capacidad para influir en el sector.** Este escenario subraya la necesidad de derribar las barreras sistémicas y promover una mayor igualdad en todos los niveles jerárquicos.

**A pesar de estas barreras, el estudio también identificó ciertos casos de éxito y políticas innovadoras que brindan esperanza y dirección para el futuro.**

## ANÁLISIS CUALITATIVO

**Las intervenciones específicas y bien diseñadas, como se ha visto en las experiencias destacadas a lo largo del documento, tienen el poder de ser transformadoras, y demuestran que el cambio positivo es posible.**

Asimismo, en la complejidad de la discriminación de género en el sector cultural y creativo, se destacan tanto los desafíos persistentes como las oportunidades estratégicas para promover la equidad. **A través de las medidas educativas, sociales, políticas y económicas se vieron áreas críticas que requieren atención urgente: desde superar la segregación de género en la educación y la formación, así como revisar los esquemas de licencias de maternidad y paternidad y asegurar servicios de cuidado infantil accesibles, hasta fomentar mecanismos de participación de organizaciones y redes de mujeres en la formulación y seguimiento de política pública sectorial.**

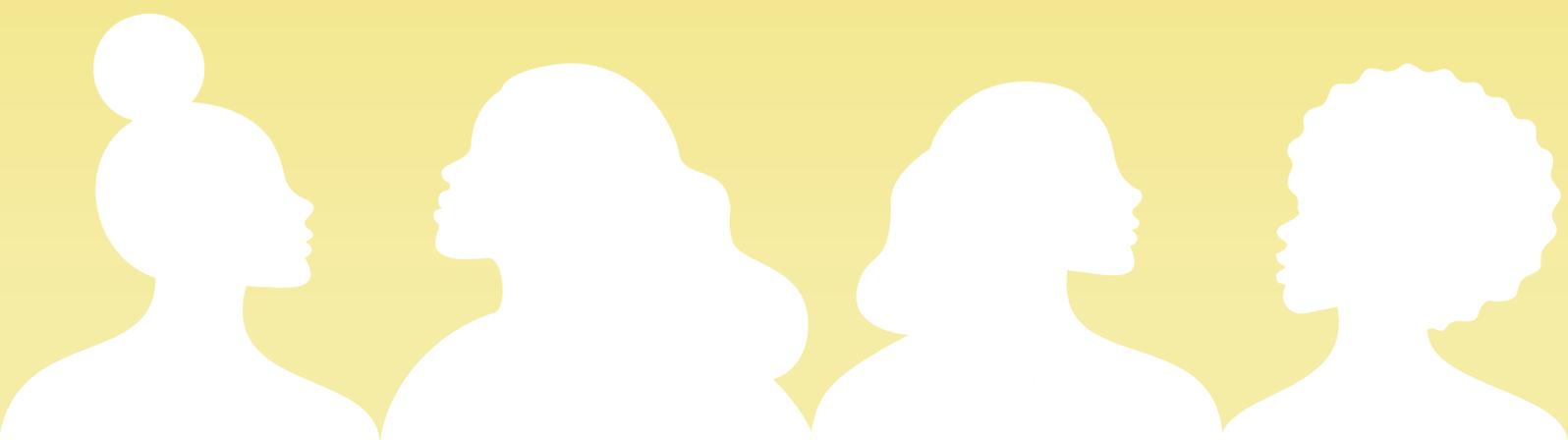
**Las recomendaciones tienen el doble propósito de mitigar las desigualdades existentes y fortalecer el liderazgo y la participación activa de las mujeres en el sector.** Es fundamental abogar por un cambio en las condiciones laborales que reconozca y se adapte a las responsabilidades de cuidados de las mujeres, junto con impulsar su emprendimiento y creatividad..

**El poder del arte y la cultura  
como catalizadores de cambio social  
es innegable.**

Desde la música, la fotografía, el cine, las artes escénicas, estas expresiones son vehículos de creatividad y herramientas poderosas que han servido para desafiar y cuestionar las desigualdades de género.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2024, marzo 20). *“Manzanas del Cuidado”*.

Recuperado de <https://manzanasdelcuidado.gov.co/>

Ali, R., & Byrne, B. (2022). *The Trouble with Diversity: The Cultural Sector and Ethnic Inequality*.

“DOI: 10.1177/17499755221114550”

Bakhshi, H., Hargreaves, I., & Mateos-Garcia, J. (2013). *“A dynamic mapping of the UK’s creative industries”*. Nesta.

Recuperado de <https://www.nesta.org.uk/report/a-dynamic-mapping-of-the-uks-creative-industries/>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *“Brechas de género: trabajo femenino en sectores culturales y creativos”*.

Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/brechas-de-genero-trabajo-femenino-en-sectores-culturales-y-creativos>

Banco Interamericano de Desarrollo. (s. f.). *\*Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe\**.

Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>

Banco Mundial. (2022). *“La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022”*.

Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Barbour, C., & Barreto, D. (2022). *Feminisms at work: The (re)production of gender and culture in contemporary Galicia*.

“DOI: 10.1386/ijis\_00079\_2”

BBC. (2024, marzo 23). *“Ley de Igualdad Salarial en Islandia”*.

Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42553950>

Butler, J. (1990). *“Gender trouble: Feminism and the subversion of identity”*. Nueva York: Routledge.

Cámara de Industrias y Producción. (2021). *“Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado”*.

Recuperado de <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>

Canada Learning Code en Programmation. (2024, marzo 25).

Recuperado de <https://www.canadalearningcode.ca/>

Castells, M. (1997). *“La era de la información: Economía, sociedad y cultura”*.

Madrid: Alianza Editorial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Charmaz, K. (2014). *“Constructing Grounded Theory”*. SAGE Publications.

Creativenomics. (2014). *“El tridente creativo o cómo trinchar oportunidades”*.

Recuperado de <https://creativenomics.com/el-tridente-creativo-o-como-trinchar-oportunidades/>

Cuenca, J., Marco-Fondevila, N., & Rius-Ulldemolins, J. (2018). *Gender inequalities in the cultural employment sector: A comparative study of Andalusia and Catalonia (Spain)*. *“European Journal of Cultural and Political Sociology, 5”* (1-2), 143-170.

<https://doi.org/10.1080/23254823.2017.1414620>

Cunningham, S. (2011). Developments in measuring the “creative” workforce. *“Cultural Trends, 20”* (1), 25-40.

<https://doi.org/10.1080/09548963.2011.540810>

Cunningham, S. (2014). Creative labour and its discontents: a reappraisal. En *“Handbook on the Economics of the Creative Industries”*.

<https://doi.org/10.4337/9781782545705.00010>

Defensoría del Pueblo de Buenos Aires. (2009, marzo 19). *“Ley 2958 Implementación de lactarios en las instituciones del sector público”*.

Recuperado de <https://defensoria.org.ar/normativas-cdh/ley-2958-implementacion-de-lactarios-en-las-instituciones-del-sector-publico-2/>

Florida, R. (2002). *“The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community, and everyday life”*. Nueva York: Basic Books.

Girls Who Code. (2024, marzo 16).

Recuperado de <https://girlswhocode.com/>

Hesmondhalgh, D., & Pratt, A. C. (2005). *Cultural industries and cultural policy*. *“International Journal of Cultural Policy, 11”* (1), 1-13.

<https://doi.org/10.1080/10286630500067598>

Higgs, P., Cunningham, S., & Bakhshi, H. (2008). *“Beyond the creative industries: Mapping the creative economy in the United Kingdom”*. Nesta.

Recuperado de <https://www.nesta.org.uk/report/beyond-the-creative-industries-mapping-the-creative-economy-in-the-united-kingdom/>

Howkins, J. (2001). *“The creative economy: How people make money from ideas”*.

Londres: Penguin.

Iniciativa de Paridad de Género de Costa Rica. (2024, marzo 22).

Recuperado de <https://ipgcr.org/>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

McRobbie, A. (2002). *From Holloway to Hollywood: Happiness at work in the new cultural economy?* En P. du Gay & M. Pryke (Eds.), "Cultural economy: Cultural analysis and commercial life" (pp. 97-114). Londres: Sage.

Ministerio de Cultura de Perú. (2022, marzo 17). "Guía práctica para la prevención de la violencia de género: Hostigamiento sexual en actividades artísticas".

Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/cultura/informes-publicaciones/2945228-guia-practica-para-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero-hostigamiento-sexual-en-actividades-artisticas>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024, marzo 21). "Red de Protección Social".

Recuperado de [https://www.reddeproteccion.cl/fichas/programa\\_4\\_a\\_7](https://www.reddeproteccion.cl/fichas/programa_4_a_7)

Olsen, K., & LaGree, D. (2023). *Taking action in the first five years to increase career equality: the impact of professional relationships on young women's advancement*. "Gender in Management",

DOI: 10.1108/gm-02-2022-0058.

ONU. (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos".

Nueva York: ONU.

ONU. (1979). "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer".

Nueva York: ONU.

ONU Mujeres e INMUJERES. (2019, marzo 20). "Presupuestos Públicos con enfoque de género en México".

Recuperado de <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/05/presupuestos-publicos>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). "La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?"

Recuperado de <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). "La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina".

Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_697670/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_697670/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). "Artículo: más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe".

Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_838551/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_838551/lang-es/index.htm)

Rausell Köster, P. (2012). "El tridente creativo: una propuesta metodológica para el análisis de la economía creativa". "EUREKA sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias, 9"(1), 2-13.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92023197002>

She Codes. (2024, marzo 24). Recuperado de <https://shecodes.com.au/>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Throsby, D. (2001).** *Economics and culture*. Cambridge University Press.

**UNESCO. (2001).** *“Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural”*. París: UNESCO.

**UNESCO. (2005).** *“Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales”*. París: UNESCO.

**UNESCO. (2013).** *“Informe mundial de la UNESCO sobre la cultura: Repensar las políticas culturales”*. París: UNESCO.

**UNESCO Institute for Statistics. (2015).** *Cultural employment*.  
Recuperado de <http://uis.unesco.org/en/topic/cultural-employment>

**UNESCO. (2021).** *“Género y creatividad: progresos al borde del precipicio”*.  
Recuperado de <https://www.unesco.org/es/articles/la-desigualdad-de-genero-persiste-en-las-industrias-culturales-y-creativas-segun-un-informe-de-la>

**UNCTAD. (2010).** *“Informe sobre la economía creativa 2010: Economía creativa: Una opción factible de desarrollo”*. Ginebra: UNCTAD.

**Vlegels, J., & Ysebaert, W. (2018).** *Creativiteit, diversiteit en werkomstandigheden: een analyse van de drietand van culturele en creatieve arbeid in België. “Sociologos”*.  
DOI: 10.21825/sociologos.86979

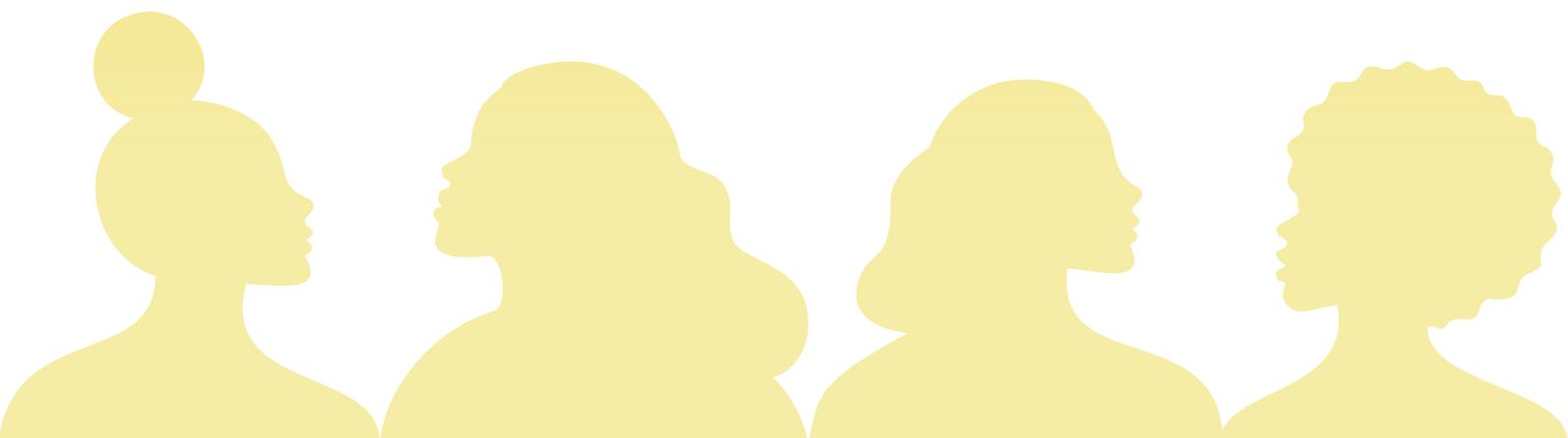
**Women in Film & Television International. (2024, marzo 22).** WIFTI.  
Recuperado de <https://www.wifti.net/>

**Women Make Music. (2024, marzo 20).** PRS Foundation.  
Recuperado de <https://prsfoundation.com/funding-support/funding-music-creators/all-career-levels/women-make-music-2/>

**World Economic Forum. (2022).** *“Global Gender Gap Report 2022”*.  
Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

**Yin, R. (2009).** *“Case Study Research Design and Methods”*.  
United States of America: SAGE PUBLICATIONS.

ANEXOS



## ANEXOS

Este documento se inspira y se desarrolla en paralelo al informe del BID: “Empleo creativo y cultural en América Latina y precariedad: los casos de Argentina, México y Perú”. La estructura metodológica del análisis cuantitativo de ambos estudios es muy similar; sin embargo, para este reporte se han incluido datos adicionales de Colombia correspondientes al 2022. Este es el primer año en que la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) proporciona datos de ocupación con una desagregación de más de dos dígitos, permitiendo un análisis más detallado y profundo del sector cultural y creativo.

### 1. Disponibilidad y fuentes de datos.

En el análisis cuantitativo de este estudio, se examinan datos procedentes de encuestas de hogares y encuestas de ocupación y empleo de los cuatro países mencionados, los que disponen de la desagregación necesaria para identificar el empleo cultural y creativo a un nivel de detalle de al menos tres dígitos. La Tabla 1 resume la disponibilidad de datos para cada uno de los países analizados.

Los anexos siguientes incluyen recursos adicionales para la identificación de ocupaciones e industrias creativas en América Latina y el Caribe (LAC), así como las metodologías asociadas a cada parte de la presente investigación. Estos insumos metodológicos son esenciales para asegurar la comprensión y relevancia de los análisis realizados.

**Tabla 1. Disponibilidad y fuente de datos por países**

Año	Trimestre	Argentina	México	Perú	Colombia
2018	1	X	X	X	
	2	X	X	X	
	3	X	X	X	
	4	X	X	X	
2019	1	X	X	X	
	2	X	X	X	
	3	X	X	X	
	4	X	X	X	
2020	1	X	X	X	
	2	X	X	X	
	3	X	X	X	
	4	X	X	X	
2021	1	X	X	X	
	2				
2022	1				X
	2				X
	3				X
	4	X	X	X	X
Encuesta:		EPH*	ENAO y ETOE*	ENAO*	GEIH*

Fuente	
EPH: Encuesta Permanente de Hogares	<a href="https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1">https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1</a>
ENAO: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	<a href="https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos">https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos</a>
ETOE: Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo	
ENAO: Encuesta Nacional de Hogares	<a href="http://inei.inei.gob.pe/microdatos/">http://inei.inei.gob.pe/microdatos/</a>
GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares	<a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos">https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos</a>

## 2. Clasificación y armonización de datos estadísticos

### 2.1 Definición clasificación Códigos de Ocupación Económica

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO, por sus siglas en inglés) es una herramienta desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar los trabajos en un conjunto claramente definido de grupos. Esta clasificación facilita la comunicación internacional sobre ocupaciones y permite la comparación de datos ocupacionales entre países y sectores.

El sistema ISCO-08 tiene una estructura jerárquica de cuatro niveles:

**1. Grupos Principales:** Identificados por un código de un dígito (por ejemplo, “2” para Profesionales).

**2. Grupos Sub-principales:** Denotados por un código de dos dígitos (por ejemplo, “22” para Profesionales de la Salud).

**3. Grupos Menores:** Indicados por un código de tres dígitos (por ejemplo, “221” para Médicos).

**4. Grupos Unitarios:** Representados por un código de cuatro dígitos (por ejemplo, “2211” para Médicos Generalistas).

A medida que se incrementa el número de dígitos en el código, se proporciona un nivel de detalle mayor sobre la ocupación específica. Esta clasificación permite a los gobiernos y organizaciones recopilar, analizar y comparar datos de empleo de manera estandarizada.

### 2.2 Definición clasificación códigos de Industria

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU o ISIC por sus siglas en inglés) es un sistema desarrollado por la División de Estadísticas de las Naciones Unidas (UNSD). Este sistema clasifica las actividades productivas para facilitar la recopilación y presentación de estadísticas de acuerdo con dichas actividades.

#### Funcionamiento:

El sistema ISIC tiene una estructura jerárquica de varios niveles, donde un mayor número de dígitos en el código representa un nivel más detallado de la clasificación:

**1. Divisiones (dos dígitos):** Representan los sectores económicos amplios, como la agricultura, la minería o la manufactura.

**2. Grupos (tres dígitos):** Subdividen las divisiones en categorías más específicas.

**3. Clases (cuatro dígitos):** Detallan aún más las actividades económicas dentro de cada grupo.

### 2.3 El caso de Argentina, México, Perú y Colombia

La información recolectada de las ocupaciones y actividades económicas, –y por ende de los sectores productivos– en los países analizados emplea diversas clasificaciones, resultando en el uso de códigos distintos. En la Tabla 2, se muestra la clasificación específica utilizada por cada país para codificar ocupaciones y actividades económicas.

**Tabla 2. Clasificadores de ocupación y sectores**

	Argentina	México <sup>[1]</sup>	Perú	Colombia
Ocupación	CNO01	SINCO11	CIUO08	CUOC
Sector	CAES-MERCOSUR	SCIAN07abrev09	CIIU4	CIIU REV. 4

[1] Hay que destacar que los países actualizan o modifican las clasificaciones que utilizan para codificar ocupaciones y sectores en el tiempo. Como esta investigación recoge datos a partir del primer trimestre de 2018, se señala que México usaba SINCO11 para codificar sus datos de ocupaciones hasta el segundo trimestre de 2021, período final de este estudio, y a partir del tercer trimestre de 2021, actualiza dicha clasificación a SINCO19.

Al igual que en el caso del reporte “Empleo creativo y cultural en América Latina y precariedad: los casos de Argentina, México y Perú”, la correspondencia entre las diversas clasificaciones de ocupaciones y sectores productivos empleadas por los países en estudio se basa en el uso de tablas de correspondencia duales accesibles al público y en un análisis detallado de cada ocupación y sector para determinar sus equivalencias correspondientes. Este proceso se guía por las listas y tablas de ocupaciones y sectores culturales y creativos definidas por Kemeny, Nathan y O’Brien (2018), quienes proporcionan una estandarización para Canadá, Inglaterra y Estados Unidos. Esta referencia es importante porque facilita comparaciones entre los países analizados en este estudio y aquellos para los cuales los datos están estandarizados, especialmente porque México comparte clasificaciones similares con Estados Unidos y Canadá. La referencia a este trabajo seminal es importante para entender la dinámica de los sectores culturales y creativos, y para efectuar comparaciones internacionales eficaces.

Para optimizar el uso de los datos disponibles, al tiempo que se facilita la comparación, el estudio empleó tanto bases de datos específicas de cada país como otras bases de datos armonizadas a partir de las primeras. Los análisis detallados por nación se efectuaron utilizando sus respectivas bases de datos. Para las comparaciones entre países, se recurrió a las bases de datos armonizadas.

### 3. Tridente creativo

Como se mencionó en la sección metodológica, se incorporó en el análisis el enfoque de tridente creativo, donde se considera como parte de la economía creativa las industrias creativas y las ocupaciones creativas en sectores no creativos. Bakhshi, Freeman y Higgs (2013) y Kemeny, Nathan y O’Brien (2018). Clasificamos los diversos sectores económicos en creativos o no creativos según la definición de Kemeny et al. (2018).

La aproximación estadística de la economía y el empleo cultural creativos lo detalla la siguiente tabla.

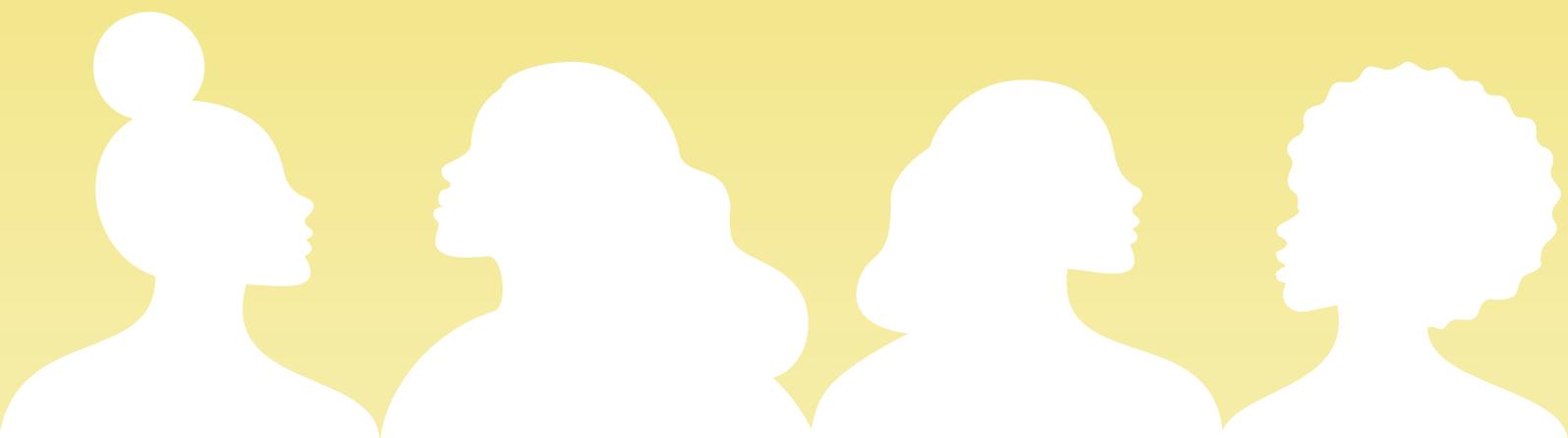
**Tabla 3. Matriz tridente creativo**

<b>A + B + C = Tridente creativo o economía creativa</b>			
A = Ocupados creativos en sectores creativos (OCSC)			
A = Ocupados creativos en sectores NO creativos (OCSNC)			
A = Ocupados NO creativos en sectores creativos (ONCSC)			
<b>Matriz tridente creativo</b>			
	Sector creativo	Sector no creativo	Total ocupaciones
Ocupación creativa	A	B	
Ocupación no creativa	C	D	
	Total sectores		Total

En la matriz anterior, podemos ver en naranja los componentes del tridente creativo: el total de la economía creativa (y el correspondiente empleo cultural y creativo) se construye con la suma de A, B y C.

# BRECHAS DE GÉNERO

EN LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS



Un análisis de Argentina, Colombia, México y Perú