



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Igualdad de Género Patrimonio y Creatividad

Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 7 place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia, el Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos bajo el auspicio de la UNESCO, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Sede Costanera Sur), Avenida España 2591 1° y 3° piso, C. 1107 C.A.B.A., Argentina, y la Oficina de la UNESCO en México, Presidente Masaryk No. 526, 3 piso, Ciudad de México.

© UNESCO/Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos bajo el auspicio de la UNESCO, 2015

UNESCO ISBN 978-92-3-300008-7



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de la presente publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto (www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp).

Esta licencia se aplica exclusivamente al texto de la presente publicación. Para utilizar cualquier material que aparezca en ella y que no pertenezca a la UNESCO, será necesario pedir autorización a: publication.copyright@unesco.org o Ediciones UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

Título original: Gender Equality, Heritage and Creativity

Publicado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Los términos empleados en esta publicación y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones ni respecto de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Coordinación y supervisión de la traducción, edición y publicación de la versión en español: Lidia Brito, Frédéric Vacheron, Gabriela Pacheco, Corina Fugasot, María Noel Pereyra, Oficina de la UNESCO en MONTEVIDEO.

Edición y coordinación de la Oficina de la UNESCO en MÉXICO para esta edición: Nuria Sanz, Carlos Tejada y Rodrigo Morlesin

Impreso en México

Igualdad de Género

Patrimonio y creatividad





©UNESCO/ M.Ravassard

Prólogo por Irina Bokova

Directora General de la UNESCO

En los tiempos en que los Estados se encuentran definiendo los perfiles de sus agendas de desarrollo post-2015, existe un reconocimiento creciente del papel de la cultura en la promoción del desarrollo social inclusivo, en la erradicación de la pobreza y en el impulso de la sustentabilidad ambiental. Como impulsora y facilitadora del desarrollo sostenible, la cultura determina la forma en que las personas y las comunidades entienden el mundo actual y cómo conciben y conforman su futuro. La igualdad de género es una parte fundamental de la ecuación para un desarrollo más inclusivo y sostenible.

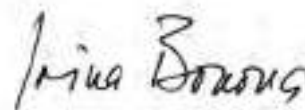
Como Prioridad Mundial de la UNESCO, la igualdad de género se refiere a los roles y responsabilidades de hombres y mujeres, junto con la dinámica propia del género, creada e integrada en las familias, sociedades y culturas. El enfoque de la UNESCO en la promoción de la igualdad de género se basa en un compromiso con los derechos culturales y la diversidad cultural, respaldado por el marco internacional de derechos humanos. Desde este punto de vista, se debe considerar a la diversidad cultural y a los derechos humanos como mutuamente beneficiosos, con la igualdad de género como requisito previo para el desarrollo centrado auténticamente en la gente. Este fue el argumento que presenté ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en 2014, donde acordamos con otras líderes de las Naciones Unidas destacar la necesidad de eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres y las niñas, incluidas las leyes, normas, prácticas y estereotipos sociales discriminatorios. En todos los esfuerzos de desarrollo, debemos asegurar que nunca se invoque a la cultura para justificar la violación o limitación de los derechos humanos.

Mientras que el progreso se evidencia en todo el mundo, persiste la desigualdad con relación a quiénes participan en la cultura, así también como quienes contribuyen o se ven beneficiados por la cultura. Creo firmemente que debemos trabajar más a fin de aprovechar la cultura para el empoderamiento de las mujeres; a este respecto, los instrumentos normativos de la UNESCO significan una valiosa plataforma. La aplicación de las Convenciones de Patrimonio Mundial y Patrimonio Inmaterial demuestra la importancia de comprender los roles propios de cada género en la protección del patrimonio y en la promoción del diálogo y el empoderamiento. La realización de actividades

en el marco de la Convención para la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, especialmente en los países menos desarrollados, ha generado cambios sociales positivos, como por ejemplo, el aumento de la igualdad de género a través de emprendimientos culturales.

La lección clave es clara: debemos reconocer a las mujeres y las niñas como agentes de cambio dentro de sus comunidades y valorar sus logros. Esto debe incluir las situaciones posteriores a los conflictos, donde podemos recurrir al liderazgo de las mujeres en la reconstrucción de la paz y en la creación de políticas públicas equitativas. Construir un futuro mejor para todas y todos requiere la participación integral y equitativa de todas las mujeres y todos los hombres en el ámbito cultural. Mientras avanzamos, cada sociedad debe respaldar el empoderamiento de toda la ciudadanía como fuente inagotable de innovación y dinamismo.

Es con este espíritu que esta publicación presenta un primer panorama mundial del estatus de la igualdad de género con respecto al acceso, la participación, y la contribución a la cultura. Con foco en el mandato de la UNESCO dentro del campo de la cultura, el análisis se basa en los informes de las Naciones Unidas y en las resoluciones de la Asamblea General, incluido el Plan de Acción sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, de la Conferencia de Estocolmo, de 1998; Nuestra diversidad creativa, UNESCO, 1995, redactado por la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo; además de las respuestas a los cuestionarios enviados a todos los Estados Miembros de la UNESCO y los estudios de caso realizados en todo el mundo. Estoy convencida de que estas acciones profundizarán la comprensión de la importancia de la igualdad de género para alcanzar tanto los objetivos sobre derechos humanos como los de desarrollo, a la vez que brindarán conocimientos valiosos para la creación de nuevas estrategias en aras de un futuro con igualdad de género después de 2015.





©OHCHR/Danielle Kirby

Prólogo por Farida Shaheed

Relatora Especial en materia de derechos culturales

Es para mí un privilegio escribir este prólogo para Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad. Como Relatora Especial en materia de derechos culturales, designada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, pero también como activista comprometida durante más de treinta años en la defensa de los derechos de las mujeres, este tema, aunque complejo, me resulta particularmente de gran interés. Me complace que la UNESCO haya publicado este importante informe sobre Cultura e Igualdad de Género.

Para comenzar, quisiera destacar que la tendencia a considerar, en gran medida, la cultura como un impedimento a los derechos humanos de las mujeres es una visión excesivamente simplista. También es problemática porque distrae la atención de los actores, instituciones, leyes y reglamentaciones específicas que mantienen a las mujeres subordinadas dentro de los sistemas y estructuras patriarcales.

Tal como subrayé en mi informe de 2012 a la Asamblea General, para que las mujeres puedan hacer pleno uso de sus derechos culturales sobre una base de igualdad con los hombres, ya es hora de un cambio de paradigma: pasar de la visión de la cultura como un obstáculo para los derechos de las mujeres a una realidad en donde las mujeres puedan disfrutar de manera equitativa sus derechos culturales. Este cambio es de suma importancia, ya que la cultura, manifestada en autoexpresiones individuales o colectivas es parte de todos los aspectos de la vida e, inevitablemente, tiene una diferenciación de género. Al definir los parámetros de los compromisos sociales, la cultura impone las leyes y roles normativos para cada género y las penalidades por transgredirlos. En consecuencia, la materialización de los derechos culturales de las mujeres es fundamental para la materialización de sus derechos humanos en general.

En la actualidad tan frecuentemente se argumenta la discriminación de género con referencia a la cultura, la religión y la tradición que pareciera acertado concluir que ningún grupo social ha sufrido mayor violación de los derechos humanos en nombre de la cultura como las mujeres. Hay mujeres que no tienen derecho al voto, que están sujetas a la violencia y a costumbres que les niegan

su personalidad, por ejemplo, al ser forzadas a casarse (o negárseles el derecho a casarse), al no permitirles tener ganancias o al impedirles libertad de movimiento, asociación y expresión, todo en nombre de la cultura. Esas prácticas no serían toleradas si ocurrieran en otra faceta de identidad, como por ejemplo, la raza.

La concreción de derechos culturales equitativos implica que las mujeres y las niñas tengan acceso a todos los aspectos de la vida cultural, participen y contribuyan sobre una base de igualdad con los hombres y los niños. Esto incluye el derecho a determinar e interpretar el patrimonio cultural de manera equitativa; decidir qué tradiciones, valores o prácticas culturales deben mantenerse intactas; cuáles deben conservarse modificadas y cuáles deben descartarse por completo. El derecho a la participación incluye el derecho a no participar en ningún ritual, costumbre o práctica que contravenga la dignidad humana de niñas y mujeres, a pesar de cualquier justificación cultural. Las mujeres y las niñas deben poder disfrutar la libertad de asociarse, dejar de pertenecer o volver a asociarse a diversas comunidades con valores culturales compartidos relativos a marcadores de identidad que ellas quieran priorizar, sin temor a acciones punitivas, incluyendo cualquier forma de violencia.

La lucha por los derechos humanos de la mujer, y en particular, los derechos culturales, no es una lucha contra la religión, la cultura o la tradición. Desde la perspectiva de los derechos humanos, la cuestión más importante no es si la religión, la cultura y la tradición prevalecen sobre los derechos humanos de la mujer o de qué manera lo hacen, sino cómo asegurar que las mujeres disfruten tanto de su cultura, lo que incluye religión y tradición, como también de sus derechos humanos. En la práctica, el desafío fundamental es cómo asegurar la participación equitativa de la mujer en las discusiones y en la toma de decisiones sobre estos temas y permitirles crear nuevos significados y prácticas culturales.

La cultura está en constante movimiento y siempre se la asocia con las relaciones de poder. Los derechos culturales deben entenderse también como vinculados a quién, en la comunidad, tiene el poder de definir su identidad colectiva. La pertenencia no confiere igualdad dentro de

la comunidad, y pueden existir múltiples puntos de vista dentro de una comunidad con respecto a los elementos que constituyen las bases de la cultura individual. Resulta imprescindible garantizar que se escuchen, sin discriminación, todas las voces dentro de una comunidad, que representan los intereses, deseos y perspectivas de diversos grupos.

Debemos oponernos enfáticamente a los discursos sobre culturas rígidas, estáticas y atemporales, para garantizar que no sigan sirviendo de base para contradecir la legitimidad universal y la aplicación de las normas de los derechos humanos y su aplicación. En el marco de la ley internacional de derechos humanos, nadie puede invocar la diversidad cultural para violar o limitar los derechos humanos. Las normas internacionales de derechos humanos establecen claramente que no se pueden imponer limitaciones a los derechos culturales de las mujeres, que en última instancia se refieren a restricciones a los principios de no discriminación e igualdad, en aras de preservar la diversidad cultural. Asimismo, no se puede conseguir la cohesión de una determinada comunidad cultural, sea esta transnacional, nacional o subnacional, en detrimento de un grupo dentro de esa comunidad, como las mujeres.

Todas las personas, sin importar su género, pertenecen simultáneamente a múltiples comunidades diversas y cambiantes. Es fundamental que no se fuerce a las personas a ser identificadas solo en términos de un aspecto distintivo de su identidad, tal como ser del sexo femenino o pertenecer a una determinada etnia, religión o grupo lingüístico. La protección de diversas identidades ayuda a oponer resistencia y vencer a aquellas fuerzas políticas que quieran negar cualquier posibilidad de pluralismo entre los individuos y en la sociedad, además de la igualdad de género.

La lucha contra prácticas culturales que puedan resultar en detrimento de los derechos humanos no amenaza la existencia y la cohesión de una determinada comunidad cultural. Por el contrario, estimula la evolución hacia el reconocimiento pleno de los derechos humanos. Es hora que las perspectivas, las inquietudes y las contribuciones de la mujer migren de las periferias al centro de los procesos que crean, interpretan y modelan la cultura. Los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para asegurar que las mujeres sean también portavoces, investidas de la autoridad para modificar todas las comunidades en las que ellas deseen participar y las que deseen crear.

Los derechos culturales son transformadores: son derechos que confieren poderes, que brindan importantes oportunidades para la realización de otros derechos humanos. La falta de derechos culturales equitativos, combinada con desigualdades económicas y sociales, dificulta y, la mayoría de las veces, impide a las mujeres disfrutar de su autonomía personal, ejercer sus derechos civiles y políticos y, en especial, participar en la vida política de su comunidad o su país.

Establecer simplemente el principio de "igualdad" resulta insuficiente.

La efectiva implementación de las normas de derechos humanos requiere medidas que transformen el texto de la legislación en acciones de la vida real. Especialmente en el campo de los derechos culturales, el principio de igualdad debe trascender la ley para sumergirse en la sociedad. Los derechos humanos necesitan "vernacularizarse": necesitan traducirse a un idioma entendible culturalmente. Podría ser, por ejemplo, a través de iniciativas que sirvan de fundamento para los conceptos de derechos humanos dentro de las tradiciones de distintas culturas. La "vernacularización" facilita la legitimidad al asegurar la aceptación de las normas de derechos humanos que, de ese modo, tendrán los aportes y el consentimiento de las personas a las que aplican esas leyes. La práctica de los derechos humanos debe velar por la no imposición de ideologías externas. Por el contrario, debe evitar, enérgicamente, las prácticas y normas en las comunidades que perpetúen la subordinación femenina. Este proceso necesita incorporar tanto el diálogo interno para respaldar la legitimidad como diálogos interculturales para compartir, de manera recíproca, las perspectivas.

No tengo dudas de que el lanzamiento de esta nueva publicación de la UNESCO sobre cultura e igualdad de género contribuirá, en gran medida, a aclarar y desarrollar los grandes desafíos relacionados con estos problemas que aún tenemos por delante.



Reconocimientos

Concepto: Francesco Bandarin

Equipo editorial: Penelope Keenan, Keiko Nowacka, Lynne Patchett

Coordinación y Sitio web: Laura Nonn

Coordinación y supervisión de la edición en español: Sector Cultura de la Oficina de la UNESCO en MONTEVIDEO - Oficina Regional de Ciencia para América Latina y el Caribe: Lidia Brito, Frédéric Vacheron, Gabriela Pacheco, Corina Fugasot, María Noel Pereyra.

La UNESCO expresa su más profundo agradecimiento al Grupo WANDA de China por su generosa contribución financiera para la realización de la publicación y al Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos bajo el auspicio de UNESCO de Argentina por su apoyo para la traducción de la edición en español.

Colaboradores del informe:

Textos: Lorena Aguilar, Manal AIDowayan, Lizelle Bisschoff, Janet Blake, Lydia Deloumeaux, Dolores Elkin, Amareswar Galla, Maria Luiza Gatto, Guerrilla Girls, Niéde Guidon, Hanhee Hahm, Yarri Kamara, Susan Keitumetse, Cécile Pélissier, Valeria Marcolin, Gabriela Martin, Anne-Marie Pessis, Sarah Peters-Harrison, Mechtild Rössler.

Imágenes y gráficos: Afghanistan National Institute of Music (Instituto Nacional de Música de Afganistán), Gary Barker (Promundo), Aszure Barton (Aszure Barton and Artists), Edwin Bernbaum, Eric Boudet, Kalpana Chatterjee, Cuadro Gallery (Dubai), Lanre Da Silva, FurtherArts, Gallerie Perrotin (París), G/P Gallery (Tokio), Jaya Jaitly, Kato Inowe, Thierry Joffroy, JR, Wanuri Kahiu, Caroline Kamya, Sébastien Moriset (CRAtterre), Julio Moure, New York Film Academy (Academia Cinematográfica de Nueva York), Kinshin Shinoyama, Anida Yoeu Ali, Wapikoni Mobile.

La participación de los Estados Miembros de la UNESCO fue esencial para la elaboración de la dimensión política del informe. A este respecto, la Organización expresa su reconocimiento a las valiosas contribuciones de los Estados Miembros que respondieron el Cuestionario de la UNESCO sobre Igualdad

de Género y Cultura. En especial, el Ministerio de Cultura y Comunicación de Francia y la Delegación Permanente de Turquía ante la UNESCO aportaron contribuciones específicas al contenido del Informe.

El Sector Cultura reconoce los oportunos comentarios recibidos en las distintas etapas de este proyecto y en los diferentes borradores de esta publicación por parte de los siguientes colaboradores y colaboradoras: Chiara Bortolotti, Johanne Bouchard, Jessica Brown, Carolina Castellanos, Harriet Deacon, Sylvia Gagliardi, Christophe Golay, Imma Guixe, Abby Kendrick, Fergus Kerrigan, Larissa Kersten, Ruti Levtoy, Jimena Valdés y María Villumsen.

También agradece a los siguientes colegas de la Sede de UNESCO y de las Oficinas de terreno, así también como a los Consejos Asesores de la Convención de Patrimonio Mundial, quienes contribuyeron al Informe con estudios de caso y estadísticas: Guiomar Alonso Cano, Atieh Asgharzadeh Khabbaz, Jawad Aziz, Tim Badman, Denise Bax, Duong Bich Hanh, Giovanni Boccardi, Nicole Bolomey, Fernando Brugman, Danielle Cliche, Sanye Gülser Corat, Tim Curtis, Bandiougou Diawara, Dorine Dubois, Cécile Duvelle, Lazare Eloundou Assomo, Vincenzo Fazzino, Leire Fernández Gómez, Laura Frank, Jane Freedman, Valentina Gamba, Francisco Gómez Durán, Matthieu Guevel, Rita-Mae Hyde, Edouard Jouveaud, Beatrice Kaldun, Susanna Kari, Joseph King, Doyun Lee, Paola Leoncini-Bartoli, Dov Lynch, Maider Maraña, Laurence Mayer-Robitaille, Anahit Minasyan, Karalyn Monteil, Anne Müller, Jacques Plouin, Ann-belinda Preis, Beatriz Puerta, Carméla Quin, Kishore Rao, Rochelle Roca-Hachem, Mechtild Rössler, Sasha Rubel, Alcira Sandoval Ruiz, Susanne Schnuttgen, Sinisa Sesum, Akatsuki Takahashi, Marie-Noël Tournoux, Nathalie Valanchon, Tatiana Villegas y Vesna Vujicic-Lugassy.

Expertas y expertos: Somali Cerise (ONU Mujeres)
Jyoti Hosagrahar (Universidad de Colombia)
Andreas Wiesand (Instituto Europeo para la Investigación Cultural Comparada Cultura - ERICarts)

Acrónimos y abreviaturas

AGNU	Asamblea General de las Naciones Unidas
ANIM	Instituto Nacional de Música de Afganistán
ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
ASMT-CI	Asociación para la Protección de la Música de las Trompas Traveseras en Costa de Marfil
AWIFF	Mujeres Africanas en el Foro de Cine
BRICS	Brasil, Federación Rusa, India, República Popular de China y Sudáfrica
CALQ	Consejo de Artes y Literatura de Québec
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CLA	Arte Contemporáneo de Camboya
CLP	Programa de Liderazgo Cultural (Reino Unido)
COMPACT	Gestión de las Comunidades en la Conservación de Áreas Protegidas
CONICET	Consejo Nacional de Investigaciones (Argentina)
CSA	Consejo Superior Audiovisual (Francia)
DIGEIBIR	Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe y Rural (Perú)
DRAC	Direcciones Regionales de Asuntos Culturales (Francia)
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
ERICarts	Instituto Europeo para la Investigación Cultural Comparada
ESFT	Sociedad de Tradiciones Populares de Egipto
EU	Unión Europea
FESPACO	Festival Panafricano de Ouagadougou de Cine y Televisión
FIDC	Fondo Internacional para la Diversidad Cultural
FNAC	Fondo Nacional de Arte Contemporáneo (Francia)
FRAC	Fondo Regional de Arte Contemporáneo (Francia)
FUMDHAM	Fundación Museo del Hombre Americano (Brasil)
FUNARTE	Fundación Nacional para las Artes (Brasil)
GAD	Género y Desarrollo
GDP	Producto interno bruto
GGCA	Alianza Mundial de Género y Cambio Climático
ICATUS	Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre Uso del Tiempo
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

ICCROM	Centro Internacional de Estudios para la Conservación y la Restauración de los Bienes Culturales
ICESCR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
ICD	Indicadores de Cultura para el Desarrollo
ICOMOS	Consejo Internacional de Monumentos y Sitios
ICT	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
IIFF	Festival Internacional de Cine de la Mujer
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia (México)
INBA	Instituto Nacional de Bellas Artes (México)
MoCFA	Ministerio de Cultura y Artes Plásticas (Camboya)
MDG	Objetivos de Desarrollo del Milenio
MDG-F	Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio
MEC	Marco de Estadísticas Culturales
MGF	Mutilación Genital Femenina
NEA	Fondo Nacional a las Artes (Estados Unidos de América)
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONG	Organización No Gubernamental
PASIH	Perkumpulan Hijau Siberut (Indonesia)
PCC	Conferencia de Iglesias del Pacífico
PCI	Patrimonio Cultural Inmaterial
PHU	Paisaje Histórico Urbano
PNUD	Programa de Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas
SODEC	Sociedad para el Desarrollo de Empresas Culturales (Québec, Canadá)
TUS	Estadísticas de Uso del Tiempo
UIS	Instituto de Estadísticas de la UNESCO
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNSD	División de Estadística de las Naciones Unidas
WFOZ	Cineastas Mujeres en Zimbabue
WIFTSA	Mujeres en el Cine y la Televisión en Sudáfrica
WMF	Foro sobre Mujeres y Memoria (Egipto)
WoS	Mujeres del Sol (Sudáfrica)

Índice

Prólogo Irina Bokova, Directora General de la UNESCO	3	3. Creatividad	73
Prólogo Farida Shaheed, Relatora Especial en materia de derechos culturales	5	Descripción General	74
Reconocimientos	7	<i>Enfoque nacional: Francia</i>	
Acrónimos y abreviaturas	9	Hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Francia	92
Introducción	13	Fleur Pellerin, Ministra de Cultura y Comunicación de Francia	
1. Un cambio global	21	<i>Enfoque Regional: África</i>	
Cuestionario de la UNESCO sobre igualdad de género y cultura	22	Igualdad de género, las mujeres y el cine africano	98
2. Patrimonio	31	Lizelle Bisschoff	
Descripción General	32	Desafíos para las emprendedoras africanas en los sectores de las artes escénicas y del diseño de moda	108
Género y Patrimonio Cultural Inmaterial Janet Blake	48	Yarri Kamara	
¿Patrimonio Mundial con perspectiva de género? Análisis de la aplicación de la Convención de la UNESCO sobre el Patrimonio Mundial (1972) Mechtild Rössler	60	<i>Cambios de poder en el mundo: economías emergentes</i>	
		El empoderamiento de la mujer y la producción cultural en los BRICS	122
		Maria Luiza Gatto y Sarah Peters-Harrison	
		4. Conclusiones y recomendaciones	133
		Epílogo	
		Alfredo Pérez de Armiñán, Sub-director General para la Cultura, Sector de Cultura de la UNESCO.	
		Epílogo	
		Baltasar Garzón, Presidente del Consejo de Administración del Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos, bajo los auspicios de la UNESCO (Argentina).	
		Anexos	138
		Género y cultura: perspectiva estadística	139
		Lydia Deloumeaux, Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS)	
		Panorama de las convenciones clave sobre cultura de la UNESCO	146
		Referencias bibliográficas	150

Cuadros

1. Reconocimiento del papel de las mujeres en la administración y conservación del patrimonio: Tumbas de Kasubi, Patrimonio Mundial, Uganda
2. Fortalecimiento de habilidades para una acción de perspectiva de género: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN)
3. Cumplimiento de políticas de trabajo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: Región Parque Nacional Serra da Capivara, Brasil
4. Perspectiva: Dolores Elkin, arqueóloga y buceadora científica profesional, Argentina
5. Programas conjuntos ODM-F
6. La música como vehículo para promover el respeto y la igualdad: Instituto Nacional de Música de Afganistán
7. Haciendo accesible lo inaccesible: Wapikoni Mobile, Canadá
8. Promoción de la igualdad de género y paz a través del cine: Cámaras de la Diversidad
9. Ayuda a mujeres con discapacidades para que participen en las industrias culturales en Camerún
10. Esfuerzos para combatir la discriminación de género en Argentina
11. Orientando a las artistas en Austria
12. La igualdad de género en el financiamiento al cine en Suecia
13. Apoyando a las creativas indígenas en Guatemala
14. Programa “Las Mujeres leen” en Côte d'Ivoire
15. Las mujeres que trabajan en industrias culturales en Zimbabue
16. Las mujeres que participan en una microindustria audiovisual en la Isla de Siberut, Indonesia
17. Perspectiva: Manal AlDowayan, artista, Arabia Saudita
18. Haciendo visible lo invisible: Las mujeres son heroínas, JR
19. Perspectiva: Guerrilla Girls

Gráficos

1. Desigualdad de género en el cine
2. Obstáculos para la participación de las mujeres en el sector de las artes escénicas en África
3. El obstáculo clave para la participación de las mujeres en el sector de las artes escénicas en África
4. Razón (es) para desarrollar una (s) empresa (s) cultural (es) en África
5. Obstáculos principales para iniciar una empresa y desafíos clave para la subsistencia y el desarrollo de una empresa en África
6. Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013) Brasil
7. Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013) Federación Rusa
8. Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013) India
9. Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013) República Popular de la China
10. Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013) Sudáfrica
11. Películas dirigidas por mujeres en festivales locales de los países BRICS (2013)
12. Cortometrajes y largometrajes dirigidos por mujeres en festivales locales en los BRICS (2013)
13. Empleo cultural en los Estados Unidos de América desglosado por sexo y nivel de educación (2012)
14. Empleos culturales autónomos en los Estados Unidos de América, desglosados por sexo (2012)
15. Personas con más de un empleo, desglosado por sexo en los Estados Unidos de América (2011)
16. Personas con un empleo cultural, desglosado por categoría de tiempo completo o tiempo parcial y sexo en los Estados Unidos de América (2012)
17. Empleos culturales, desglosados por sexo y según los campos del Marco de Estadísticas Culturales de la UNESCO (FCS) en los Estados Unidos de América (2012)



Introducción



La igualdad de género en la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que se extienden a otras áreas de la sociedad y recibe la influencia de un contexto más amplio que incluye otras formas de categorización social, tales como el nivel de pobreza, la etnia, la religión, la edad, la discapacidad y el estado civil, que pueden conllevar desventajas.

¿Por qué igualdad de género y cultura?

El género es una construcción cultural y social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres y por las normas y valores relativos a los roles “masculinos” y “femeninos” con respecto al comportamiento. La interpretación cultural y la negociación del género resultan fundamentales para la identidad (incluyendo la identidad de género) de las personas y sus comunidades. El género no se entiende universalmente de la misma manera entre las diversas culturas y puede tener múltiples definiciones en las distintas comunidades, más allá de la dicotomía masculina-femenina. La igualdad de género en la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que se extienden a otras áreas de la sociedad y recibe la influencia de un contexto más amplio que incluye otras formas de categorización social, tales como el nivel de pobreza, la etnia, la religión, la edad, la discapacidad y el estado civil, que pueden conllevar desventajas.

La igualdad de género ha sido ampliamente reconocida como un objetivo principal del desarrollo y un derecho humano. Durante las cuatro décadas pasadas, ha habido un progreso significativo en materia de esfuerzos internacionales para promover a las mujeres como actoras empoderadas en el desarrollo, mientras que, al mismo tiempo, se ha asegurado que hombres y niños se involucren en los esfuerzos para reducir las brechas de género en cuanto a oportunidades y derechos.

En las presentes décadas, la cultura –en toda su variedad de formas, expresiones, prácticas y conocimientos– ha ganado reconocimiento internacional como facilitadora y conductora del desarrollo. Esto está bien expresado en la Declaración de Hangzhou: Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible, aprobada en 2013 en la conferencia epónima organizada conjuntamente por la UNESCO y la República Popular de China. Este documento emblemático destaca el papel de la cultura como facilitadora y conductora esencial del desarrollo. Como facilitadora, la cultura es una “fuente de significado y energía, un manantial de creatividad e innovación”, y como conductora contribuye “al desarrollo social, cultural y económico inclusivo, a la armonía, sustentabilidad ambiental, paz y seguridad”. A su vez, está comprobado que las políticas de desarrollo sensibles a los contextos culturales son un determinante fundamental para asegurar resultados más sostenibles. La percepción absoluta del potencial de la cultura como facilitadora y conductora de un desarrollo sostenible también ha generado conciencia internacional y nacional de que las oportunidades y los recursos deben ser respaldados por esfuerzos para asegurar el acceso de todos a la cultura en primera instancia.

Sustentadas ampliamente por la creciente evidencia de lo desventajosas que resultan la discriminación y la desigualdad para los resultados en el desarrollo (Banco Mundial, 2012; PNUD, 1995; OCDE, 2012), las intervenciones internacionales y nacionales en el desarrollo han sido enfocadas hacia la igualdad de género como vehículo fundamental para el desarrollo sostenible y equitativo (Resolución 60/210 de la Asamblea General, del 22 de diciembre de 2005). En el año 2000, se identificó a la igualdad de género como Objetivo de Desarrollo del Milenio N° 3, en reconocimiento a su poder catalítico positivo para otros objetivos de desarrollo. Y queda aún un objetivo independiente sobre la igualdad de género, con la perspectiva de género atravesando otros objetivos, como un área prioritaria en las discusiones recientes del marco para el desarrollo post-2015. En la publicación titulada “El futuro que queremos para todos” (Naciones Unidas, 2012b) el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas para la Agenda de Desarrollo post-2015 instó a transformar las barreras estructurales que refuerzan la difundida permanencia de las desigualdades de género y un progreso desigual de desarrollo entre mujeres y hombres, niñas y niños. Además, se resaltó el papel integral de la igualdad de género en la obtención de un desarrollo sostenible a través de la cultura en la resolución 68/223 de la Asamblea General del 20 de diciembre de 2013, sobre Cultura y Desarrollo Sostenible, que instó a los Estados Miembros a “asegurar que las mujeres y los hombres tuvieran igual acceso, participación y contribución a la vida cultural y a la toma de decisiones, además de comprometerse al desarrollo de políticas y programas culturales con perspectiva de género, en los ámbitos locales, nacionales e internacionales a modo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas” (art. 11c).

Como los derechos humanos constituyen una garantía de las libertades y capacidades fundamentales, representan una importante dinámica interna de desarrollo para los individuos y la sociedad en su conjunto. El ejercicio de todos los derechos universales, indivisibles e interdependientes atañe a todos los aspectos de la sociedad y el disfrute de los derechos en un área depende también de la realización de los derechos en otra. En todas las áreas de la cultura, los derechos humanos son una precondition para el enriquecimiento de la diversidad cultural y para la concreción de la creatividad humana. Incluyen la libertad de expresar, elegir, intercambiar y compartir libremente pensamientos, ideas e información.

El derecho a participar libremente en la vida cultural de la comunidad, disfrutar del arte y compartir los avances científicos y sus beneficios está contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General en 1948. A lo largo de los últimos sesenta años, los derechos humanos han comenzado a destacarse, ya sea implícita o explícitamente,

en las disposiciones de acuerdos internacionales, incluidos los instrumentos normativos de la UNESCO, en materia de cultura, entre otros, la Recomendación del Artista (1980), la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural (2001), la Convención para la salvaguarda del patrimonio cultural inmaterial (2003) y la Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (2005).

En referencia a la cultura de forma más general, las distintas disertaciones sobre igualdad de género y desarrollo se han enfocado hacia la compleja relación entre la diversidad cultural y los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer. Las prácticas discriminatorias que transgreden o violan los derechos de las mujeres y las niñas, tales como la mutilación genital femenina (MGF), el matrimonio precoz, la violencia doméstica o las leyes de herencia se han destacado en las discusiones internacionales sobre la cultura y la igualdad de género. Esto ha llevado a una desafortunada y errónea combinación entre prácticas tradicionales perjudiciales y “cultura”, en donde los derechos humanos, particularmente los derechos de las mujeres, han sido refutados alegando que eran conceptos ajenos a “nuestra cultura”. La idea universal de los derechos humanos también ha sido objeto de controversia por considerarse un concepto “occidental” y etnocéntrico, que limita la aplicación dentro de ciertos sistemas de gobernanza y sistemas jurídicos. De esta forma, el debate sobre el relativismo en contra del universalismo con relación a derechos humanos, y específicamente a los derechos de las mujeres se ha mantenido como un punto importante en la agenda.

Existe un importante y creciente material de investigación que refuta y desafía esta asociación negativa generalizada. El respeto por la dignidad humana no es exclusivo de una región geopolítica en particular, o una visión del mundo o una determinada ética o pueblo; sostiene la mayoría de las culturas, los textos religiosos y los sistemas de gobernanza en el mundo entero. Los informes emblemáticos emitidos por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2008), la Relatora Especial en materia de derechos culturales y los distintos aportes y estudios de caso de este informe demuestran la importancia de analizar, resolver y comprender las (desiguales) relaciones de poder en cuanto al género que respaldan las prácticas discriminatorias. La cuestión de poder dentro de las relaciones de género reviste una singular importancia en la discusión, ya que las desigualdades se refieren a jerarquías más que a diferencias. Las desigualdades de género están insertas en muchas instituciones de las sociedades, desde la familia hasta el Estado. Una visión analítica y crítica de esta cadena nos llevará, por tanto, a analizar cómo estas estructuras de poder afectan, de manera diferente, a mujeres, hombres, niños y niñas.

Como los derechos humanos garantizan las capacidades fundamentales, constituyen una importante dinámica interna para el desarrollo, tanto de los individuos como de la sociedad en conjunto. El desarrollo se basa en la capacidad de hombres y mujeres para hablar, moverse, trabajar y elegir libremente.

El marco de derechos humanos presenta una guía clara para resolver esta tensión. Por ejemplo, la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, detalla principios claves para detectar potenciales conflictos entre la diversidad cultural y los derechos humanos: “Nadie puede invocar la diversidad cultural para violar los derechos humanos garantizados por la ley internacional ni limitar su alcance”. Se basa en el importante conjunto de material sobre los derechos humanos internacionales, las recomendaciones y los informes desde la aprobación, en 1966, del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR). Por ejemplo, tal como hace hincapié el Comentario General 21 acerca del derecho de cualquier persona a formar parte de la vida cultural,¹ es obligatorio que los Estados Partes aseguren la igualdad entre hombres y mujeres con respecto al derecho a participar en la vida cultural mediante la eliminación de “obstáculos institucionales y legales así como también aquellos que se basan en prácticas perjudiciales, incluidas aquellas atribuidas a las costumbres y tradiciones”.

La Relatora Especial en materia de derechos culturales identifica claramente los tres componentes principales e interrelacionados del derecho que forman parte de la vida cultural: (a) participación; (b) acceso; y (c) contribución a la vida cultural.² El reconocimiento de la importancia del género y los derechos culturales dentro del

amplio sistema de derechos humanos otorga un nuevo impulso para el reconocimiento y la formación de las capacidades de cada persona y de los recursos disponibles dentro de su ambiente.

La diversidad cultural es ampliamente compatible con los derechos humanos y ciertamente, juntos, constituyen los ingredientes clave para la construcción del “futuro que queremos”.³ El respeto a la humanidad en toda su diversidad se basa en la igualdad y la no discriminación, y constituye el alma de los derechos humanos.

En ningún otro ámbito podemos experimentar tan claramente el alcance y el potencial de la diversidad del ser humano, a través de nuestro patrimonio y creatividad, como en la cultura. La igualdad de género en la vida cultural reconoce que ningún miembro de la sociedad debe ser privilegiado o desfavorecido con respecto a sus derechos, elecciones, oportunidades, beneficios y libertad, en razón de que hayan nacido mujer o varón, o se los identifique dentro de esa categorización.

Aunque las políticas y la legislación son fundamentales, constituyen solo el primer paso. Un desafío aún mayor es avanzar hacia la puesta en práctica en este terreno. Esto conlleva el deseo de que se garantice, en todos los niveles, que todos los seres humanos puedan experimentar y sentir la igualdad de oportunidades. Las percepciones de género se originan dentro de las culturas y entre ellas, y varían también dentro de cada una y en relación con las otras. Sin embargo, en todas las culturas el género determina el poder y los recursos de las mujeres y los hombres.

La desigualdad arraigada en el género es tanto una cuestión de derechos humanos como una instancia de desarrollo. La equitativa participación de hombres y mujeres en la sociedad no es solamente un derecho legítimo sino también una necesidad social y política para lograr un desarrollo sostenible. Como los derechos humanos garantizan las capacidades fundamentales, constituyen una importante dinámica interna para el desarrollo, tanto de los individuos como de la sociedad en conjunto. El desarrollo se basa en la capacidad de los hombres y las mujeres para hablar, moverse, trabajar y elegir libremente. La promoción de la igualdad de género no es exclusiva de las mujeres, y es necesario entender precisamente cómo forjar una sociedad entre hombres y mujeres, y cómo los hombres pueden también detectar los obstáculos que impiden la igualdad de género para asegurar un desarrollo sostenible para todas y todos. En la

1 E/C.12/GC/21.

2 A/67/287.

3 “El futuro que queremos para todos”- Documento aprobado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible Rio+20, 20 al 22 de junio 2012. Resolución 66/288 aprobada por la Asamblea General el 27 de julio 2012

actualidad, existe un creciente material de investigación y trabajo en el ámbito local, que ha destacado los beneficios de involucrar a las mujeres y a los hombres en el apoyo a la igualdad de género, en lo que comúnmente se reducía a una “cuestión femenina”. Debe considerarse un asunto que atañe a todas las personas.

Para avanzar en esta área, debemos desarrollar una conciencia precisa de los casos en los que la cultura es la causa –en vez de la excusa– de desigualdades. Debemos cuestionar hasta qué punto el prejuicio es producto de la ignorancia, oculto tras las barreras de la tradición. La igualdad de género significa que cada persona tiene el derecho a vivir una vida satisfactoria de acuerdo con sus propios valores y aspiraciones. Los logros en materia de derechos humanos de las últimas décadas no deben subestimarse, y las leyes relativas a la discriminación e igualdad se han vuelto cada vez más sofisticadas en las distintas jurisdicciones. La cultura nunca es estática y está en constante evolución. Las prácticas culturales evolucionan o se descartan conforme cambian las percepciones de la comunidad y se siguen alternativas. Sin embargo, estructuras más profundas de discriminación insertas en los sistemas e instituciones de la sociedad han demostrado ser considerablemente resistentes. Estas estructuras tienen una influencia duradera, delinean las creencias de la gente, el sentido de identidad y la aceptación del statu quo como “natural”.

Por estas razones, este informe es muy oportuno. El consenso internacional en este tema demuestra lo importante que resulta dirigir nuestra mirada a la intersección entre igualdad de género y acceso, contribución y participación en el patrimonio y la creatividad. En junio de 2014 ONU Mujeres llamó la atención de la comunidad internacional para terminar con la desigualdad de género en el año 2030. Este desafío destaca la necesidad de aumentar los esfuerzos consolidados si se quiere lograr este objetivo. Desde hace tiempo, la desigualdad de género ha sido una cuestión mundial de gran relevancia, y la discusión sobre la igualdad de género está condicionada por el hecho de que no es una cuestión nueva. Se han desarrollado indicadores, se han probado cupos y se han realizado objetivos. El argumento en contra de emplear estos métodos se basa en que cada vez nos centraremos menos en el arte y el talento, desembocando en un ejercicio de ingeniería social. De todos modos, lo más importante es el peligro de que el verdadero problema continúa enmascarado o, en gran medida, sin resolver.

Por medio del patrimonio y las industrias culturales y creativas, podemos observar claramente que el estatus social de la mujer, ya sea político, legal, social o económico, ha sido restringido de forma drástica en la mayor parte del mundo durante gran parte de la historia de la humanidad. Es necesario determinar hasta qué punto es realmente inclusivo y participativo todo el proceso de identificación, interpretación, conservación/salvaguardia y

administración del patrimonio. Los papeles de las mujeres y los hombres, se han ido desarrollando y moldeando a lo largo de la historia, y han tenido un impacto sobre la capacidad y la medida en la que las mujeres y los hombres pueden acceder, participar y contribuir a la cultura.

Metodología y alcance

Como bien ilustra este informe, la cultura puede ser un aliado íntimo de la igualdad de género. El informe apunta a consolidar las principales investigaciones, estadísticas y estudios de caso en el campo de la cultura y la igualdad de género, con foco especial en la creatividad y patrimonio, como aporte a los debates internacionales en la agenda post-2015. Intenta comparar el progreso a la fecha y propone recomendaciones a los gobiernos, los encargados de tomar decisiones, la comunidad internacional y la sociedad civil.

Este panorama mundial se basa en el trabajo normativo y programático de la UNESCO y se complementa con investigación de los distintos departamentos y los aportes pertinentes de la Relatora Especial en la esfera de los derechos culturales, representantes gubernamentales, grupos internacionales de investigación y comités de expertos, así también como académicos, artistas y de profesionales en el campo del patrimonio. Se han analizado algunos subsectores culturales desde una perspectiva de género, con el propósito de generar entendimientos matizados de las peculiaridades y diferencias entre estos subsectores. Durante el proceso editorial, la necesidad de identificar las dos prioridades mundiales de la UNESCO, Igualdad de Género y Prioridad África, ha respaldado el desarrollo de esta publicación.

El alcance del informe no pretende cubrir el espectro total de la cultura; utiliza el mandato exclusivo de la UNESCO, basado en las recomendaciones y resultados de los recientes informes de Naciones Unidas y las resoluciones de AGNU, el Plan de Acción sobre Políticas Culturales al Servicio del Desarrollo de la Conferencia de Estocolmo (1998a), UNFPA (2008) y los documentos de investigación, informes y normativas de la UNESCO. También han contribuido al contenido del informe las experiencias de las y los colegas de la sede de UNESCO y de las oficinas de terreno. En agosto de 2013 se envió un cuestionario a los 195 Estados Miembros, y a través de las oficinas de terreno de UNESCO, las redes de las Cátedras UNESCO y los medios de comunicación masiva una solicitud a Organismos No Gubernamentales de presentación de trabajos de investigación y estudios de caso. Aunque los resultados de 31 Estados Miembros

que respondieron al cuestionario no pueden considerarse representativos a nivel mundial, se llegó a un punto de referencia para entender mejor las brechas políticas y las oportunidades, y para destacar las buenas prácticas en esta área. También se han incorporado oportunamente en esta publicación las presentaciones resultantes de la solicitud a las ONG, obtenidas de la sociedad civil y de instituciones de investigación

Organización del informe

Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad se estructura en cinco capítulos principales: (1) Un desafío mundial; (2) Patrimonio; (3) Creatividad; (4) Conclusiones y recomendaciones; y (5) Anexos.

Capítulo 1. Un desafío mundial establece la dimensión política de la igualdad de género en la cultura. Basándose en estadísticas y en la evidencia programática y política a nivel país para identificar los principales desafíos y oportunidades de la igualdad de género en la cultura. En el análisis de las respuestas de los Estados Miembros de la UNESCO al cuestionario sobre igualdad de género y cultura distribuido en 2013, se detallan los principales hallazgos del proceso, se recopila información estadística y se destacan acciones y políticas de fomento de género adoptadas por los Estados Miembros y las instituciones públicas locales, regionales y nacionales.

Capítulo 2. Patrimonio comienza analizando la igualdad de género y el patrimonio en relación con los sistemas de valores que gobiernan nuestro sentido de identidad, y por lo tanto influyen en la interpretación, identificación y transmisión del patrimonio en el tiempo. Estudios de caso y textos dan ejemplos de cómo abordar cuestiones específicas en relación con la igualdad de género, y cómo la igualdad de género ha sido considerada en políticas, investigación y prácticas relativas al patrimonio. Dos documentos analíticos, realizados por Janet Blake y Mechtild Rössler extrapolan algunas de las oportunidades y desafíos clave de la igualdad de género y patrimonio desde una perspectiva teórica y una operativa. Blake examina la dimensión conceptual de género y patrimonio cultural inmaterial (PCI) y se basa en sólidos estudios de caso y ejemplos de campo que clarifican cómo el género forma parte de la diversidad cultural y es fundamental para la creación y transmisión del PCI. Se refiere a una de las cuestiones principales que surgen al discutir la igualdad de género en el contexto de cultura: la relación entre diversidad cultural y derechos humanos, en especial los derechos de las mujeres. Rössler se enfoca en los conceptos y cuestionamientos de género relacionados con la Convención de 1972 sobre la Protección del Patrimonio Mundial,

Cultural y Natural, cuyo concepto de valor es fundamental para el marco legislativo y operativo. Revisa los actuales desafíos y oportunidades de género y se basa en una serie de casos de bienes culturales listados como Patrimonio de la Humanidad de diferentes regiones geográficas, que revelan importantes aspectos de género.

El Capítulo 3 examina la igualdad de género en la Creatividad, como la capacidad humana, por medio de la imaginación o invención, de desarrollarse al máximo el potencial total que tiene una persona y de construir sociedades abiertas, inclusivas y pluralistas. En línea con la evidencia mundial dominante que revela una subrepresentación de la mujer en los papeles de toma de decisiones en las industrias culturales y creativas, se centra en la información y los datos disponibles relativos a políticas y programas para el empoderamiento de la mujer en el sector creativo. A un panorama mundial le siguen textos analíticos que afinan la visión de género más aún para revelar los desafíos y las oportunidades en ciertos sectores creativos dentro de contextos nacionales, regionales y geoeconómicos específicos. La Ministra de Cultura y Comunicación de Francia, Fleur Pellerin, presenta una perspectiva de políticas y detalla números clave y los desafíos constantes al abordar la igualdad de género en el ámbito nacional en Francia. Yarri Kamara y Lizelle Bisschoff analizan las dimensiones de género en diferentes sectores creativos en el contexto regional de África. Además, Maria Luiza Gatto y Sarah Peters-Harrison exploran los papeles de liderazgo de la mujer en la industria del cine en los países en desarrollo / recientemente industrializados de los BRICS.⁴

Capítulo 4. Conclusiones y recomendaciones resume los principales hallazgos y las lecciones aprendidas y además propone recomendaciones para forjar nuevos caminos hacia la igualdad de género en el campo de la cultura.

Capítulo 5. Los Anexos detallan el trabajo de la UNESCO con respecto a la recolección de datos relativos al género y los documentos normativos que sirven de guía para los programas de la UNESCO en el campo de la cultura. Lydia Deloumeaux, del Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS) analiza algunas brechas, desafíos y oportunidades clave en la recolección de datos de género para elaborar estadísticas comparables a nivel internacional en el campo de la cultura. Este capítulo concluye con un resumen de las seis principales convenciones culturales internacionales bajo el mandato de la UNESCO.


4 Brasil, Federación Rusa, India, República Popular de China y Sudáfrica.



El grupo de la música del agua de las mujeres de Leweton, Vanuatu.
© Libby Gott, Further Arts and Leweton, 2012

A photograph of a tropical river with clear, turquoise water. The banks are covered in dense, lush green vegetation. In the foreground, dark green leaves and branches are visible, partially obscuring the view of the water. The overall scene is bright and vibrant, with a strong teal color overlay on the right side.

Capítulo 1: Un cambio global



Cuestionario de la UNESCO sobre igualdad de género y cultura.

Introducción

En agosto de 2013, se distribuyó un cuestionario sobre igualdad de género y cultura entre todos los Estados Miembros de la UNESCO. El objetivo principal era evaluar el progreso de las acciones de los Estados Miembros durante los últimos diez años relacionadas la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la cultura, a efectos de informar el registro actual y dar insumos para el trabajo del Sector Cultura de la UNESCO. El cuestionario apuntaba a determinar la situación actual y a aprender de experiencias pasadas, a fin de poder orientar sobre direcciones y reformas estratégicas a futuro. También representaba una oportunidad para comprender mejor de qué modo y hasta qué punto se abordaba y se priorizaba el tema del género y cómo afectaba las políticas y programas culturales dentro de los límites de las convenciones culturales de la UNESCO.⁵ De este modo, las respuestas contribuirían a mejorar la gestión de conocimientos de la UNESCO respecto a la igualdad de género y a la cultura y, además, permitiría supervisar y reforzarlos en toda la programación del Sector Cultura.

El cuestionario estaba estructurado en siete áreas centrales: (I) políticas nacionales; (II) estrategias de implementación nacional de las convenciones culturales de la UNESCO; (III) acceso a la toma de decisiones; (IV) educación, fortalecimiento de capacidades y formación; (V) acceso al crédito y asignación de recursos financieros; (VI) visibilidad y sensibilización, y (VII) estadísticas e indicadores. Se solicitó a los Estados Miembros que consideraran las acciones llevadas a cabo por una amplia gama de actores públicos, entre ellos, ministros nacionales, gobiernos locales y regionales, e instituciones públicas nacionales.

Las 31 Delegaciones Permanentes de la UNESCO que respondieron al cuestionario representan el 16 por ciento del total de los Estados Miembros de la UNESCO (195).⁶ A pesar de no ser representativas a nivel global o regional, las respuestas constituyen una fuente única de buenas prácticas

y una síntesis de las tendencias comunes, y además permiten reconocer situaciones tales como la falta de una investigación adecuada y sistemática y de recolección de datos, la ausencia de dimensiones de género en la evaluación de impacto y los mecanismos de control, las brechas de género en el consumo cultural, y el acceso desigual a la toma de decisiones en las profesiones culturales. Todas estas respuestas se ven reflejadas en las recomendaciones de este informe.

Los países que respondieron al cuestionario son los siguientes:

1.	Albania	17.	Mauricio
2.	Australia	18.	México
3.	Brasil	19.	Mónaco
4.	Camboya	20.	Montenegro
5.	Canadá	21.	Níger
6.	Chipre	22.	Nigeria
7.	España	23.	Noruega
8.	Etiopía	24.	Perú
9.	Federación Rusa	25.	Portugal
10.	Finlandia	26.	República Checa
11.	Grecia	27.	República de Corea
12.	Hungría	28.	República Eslovaca
13.	Irak	29.	República de Tayikistán
14.	Islas Cook	30.	Sri Lanka
15.	Japón	31.	Suecia
16.	Latvia		

Principales resultados

1. Ausencia de investigación y datos periódicos y fiables

Un resultado predominante fue la falta de estadísticas disponibles en materia de género en el ámbito de la cultura. Pocos encuestados informaron sobre la recolección periódica de estadísticas de género, o el desglose de datos por sexo. Las estadísticas de género en el ámbito cultural se obtienen, a menudo, exclusivamente en algunas áreas culturales o a través de iniciativas de investigación y/o para proyectos individuales. La disponibilidad de datos desglosados por sexo ha sido reconocida como un punto de partida necesario para fomentar la redacción de normas y reajustar desequilibrios

5 Convención para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado (1954) y sus dos Protocolos; Convención sobre las medidas que deben adoptarse para prohibir e impedir la importación, la exportación y la transferencia de propiedad ilícitas de Bienes Culturales (1970); Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural (1972); Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático (2001); y Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003); Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005).

6 Las presentaciones se pueden encontrar en la página web sobre Igualdad de Género y Cultura de la UNESCO: <http://www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-and-culture/>

de género. Esta estadística de referencia destaca las brechas de género en ámbitos culturales específicos, y de este modo contribuye a políticas culturales más efectivas e inclusivas. Muchos encuestados reclamaron más información e investigación sobre la igualdad de género y cultura para promover la contribución de las mujeres al patrimonio y la creatividad. Por ejemplo, Camboya reclamó mayor investigación y planes de acción que destaquen el papel central en la salvaguardia y protección del patrimonio y en la lucha contra el tráfico ilícito de bienes culturales.

2. Ausencia del género en las evaluaciones del impacto y en los mecanismos de seguimiento

La dimensión de género no se encuentra integrada de manera consistente en las evaluaciones de impacto ni en el seguimiento, la evaluación y el análisis nacional y subnacional. Esto representa un obstáculo para el análisis del impacto de políticas, legislación, presupuestos y programas. Varios de los países que respondieron los cuestionarios, por ejemplo, **Etiopía**, **Nigeria** y **España**, señalaron que la evaluación de impacto son el principal desafío en la elaboración de políticas culturales con perspectiva de género. En particular, **España** reclamó un análisis más exhaustivo del impacto de género de los programas y acciones

3. Incorporación del género en las políticas culturales, los planes de acción y la legislación

Los países que respondieron los cuestionarios informaron los esfuerzos realizados para traducir sus compromisos con la igualdad de género en planes de acción nacionales, en especial, en los últimos años. Sin embargo, salvo en pocas excepciones, estos esfuerzos no abarcaron plenamente a las políticas culturales o los planes de acción. La priorización y la incorporación de las dimensiones de género en las políticas culturales representan una influencia estratégica para superar el statu quo de la igualdad de género. Los países que respondieron identificaron una serie de desafíos que enfrentaron durante la elaboración de estrategias de incorporación de género y durante la aplicación de las convenciones de cultura de la UNESCO. **Etiopía** expresó que tuvo dificultades para elaborar estrategias de aplicación en cuanto al género. **Chipre** observó que la aplicación de planes para incorporar el género puede también depender de la voluntad y de los recursos políticos, y la igualdad de género puede quedar relegada por otras prioridades.

4. Disparidades de género en el consumo cultural

Según las respuestas recibidas, las mujeres representaban la enorme mayoría de consumidores de bienes culturales.

Australia destacó que el consumo cultural puede variar con la edad e informó que existe una igualdad relativa entre los 15 y los 24 años de edad, mientras que la participación masculina se reduce al 36 % en la población de más de 55 años de edad. **Finlandia** expresó que el bajo porcentaje de participación masculina en el uso de servicios culturales con subsidio público representa un desafío clave. La formulación del Programa de Políticas sobre la Cultura Infantil 2014-2018 tuvo en cuenta esta disparidad. Asimismo, según las estadísticas finlandesas, en 2002, los hombres leyeron mucho menos que en 1981, lo cual demuestra que la diferencia entre mujeres y hombres se triplicó en tan solo un par de décadas. El proyecto “La alegría de leer” (Lukuinto) 2012-2015 fue diseñado para fortalecer las habilidades de lectura y escritura entre los niños y los adolescentes, además de promover la lectura como pasatiempo.

5. Formación y fortalecimiento de capacidades

Los países que respondieron el cuestionario informaron sobre los esfuerzos combinados para fortalecer las capacidades de género de los funcionarios mediante la creación de unidades de género dentro de los ministerios y la formación institucional periódica. Dichos países destacaron la necesidad de fortalecer y orientar la sensibilización y la formación dentro de un amplio sector transversal de actores en todos los niveles. También es necesario desarrollar una acción conjunta para desarrollar e incrementar la visibilidad de la creatividad femenina mediante iniciativas de fortalecimiento de capacidades. **Camboya**, por ejemplo, advirtió sobre la necesidad de formación en materia de género en todos los niveles del Ministerio de Cultura y Artes Plásticas (MoCFA), en las disparidades de género en los cargos de decisión y para promover el papel de la mujer. **Chipre** expresó que las actividades para fortalecer las capacidades en las organizaciones de la sociedad civil e instituciones culturales son el medio necesario para incorporar el género y para exhibir la creatividad femenina.

6. Inequidad de género en la educación superior

Varios de los países que respondieron los cuestionarios expresaron que hay una mayoría de mujeres inscritas en cursos universitarios relacionados con la cultura. **Australia**, la **República de Corea** y la **Federación Rusa** informaron que la cantidad de estudiantes femeninas en las carreras universitarias relacionadas con el arte y la cultura excede la cantidad de hombres: en el caso de la **Federación Rusa** las mujeres representan el 87% del total de alumnos y en **Australia** las mujeres representan el 85% de los estudiantes que buscan obtener un diploma en artes plásticas, el título más común en las artes visuales. Sin embargo, algunos de los países que respondieron los cuestionarios expresaron que

estas estadísticas no se confirman en el mundo profesional en lo que respecta al desarrollo de las carreras.

las mujeres en el campo de la cultura y de las artes, y (IV) crear redes entre artistas femeninas.

7. Acceso desigual a los puestos de toma de decisión en las profesiones culturales

Se informó que, a pesar de la fuerte presencia femenina en las profesiones culturales, los hombres no solo tienen más posibilidades de desarrollar sus carreras, sino que también tienen más posibilidades de elección dentro de las profesiones culturales que las mujeres. En las instituciones culturales públicas, los datos referentes al empleo demuestran que, en general, la mayoría de los empleados son mujeres y tienen mayor acceso a puestos de toma de decisiones que en otras áreas culturales. Dentro de los ministerios culturales, las **Islas Cook** informaron que el 50% de los directores y del personal del Ministerio de Cultura eran mujeres. **Latvia** informó que las mujeres representaban el 76% de los empleados del Ministerio de Cultura, el 74% de todos los empleados de los museos estatales, municipales y privados acreditados y el 99% de todos los empleados de las bibliotecas públicas municipales. Sin embargo, no se suministraron datos sobre la cantidad de mujeres que ocupaban posiciones de liderazgo. **Chipre** mencionó que la cultura corporativa aún es predominantemente masculina. **México** expresó que, durante los últimos años, se advierte una tendencia positiva hacia la igualdad dentro de la industria local del cine, en la cual la participación femenina ha aumentado en actividades tales como dirección, producción, redacción y edición de películas. **Finlandia** observó una fuerte segregación de género en profesiones y organizaciones dentro del ámbito cultural, tanto entre los diferentes campos artísticos como dentro de ellos.

8. Estereotipos de género en los campos culturales

Varios de los países que respondieron destacaron que se advierten estereotipos de género persistentes en las profesiones culturales. **Grecia** enfatizó la importancia de eliminar los estereotipos de género en todos los aspectos de la vida y recordó que éstos se repiten asiduamente en los campos del arte y de la cultura, ya que la cultura en general puede convertirse en un mecanismo de transmisión de las creencias sociales, actitudes y modelos de género de sus creadores. Entre los temas generales planteados por los Estados Miembros, es importante el comentario de **Etiopía** que indica que se percibe que las mujeres están relegadas al sector informal de la cultura. La **República de Corea** identificó varias acciones específicas relacionadas con la igualdad de género en el sector cultural: (I) incrementar el apoyo al empleo y liderazgo femeninos; (II) aumentar los esfuerzos para respaldar el cuidado de los niños; (III) alentar a

Análisis resumido por sección

Políticas nacionales

El 58% de los países que respondieron los cuestionarios expresaron que ya han desarrollado —o están en proceso de hacerlo— una política cultural que incluya referencias específicas a la igualdad de género y/o al empoderamiento de la mujer. **Brasil, México y Perú** informaron que las políticas culturales de sus países mencionan la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer, **Montenegro** declaró que su Plan de Acción Nacional para la Cultura 2011-2015 asegura un enfoque a favor del género en los procesos de toma de decisiones relacionados con la cultura y con el desarrollo. En los casos en que la política cultural no hace una referencia explícita, varios de los países señalaron que la igualdad de género está reflejada en los requisitos constitucionales o en la política nacional, o bien existe como área política en sí misma y se aplica transversalmente en todas las áreas políticas, incluida la cultura.

Varios de los países que respondieron el cuestionario llamaron la atención sobre su compromiso con la incorporación del género en todos los ámbitos de la política pública como resultado de su adhesión a diferentes tratados y acuerdos internacionales. En el ámbito regional la igualdad de género fue claramente mencionada en las respuestas de los países de la Unión Europea, cuyas leyes, disposiciones y estrategias requieren que los Estados Miembros de la UE incorporen el género en todos los aspectos de la política del Estado (**República Checa, Latvia**). Otros (**Mónaco, Perú, España**) reiteraron su compromiso en conformidad con las convenciones culturales de la UNESCO y con el Plan de Acción de Estocolmo sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, de 1998, que solicita el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura. **Perú** citó el Informe de 2012 de la Relatora Especial en materia de derechos culturales (Shaheed, 2012) como marco para una política de incorporación del género en la cultura.

Brasil, Montenegro, Portugal y España destacaron que las estrategias de incorporación del género y los marcos jurídicos y estratégicos integran objetivos específicos en el área de la cultura. En España, el Artículo 26 de la Ley 3/2007 para la igualdad

entre hombres y mujeres hace referencia a seis objetivos para la igualdad en el campo de la creación y producción intelectual y artística.

Varios Estados Miembros destacaron medidas específicas incluidas en el monitoreo y los informes obligatorios. **Noruega** integra una perspectiva de igualdad de género dentro de su presupuesto fiscal, con la intención de contribuir al uso equitativo, específico y eficiente de los recursos públicos y a lograr la participación de diversos sectores políticos. Agencias dependientes del Ministerio de Cultura de Noruega deben presentar anualmente un informe sobre la igualdad de género. Varios países mencionaron que la evaluación de impacto es un tema crítico, no solo para promover la igualdad de género y mejorar la visibilidad y la toma de conciencia sobre la contribución de la mujer a la vida cultural, sino también para brindar información sobre la redacción de normas y sobre la programación.

Estrategias de implementación nacional de las convenciones culturales de la UNESCO

Varios Estados Miembros destacaron estrategias de incorporación del género en los planes nacionales conforme con las convenciones. **Níger** informó que da prioridad a las estrategias de incorporación de género en la implementación de las convenciones culturales de la UNESCO a través de: (I) comunicación, intercambio de información, sensibilización de actores, especialmente de las mujeres; (II) fortalecimiento de capacidades para mujeres y hombres en el ámbito cultural y (III) investigación y recolección de datos para comprender mejor la participación de las mujeres en la vida cultural de Níger. El Ministerio de Cultura de **Eslovaquia** elabora y actualiza periódicamente documentos estratégicos para la aplicación de las convenciones culturales de la UNESCO respecto a los principios de solidaridad, tolerancia, no discriminación e igualdad de oportunidades. **Montenegro** y **Portugal** destacaron que sus planes nacionales que abordan el tema de la igualdad de género mejoraron la visibilidad de las contribuciones y de los logros presentes y pasados de las mujeres en el área de la cultura. **Nigeria** y **Tayikistán** informaron que sus políticas proponen la incorporación del género a través del reconocimiento de la interconexión de las diversas desigualdades, como la edad, las discapacidades, el origen, la raza, la etnia, el idioma, la educación y la religión. **Albania** y **Mónaco** informaron que los principios de no discriminación e igualdad se han contemplado en sus constituciones y se aplican en la política pública.

- **Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (2005)**

Algunos Estados Miembros mencionaron la introducción de sistemas de cuota y/o medidas provisorias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación con las iniciativas financiadas por los ministerios o instituciones subsidiarias. Por ejemplo, el Gobierno de **Quebec (Canadá)**, a través de su Sociedad para el Desarrollo de las Empresas Culturales (SODEC), encara la escasa presencia de mujeres directoras de cine mediante la aplicación de un elemento de género dentro de los criterios de elegibilidad para la financiación de la película. Todas las empresas necesitan incluir, por lo menos, un guión realizado por una mujer en sus propuestas

- **Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial (2003)**

- **Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático (2001)**

- **Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural (1972)⁷**

Etiopía y **Japón** insistieron sobre la importancia del papel desempeñado por las mujeres al momento de transmitir cultura de una generación a otra, mientras que **Nigeria** observó el papel fundamental de las mujeres en la mayoría de los festivales, rituales, eventos sociales y expresiones orales, como por ejemplo la poesía. También destacó que las prácticas culturales que discriminan a las mujeres, a los niños, a los adolescentes y a otros grupos vulnerables están prohibidas por la Constitución de Nigeria, por las políticas nacionales y por las leyes estatales. En **Perú**, la Dirección de Patrimonio Inmaterial de la Dirección General de Patrimonio Cultural llevó a cabo una investigación etnográfica a cargo de mujeres antropólogas sobre prácticas culturales específicas de las mujeres. Los grupos de mujeres también fueron impulsados a participar en la identificación del patrimonio cultural inmaterial, y en el diseño y aplicación de medidas de protección.

Acceso a la toma de decisiones

Cuotas

Varios Estados Miembros mencionaron que, de acuerdo con sus leyes y disposiciones nacionales, debe existir una cuota

7 Los países que respondieron los cuestionarios no mencionaron la Convención para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado ni sus regulaciones para el cumplimiento

mínima de mujeres representada en los puestos de toma de decisiones del sector público, como así también en los ámbitos de las artes y de la cultura. En **Albania**, se aplica una cuota de, al menos, un 30% del género subrepresentado en la toma de decisiones políticas y públicas a todos los sectores. **Australia** informó su compromiso de tratar de lograr un mínimo del 40% de mujeres y 40% de hombres en los directorios designados por el Gobierno australiano durante 2015, incluidos aquellos relacionados con las artes y la cultura. **Niger** se refirió a su ley de cuotas, manifestando que la igualdad de género es un componente esencial en la contratación laboral en todas las áreas de la vida pública, a fin de garantizar la igualdad en los procesos de pago y nominaciones.

Procesos de nominación

Algunos Estados Miembros destacaron la necesidad de que los procesos de nominación a las instituciones públicas sean transparentes y tengan un enfoque de género. Las **Islas Cook**, a través de su División de Género y Desarrollo (GAD), determinaron un servicio que provee candidaturas de mujeres a los órganos estatutarios del sector público. Una medida especial en los estatutos de la Comisión del Idioma Maorí exige representación femenina en esta. En **Quebec (Canadá)**, el Consejo de Arte y Literatura de Québec (CALQ) asegura que la composición de jurados y de comités de evaluación refleja la diversidad de la población según el género, el lugar de residencia, el idioma y el origen etnocultural. **Noruega** informó que el Ministerio de Cultura tiene en cuenta la diversidad de género cuando designa miembros para las juntas, consejos y comités gubernamentales. En **Finlandia** se aplica la Ley sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres cuando se designan grupos y comités de trabajo en el Ministerio de Educación y Cultura y comités de arte gubernamentales.

“Techos de cristal” y “paredes de cristal”

Varios países destacaron la elevada participación de mujeres empleadas en instituciones culturales, en particular, instituciones gubernamentales (**Islas Cook, Mauricio, Noruega, Perú, Eslovaquia, Sri Lanka**). Varios de los Estados Miembros, en particular, **Chipre, Montenegro, Nigeria y Camboya**, expresaron que, si bien las mujeres ocupan muchos puestos en las instituciones culturales, con frecuencia no tienen la oportunidad de acceder a cargos administrativos o de dirección artística. **Finlandia** observó que la segregación del mercado laboral en general se refleja en la división laboral por género en los sectores del arte y de la cultura. Una encuesta de análisis político demostró que las tareas en el campo de la cultura son desarrolladas por la mujer, si bien existe una clara segregación

de género en muchos cargos y organizaciones, tanto dentro de los campos culturales como fuera de ellos. En 2013, la mujer representaba el 80% de todo el personal y el 75% de los cargos directivos. No obstante, en 2013, el 73% de los directores artísticos de teatros y el 68% de todos los directores de teatro eran hombres. Asimismo, en relación con el cine y la música, las mujeres representan una franca minoría. Por ejemplo, los directores artísticos y directores de orquestas miembros de la Asociación de Orquestas Sinfónicas Finlandesas estaba formado por 29 hombres y una mujer (2009), el 34% de todos los músicos eran mujeres y el 66% eran hombres (2007). **Australia** mencionó también las divisiones laborales por género en las industrias creativas, que indicaban que es más frecuente que las mujeres participen en el sector de las artes y artesanías, mientras que los hombres suelen participar más en la composición de canciones y de música, y en las actividades relacionadas con los medios digitales.

Educación, fortalecimiento de capacidades y formación

Varios países destacaron la importancia de los enfoques con perspectiva de género con respecto a la educación, el fortalecimiento de capacidades y a la formación en el campo de la cultura. Es importante poner de relieve las siguientes acciones que demuestran la diversidad de enfoques.

Comunidades vulnerables: En **Nigeria**, durante los últimos dos años, se han desarrollado 12 cursos de formación en el ámbito de las industrias culturales en todo el país para analizar los desafíos socioeconómicos que enfrentan las mujeres en las zonas rurales o las mujeres indígenas que no tienen la posibilidad de insertarse en programas de educación formales. El Ministerio de Cultura del **Brasil** informó sobre un Programa para las Industrias Culturales, cuyo objetivo es invertir en infraestructura y planificación cultural en áreas de gran vulnerabilidad social. La promoción del empoderamiento de la mujer es uno de los objetivos mencionados.

Lenguas en peligro: En **Perú**, la Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe y Rural (DIGEIBIR) del Ministerio de Educación lidera la Comisión Multisectorial de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales, que promueve el multilingüismo en la matrícula y recaba información sobre niñas y mujeres indígenas de las redes educativas rurales.

Expresiones artísticas en peligro: El Arte Contemporáneo de **Camboya** (CLA) desarrolla programas para promover las artes camboyanas y protegerlas de su extinción. El 30% de los estudiantes son mujeres y niñas. Los programas incentivan la

participación femenina en las áreas artísticas tradicionalmente dominadas por los hombres, tales como la música y la fabricación de títeres. Estos programas destacan la importancia de promover el acceso a los campos artísticos e indican que, en el campo de las artes escénicas, las mujeres y las niñas pueden enfrentarse con obstáculos que no necesariamente están relacionados con el estatus económico.

Sensibilización y violencia de género: En **México**, el Programa de Fortalecimiento de la Participación de las Mujeres en las Artes, desarrollado por el Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA), apunta a la igualdad de género, la no discriminación y la violencia contra la mujer. Desde enero hasta agosto de 2013, el INBA organizó 407 eventos de promoción cultural, incluidas 143 sesiones de asesoramiento sobre temas de género en las 29 escuelas del Instituto. **Eslovaquia**, mediante su Programa de Cultura sobre Grupos de Población de Baja Condición Económica (Ministerio de Cultura), elaboró un programa diseñado para fomentar proyectos culturales desarrollados por mujeres pertenecientes a comunidades marginadas, para protegerlas contra diferentes formas de discriminación y contra todas las formas de violencia.

Formación organizacional: En la **República Checa**, el Ministerio de Cultura elabora programas educativos para sus empleados con la finalidad de sensibilizarlos acerca de las cuestiones de género. Los programas están orientados a los empleados recién incorporados, a los que desempeñan funciones directivas y funciones de toma de decisiones en todos los niveles, y a quienes tienen la responsabilidad de redactar los documentos que incluyen lineamientos políticos.

Acceso al crédito y asignación de recursos financieros

Varios de los países que respondieron los cuestionarios (**Australia, Brasil, Níger, Nigeria, Portugal, Perú y Tajikistán**) expresaron su compromiso para mejorar el acceso de la mujer a los recursos financieros como política general. En **Australia**, el Nuevo Plan de Incentivo Empresarial ayuda a los desempleados cualificados a comenzar nuevos microemprendimientos mediante formación, tutorías y apoyo para la pequeña empresa. Entre los 5.674 emprendimientos iniciados conforme al plan 2012-2013, casi la mitad fueron constituidos por mujeres. **Suecia** informó que, en 2013, el 70% de las personas que participaron en proyectos del Fondo Social Europeo para la creación de empresas en el campo de las industrias creativas fueron mujeres. **Quebec (Canadá)** mencionó la importancia de la elaboración de informes con perspectiva de género y de la evaluación de impacto en los procesos de financiación. **Noruega** informó que las instituciones

que reciben fondos del Gobierno deben garantizar el equilibrio de género. Sin embargo, varios de los países que respondieron los cuestionarios advirtieron la carencia de una política específica dentro del campo de la cultura que favorezca la igualdad de género en lo que respecta a la asignación de presupuestos y de recursos financieros.

Subvenciones

Las **Islas Cook, Latvia, Mauricio y Níger** mencionaron que existen programas nacionales, asignaciones de fondos y subvenciones para emprendedores culturales y artistas. Los países que respondieron el cuestionario destacaron que, si bien estas iniciativas no especificaban el género en el texto, con frecuencia, en la práctica, mostraban una perspectiva a favor del género. Por ejemplo, **Nigeria** instituyó un Fondo de Intervención para el Cine de USD 200.000 para fomentar y desarrollar el sector de cine 'Nollywood', en el cual la mujer desempeña papeles de suma importancia como actriz, productora y directora. **Suecia** afirmó que las subvenciones del Consejo de Arte Sueco están divididas en partes iguales entre los dos sexos.

Medidas específicas: participación de la mujer en actividades culturales que generan ingresos

Etiopía, a través de su Ministerio de Cultura, brinda apoyo técnico y financiero para formación en actividades que generan ingresos dentro del sector turístico o artesanal. Las **Islas Cook** crearon un programa de orientación en negocios, para fomentar la formación de las personas para desarrollar mercados y negocios equitativos. Una ONG local, Asociación de Mujeres de Negocios y Profesionales, amplió este modelo para desarrollar talleres específicos para mujeres. Tradicionalmente, los subsectores han sido la danza, la música y la artesanía, si bien están emergiendo otras áreas, tales como el arte del tatuaje, la fotografía y el cine. **Etiopía** trabaja en conjunto con otros socios para garantizar que las mujeres estén integradas en actividades dentro de las industrias culturales que generan ingresos. **México** inauguró un programa centrado en la población indígena, con el foco puesto en la igualdad de género. Entre sus cinco líneas de acción principales, brinda apoyo a los microemprendedores culturales indígenas.

Visibilidad y sensibilización

Las **Islas Cook, Etiopía, Irak, Níger, Eslovaquia y Sri Lanka** informaron sobre la influencia que ejercen los medios para aumentar la visibilidad de la contribución de las mujeres al sector cultural. **Islas Cook** y **Etiopía** expresaron que el Día

Internacional de la Mujer (8 de marzo) es una oportunidad para celebrar y reconocer a las mujeres. Los eventos culturales, festivales, exhibiciones, galerías, publicaciones y proyecciones de audiovisuales son considerados espacios críticos para los artistas. **Irak** reiteró que los festivales culturales nacionales e internacionales como oportunidades fructíferas para la participación de la mujer en la cultura. **España** estableció una serie de iniciativas focalizadas, por ejemplo, Patrimonio en Femenino, para resaltar la contribución de las mujeres a la cultura a lo largo de la historia, y Ellas Crean, un festival a medida de las artistas. Los países que respondieron los cuestionarios también expresaron que la investigación con perspectiva género es esencial para reforzar los objetivos de sensibilización. Por ejemplo, **Grecia** dirigió varios estudios innovadores sobre la representación, acceso y desarrollo profesional de la mujer en distintos campos artísticos. Tal como indicaron varios Estados Miembros, los premios y los concursos pueden ser otro modo de promover a mujeres creadoras, como, el premio “La mujer como productora de la cultura” en **Portugal** y el “Premio Mujeres en las Artes Visuales”, lanzado por la Fundación Nacional de las Artes (FUNARTE) del **Brasil**. Para fomentar la sensibilización acerca de la contribución de la mujer a la cultura, **Montenegro** fundó el Museo de las Mujeres de Montenegro, en colaboración con sociedades civiles privadas, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Derechos Humanos y Minorías, y el Parlamento de Montenegro.

Estadísticas e indicadores

Algunos Estados Miembros indicaron que las estadísticas culturales nacionales no están desglosadas por sexo.

El Ministerio de Educación y Cultura de **Finlandia** realiza investigaciones y compila estadísticas sobre igualdad de género en las artes y en la cultura, con el propósito de supervisar, de manera sistemática, la igualdad entre hombres y mujeres en la cultura. Por ejemplo, informó que, si bien entre 2010 y 2012 la tasa de empleo general disminuyó más de un 5%, en los campos del arte y de la literatura se registró un aumento en el empleo de las mujeres. Sobre la base de datos estadísticos desglosados por sexo para 2012, las mujeres representaban el 53% de todos los empleados de las industrias creativas. Statistics Sweden (Estadísticas de Suecia), la agencia estatal central de estadísticas en **Suecia**, reúne datos completos para medir las políticas implementadas y para identificar las brechas. A partir de estas estadísticas, Suecia ha informado que, en años recientes, se observan mayor igualdad en las artes escénicas y un incremento general del ingreso de las profesionales de la cultura, que varía según el dominio cultural.

La mayoría de los Estados Miembros mencionaron el uso de indicadores desarrollados a nivel nacional del consumo de bienes culturales. Por ejemplo, **Perú** realiza encuestas sobre el uso del tiempo de hogares, para construir datos desglosados por sexo sobre la participación anual en actividades culturales a nivel nacional.

Algunos de los países que respondieron el cuestionario brindaron información sobre los datos estadísticos desglosados por sexo que obtuvieron en relación con el empleo en el sector cultural. **Canadá** citó la “Encuesta Nacional de Hogares: Educación y Trabajo” de 2011, que brinda un análisis de los datos sobre el empleo, incluidas las diversas industrias culturales. En **Latvia**, los datos sobre el empleo en el sector cultural abarcan ámbitos culturales tales como museos, galerías de arte, industrias culturales y creativas, y colectivos artísticos (por ejemplo, coros, grupos de danza y colectivos de arte folclórico). **Noruega** informó que Statistics Norway publica anualmente datos sobre el género en la cultura, provenientes de diferentes fuentes, incluyendo, empleos y cargos en museos, industrias culturales, fondos y subsidios, y consumo cultural y actividades recreativas, tales como la lectura y el cine. **Australia** recoge datos de diferentes fuentes, entre ellas, los censos nacionales y las encuestas específicas sobre la visita a sitios y eventos culturales, y la participación y el empleo en las artes y en la cultura. Las estadísticas están desglosadas por sexo y edad.



Las piscinas purificadoras del Templo Pura Tirta Empul, Bali, Indonesia.
© Kenneth Dedeu/Shutterstock.com

A photograph of a person swimming in a river. In the foreground, a waterfall flows over a rock. The water is clear and blue. The person is in the background, partially obscured by the text.

Capítulo 2: Patrimonio

Descripción General



La samba de Roda del Recôncavo de Bahía, Brasil.
©Luiz Santoz/UNESCO

Patrimonio: un concepto subjetivo, marcado por el género

El patrimonio es un legado de generaciones pasadas, apreciado en el presente por sus valores estéticos, espirituales y sociales, reconocidos entre los miembros de una sociedad. Comprende monumentos históricos, bienes y artefactos culturales, paisajes, entornos naturales, como así también patrimonios inmateriales o vivos. Estos mismos valores obligan a las personas, grupos y comunidades a darle importancia a su patrimonio y a disfrutar de él en el presente, y transmitirlo a futuras generaciones. La continuidad histórica a la que aspiran las sociedades está basada en la transmisión del patrimonio y de los valores relacionados con él a lo largo del tiempo. Ninguna comunidad se esforzará por preservar o transmitir aquello que no valora, y el patrimonio refleja los valores que elige transmitir. La identificación, preservación y transmisión del patrimonio son, en consecuencia, el resultado de una elección.

De este modo, se explica por qué algunos artefactos, lugares o expresiones que no tuvieron ningún valor especial o relevancia cultural en cierto momento logran adquirir importancia debido a nuevos significados históricos, arqueológicos o simbólicos propios de un periodo diferente. La creación, reinterpretación, rehabilitación y transmisión del patrimonio atraviesa diversas e inesperadas trayectorias. El patrimonio no es estático y evoluciona en forma constante como respuesta a circunstancias, necesidades, conocimientos y valores cambiantes.

Esto explica también por qué el patrimonio característico de un determinado momento y lugar sufre, necesariamente, el impacto de las relaciones de género propias de una sociedad. Las relaciones de género desempeñan un papel determinante en la configuración de aquello que interpretamos y valoramos como patrimonio. La aplicación de una perspectiva de género al patrimonio permite destacar las diferentes formas en que los individuos experimentan el patrimonio y contribuyen a su transmisión y reinterpretación de generación en generación. Además, ciertas prácticas o lugares relacionados con el patrimonio, que presentaban restricciones para hombres o mujeres en el pasado, pueden ser reconocidos y perpetuados en la actualidad mediante un sistema de valorización diferente al que se utilizó cuando fueron inicialmente creados. Un marco de derechos humanos aplicado al patrimonio se construye sobre la base fundamental de los principios comunes de equidad y no discriminación, consagrados por los principales tratados de derechos humanos y por la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Aparecen entonces preguntas sobre los límites entre discriminación y

Ninguna comunidad se esforzará por preservar o transmitir aquello que no valora, y el patrimonio refleja los valores que elige transmitir. Identificación, preservación y transmisión del patrimonio son, en consecuencia, el resultado de una elección.

diferenciación y sobre quiénes están mejor posicionados para tomar estas decisiones.

Esta descripción general abordará las formas en que se interconectan la igualdad de género y el patrimonio y, en particular, hasta qué punto la igualdad de género ofrece un marco para una definición de patrimonio más inclusiva y tolerante. También se analizará cómo la interpretación, transmisión, conservación, salvaguardia y administración del patrimonio puede, a su vez, promover la igualdad de género. Hasta la fecha, la relación entre igualdad de género, patrimonio cultural y desarrollo ha figurado en los márgenes en la formulación de políticas y en las investigaciones, a pesar del reconocimiento tácito de las múltiples interconexiones entre ellos. Se trata de un campo de estudio interdisciplinario emergente que, tal como lo destacará este informe, puede ofrecer valiosas lecciones para enfocar el desarrollo sostenible, que pueden ser de utilidad para los gobiernos, para la sociedad civil y para las comunidades en sus esfuerzos de desarrollo.

Desde su creación hace casi setenta años, la UNESCO ha desarrollado un conjunto de instrumentos⁸ normativos en el área del patrimonio, que constituyen un sistema de gestión cultural global. El marco de análisis en este capítulo toma en cuenta las experiencias de la implementación de estos instrumentos como así también las respuestas de los Estados Miembros de la UNESCO al cuestionario. Se complementa con los conocimientos brindados por la academia y profesionales de la cultura.

Igualdad de género en el patrimonio

Todo aquello que se valora y se reconoce como patrimonio es significativamente afectado por el género, y las dinámicas de poder dispares entre los géneros en la sociedad tienen un impacto directo en la definición de patrimonio. El patrimonio, como así también otras áreas de la política, no existe en un vacío, se va moldeando y va reflejando estructuras de poder que rigen los derechos y las oportunidades de género en una comunidad.

El modo en que una generación transmite el patrimonio y lo traslada a la siguiente es, muy a menudo, específico en cuanto al género. La transmisión intergeneracional puede darse de padre a hijo, de madre a hija, de madre a hijo, o de padre a hija. No sólo las prácticas pueden definirse en cuanto al género (por ejemplo, artesanías o prácticas de agricultura), sino también los espacios y sus accesos. En todos los casos, los papeles del género se definen teniendo en cuenta el patrimonio en cuestión y se transmiten como tal, potenciando la reproducción social y sus relaciones y estereotipos genéricos, incluida su naturaleza desigual.

Si observamos con “perspectiva de género” aquellos procesos que crean y recrean el valor progresivo del patrimonio, detectaremos que la importancia que se le da al patrimonio es el resultado de la elección y está relacionado directamente con la participación en los procesos de toma de decisiones. Las personas y los grupos marginados en este proceso no tendrán voz ni voto para determinar qué expresiones de patrimonio se deben valorar. No podrán tener un impacto en el modo en que se determina su valor, con qué motivos, ni sobre la selección de las personas que se considera hayan contribuido en dicho patrimonio.

Si aplicamos una perspectiva de género a la definición de patrimonio, se advierte no solo la medida en que las mujeres a menudo no son reconocidas o que son subestimadas, incluso en lo que respecta a su contribución a la creación y recreación del patrimonio, además del modo en que permanecen en este papel invisible como parte de un

Por ello, un enfoque de igualdad de género sobre el patrimonio requiere tener en cuenta las diferentes formas en que se ven afectados los géneros por las estructuras de poder dentro de una comunidad y sus familias.

- ¿Quién define qué es patrimonio y su importancia?
- ¿Quién decide la identidad colectiva?
- ¿Quién tiene la palabra? ¿Quién es escuchado?
- ¿Quién se beneficia y quién se ve perjudicado?
- ¿Quién puede acceder al patrimonio y disfrutar de él?
- ¿Quién decide las limitaciones al patrimonio?
- ¿Quién tiene el poder de tomar decisiones sobre los recursos de las personas y de la comunidad?
- ¿Quién decide cuáles expresiones del patrimonio merecen ser protegidas?

sistema de dominación más amplio. Las desigualdades de género entran en juego a partir del proceso de identificación del patrimonio y se entrecruzan en los procesos de transmisión y protección formal. Se ha observado que las interpretaciones androcéntricas de patrimonio dominan los modos en que se identifica y selecciona el patrimonio, tanto a niveles nacionales como internacionales (Moghadam y Bagheritari, 2005; Labadi, 2013). Al analizar el patrimonio en el Reino Unido, Lowenthal (1998) sostiene el modo en que la interpretación del patrimonio puede, a menudo, restringir los roles de las mujeres al de “gestar y dar a luz a los hombres que lo forjaron” y que “el patrimonio es, tradicionalmente, un mundo de hombres, y la herencia, esencialmente, una cuestión de padres e hijos”. Las estructuras locales de toma de decisiones también pueden incluir una fuerte carga sobre la identificación del patrimonio. Por ejemplo, el sistema *kgotla* (consejo comunitario),⁹ un patrimonio vivo en Botsuana, decide sobre cuestiones socioculturales, a nivel de la autoridad local, incluso lo relativo a valores del patrimonio cultural y su interpretación. Si bien el sistema *kgotla* tiene cualidades democráticas, es por naturaleza patriarcal y puede discriminar a las mujeres en la toma de decisiones y en la participación activa dentro de un entorno dominado por hombres en lo que respecta al patrimonio. En el ámbito local, donde el patrimonio cultural es más diverso, es el *kgotla* quien investiga y aprueba el patrimonio para

8 Convención para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado (1954) y Reglamento para la aplicación de la Convención y sus Protocolos de 1954 y 1999; Convención sobre las Medidas que Deben Adoptarse para Prohibir e Impedir la Importación, la Exportación y la Transferencia de Propiedad Ilícitas de Bienes Culturales; Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural (1972); Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático (2001); y Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003).

9 Estudio de caso cortesía de Susan O. Keitumetse, Universidad de Botsuana, Botsuana.

diferentes usos y conservación. En consecuencia, la toma de decisiones sobre qué se considera valioso y merece ser identificado como patrimonio cultural tiende a seguir líneas de patrimonio androcéntricas. La investigación de Boswell (2011) acerca del género y patrimonio en la región sudoeste del Océano Índico revela que, aunque las mujeres son vitales para la creación y transmisión del patrimonio, raramente se las estimula para que participen en la identificación y protección “formal” de su patrimonio. Esta marginalización y exclusión de la toma de decisiones y representación del patrimonio tienen implicaciones sobre las identidades de las mujeres en las sociedades actuales. Tal como Smith (2008) manifestó, “si las mujeres son invisibles y subestimadas en la forma en que son retratadas a través del patrimonio de una nación, se reforzará los valores contemporáneos y las desigualdades que se adjudican a las identidades de las mujeres, sus valores sociales y su experiencia”.

Los espacios culturales son con frecuencia determinados por el género, lo que incluye la idea de espacios solo para mujeres / solo para hombres y áreas “grises” en las que es la violación de estos parámetros, aunque puede ser tabú. Se ha observado que los ámbitos públicos y privados ejercen gran influencia sobre el desarrollo y prevalencia de los roles y relaciones de género en muchas sociedades. En todas las sociedades, las mujeres que tradicionalmente desempeñaron sus papeles en el ámbito privado o doméstico, han visto cómo estas actividades eran consideradas inferiores, mientras que históricamente los hombres han dominado la vida pública, que fue valorada como más relevante o importante.¹⁰ Esto, a su vez, ha influido en la creación, identificación y transmisión del patrimonio. La narración y tradición oral pueden ser herramientas para promover la afirmación personal, las habilidades de negociación y para reivindicar derechos y libertades. Tal como lo describe Blake en este capítulo, la práctica cultural del *Naqqāli* en Irán (narración en verso o prosa, acompañada de gestos y movimientos especiales) puede ofrecerle a las mujeres un estatus social en el ámbito del *Naqqāli* como portadoras de la cultura persa en una sociedad en donde las mujeres, normalmente, no actúan en público. Blake también señala la importancia de distinguir entre la capacidad de las mujeres a partir del “empoderamiento para tener voz, visibilidad y representación en el ámbito privado a través del ejercicio de sus derechos en el ámbito público.

El desarrollo urbano también puede reflejar y reforzar las desigualdades de género. La “expresión espacial de patriarcado” en las ciudades (Valentine, 1989) puede tener un impacto sobre el acceso igualitario de las mujeres al espacio y a los recursos, y puede comprometer la seguridad y movilidad en los espacios públicos (Narayanan, 2012). En la actualidad,

más de la mitad de la población humana vive en áreas urbanas, y tanto los cambios demográficos estructurales, como así también el aumento de la urbanización, tendrá un mayor impacto sobre la negociación de espacios basándose en el género dentro de las ciudades. Las ciudades y conjuntos urbanos constituyen hoy una de las categorías de bienes más representados en la Lista del Patrimonio Mundial de la UNESCO. Como lineamiento básico para las autoridades nacionales y locales, la Recomendación sobre Paisaje Histórico Urbano (PHU), adoptada por la Conferencia General de la UNESCO en 2011, reconoció la naturaleza dinámica del estilo de vida urbano y recomendó volver a enfocar el desarrollo urbano hacia un proceso más inclusivo para incrementar la sustentabilidad de la planificación y de las intervenciones de diseño a largo plazo. Destaca lo siguiente:

... en procesos de cambios demográficos, la liberalización y la descentralización del mercado mundial, como así también el turismo de masas, la explotación comercial del patrimonio y el cambio climático, las condiciones han cambiado y las ciudades están sometidas a presiones y desafíos asociados al desarrollo que no existían cuando se aprobó la recomendación más reciente de la UNESCO sobre conjuntos históricos en 1976 (la Recomendación relativa a la salvaguardia de los Conjuntos Históricos y su función en la Vida Contemporánea).

El párrafo anterior refleja el ímpetu creciente de las autoridades locales de aludir a la relación entre el desarrollo urbano, el espacio público y las desigualdades en materia de género.

Dado que el patrimonio es el resultado de una elección, evoluciona en forma conjunta con el contexto social, su identificación y su interpretación. Existen innumerables prácticas o lugares relacionados con el patrimonio que han presentado restricciones en materia de género y que, en la actualidad, son reconocidos y perpetuados sin restricciones por un sistema de valoración diferente al utilizado en el momento de su creación. También existe una mayor cantidad de lugares, monumentos o artefactos vinculados a géneros no dominantes que están siendo reconocidos como patrimonio y valorados como tal.

Brindar acceso al patrimonio tanto a las mujeres como a los hombres puede convertirse en un medio importante para desafiar las normas y los estereotipos que rigen en materia de género, a la vez que se potencia su valor dentro de la comunidad.

10 El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) advierte que “en todas las naciones, las tradiciones culturales y las creencias religiosas han contribuido al confinamiento de la mujer a actividades del ámbito privado y la han excluido de la participación activa en la vida pública”. Recomendación General 23, Vida Política y Pública (1997), A/52/38/Rev.1, párr. 10.

Las normas y medidas tomadas por los Estados Miembros de la UNESCO presentan lineamientos ilustrativos sobre el modo en que el patrimonio puede transformarse a la vez que la sociedad y cómo puede ser crucial para el desarrollo sostenible del patrimonio. Por ejemplo, en el Programa Conjunto del Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM-F) de Turquía, las mujeres fueron alentadas en gran medida a unirse y practicar la históricamente masculina tradición del canto *Minstrelsy*.¹¹ En Nigeria, las mujeres desempeñan papeles importantes en los festivales, así también como en rituales, eventos sociales y expresiones orales, como por ejemplo, la poesía.¹² Los festivales y otros eventos culturales han demostrado una alta participación de las mujeres y unos resultados positivos en la generación de ingresos para las mujeres y sus familias.¹³ Asimismo, el Programa Conjunto ODM-F, “Turismo Cultural Sostenible en Namibia”, apuntaba al desarrollo del turismo cultural como medio para reducir la pobreza, principalmente entre mujeres y grupos de personas marginadas y vulnerables. Se implementó un ejercicio de cartografía nacional a través de encuestas y campañas locales, a efectos de identificar y documentar aquellos lugares de importancia para las comunidades que viven en cada región de Namibia. Se formó a los miembros de las comunidades locales para que pudieran documentar elementos del patrimonio cultural inmaterial (PCI), y se les dio prioridad a las mujeres y a los jóvenes en los procesos de selección y realización de inventarios.¹⁴ En el caso del teatro *Namsadang Kari* ‘all male vagabond clown theatre’ (teatro itinerante sólo de hombres payasos) de la República de Corea, la igualdad de género se promueve a través de sátiras públicas que reflejan cuestiones sociales, por ejemplo, la opresión de las mujeres en una sociedad dominada por hombres. De este modo, el patrimonio cumple una función social unificadora y de intercambio de gran importancia entre el actor y la audiencia, y contribuye a crear conciencia y dar voz a cuestiones esenciales en el ámbito público.

Asimismo, el que el patrimonio se identifique con la práctica de manera exclusiva por hombres o por mujeres no necesariamente implica que el otro sexo no esté presente o que no sea importante en los procesos de interpretación, transmisión y protección/ salvaguardia. Si se observa el patrimonio de una comunidad desde una perspectiva de género, se destaca los papeles frecuentemente complementarios de las mujeres y de los hombres. Por ejemplo en Bélgica, en el repertorio del ritual de edad de Lovaina, los ritos de pasaje del 50 cumpleaños de los hombres incluyen cada vez más mujeres en papeles importantes de las diferentes etapas de la organización de las celebraciones, como “madrinas” y en papeles de apoyo. Puede ocurrir que exista una expresión especial del patrimonio que sea

La igualdad de género puede ser decisiva para ampliar la definición de patrimonio cultural y aumentar su alcance y significado para beneficio de toda la sociedad.

practicada solo por un sexo, pero que sea muy valiosa en términos de construcción de identidad socialmente inclusiva, basada en el respeto de papeles femeninos y masculinos complementarios entre sí dentro de la comunidad. Como el patrimonio está en constante evolución, la transmisión basada solo en el género puede variar en el ámbito de una comunidad e incluir la participación tanto de las mujeres como de los hombres, como en el caso de *Sanbasomawashi* (la representación de Año Nuevo) en el Japón, que fue, en una época, una práctica transmitida de hombre a hombre. Del mismo modo, en el caso de la *compagnonnage*, una red de transmisión de conocimientos e identidades en el trabajo (Francia), recientemente este sistema de capacitación para jóvenes ha destacado la contribución de las mujeres a esta práctica cuando, en épocas anteriores, había estado limitado a los hombres.

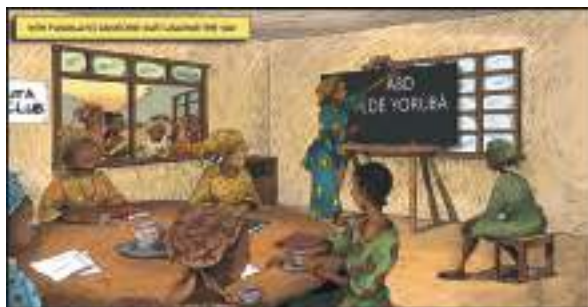
La igualdad de género puede ser decisiva para ampliar la definición de patrimonio cultural y aumentar su alcance y significado para beneficio de toda la sociedad. Puede promover una nueva interpretación de la historia, a través de la cual las contribuciones de mujeres y hombres sean reconocidas y valoradas en forma igualitaria. Lo antedicho implica negociar nuevas oportunidades de expresión desde diferentes perspectivas de género que, a su vez, definirán nuevas expresiones de patrimonio. Esta definición enriquecida e inclusiva de patrimonio podrá, asimismo, promover mayor igualdad de género y respeto dentro de la sociedad, tener un impacto sobre las relaciones de poder entre los géneros y sostener el marco de los derechos humanos y su potencial transformador, para asegurar la participación, el acceso y la contribución de todos y todas a la vida cultural.

11 Con un apoyo del Gobierno de España, de alrededor de USD 710 millones, el Fondo para los ODM financió 18 programas de desarrollo a gran escala (conocidos como Programas Conjuntos) en diversos países del mundo. Para más información sobre el Programa Conjunto ODM-F en Turquía, visite: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/TURKEY%20MDG-F%20C&D%20JP%20web%20fiche.pdf>

12 Respuesta de Nigeria al cuestionario de la UNESCO.

13 Respuesta de Etiopía al cuestionario de la UNESCO.

14 Ver <http://www.mdgfund.org/sites/default/files/Namibia%20-%20Culture%20-%20Final%20Evaluation%20Report.pdf>



Mujeres que hacen historia en África: una herramienta de aprendizaje en línea. Funmilayo Ransome-Kuti (Nigeria).

© UNESCO/Alaba Onajin, CC-BY-SA, 2013

El Patrimonio para la igualdad de género

Hace muchos años, antropólogos, hombres blancos, vinieron a buscar información sobre nosotros. Hablaron con los hombres y los hombres les dieron información sobre sus historias. Esperamos a que vinieran por nosotras, pero nunca volvieron. Queremos grabar nuestras historias, para que las jóvenes puedan continuar y mantener viva nuestra información —y no dejarla morir—. Queremos que así sea para nuestros jarjums (niños pequeños) que vendrán. Ya hemos perdido tanto de nuestro idioma, no queremos que se pierdan nuestras historias.¹⁵

A medida que la interpretación del patrimonio refleja las desigualdades en materia de género que existen de manera general en la sociedad actual, los individuos que toman decisiones en relación con el patrimonio pueden desempeñar un papel vital en la evolución y sostenibilidad del patrimonio. En las sociedades matriarcales, tales como Banyankole, Banyora y Toro, en Uganda, las princesas y reinas madre tomaban las decisiones acerca de la selección de nuevos o nuevas líderes y desempeñaban los papeles de liderazgo. Los tradicionales papeles de liderazgo femeninos han ido desapareciendo con el paso del tiempo, si bien su transmisión ha subsistido en algunas comunidades, como en el caso de las Tumbas de Kasubi, en Uganda, Patrimonio Mundial (Recuadro 1). Dar voz y visibilidad a las mujeres líderes de la historia de África, que en un principio no habían sido incluidas, fue la fuerza motriz que impulsó el programa de UNESCO “Las mujeres en la historia africana: una herramienta de aprendizaje en línea”,¹⁶ que apoya la implementación del Uso Pedagógico de la Historia General de África. La herramienta educativa abierta y el contenido multimedia son el resultado de la colaboración de jóvenes artistas de cómics, ilustradores, artistas de hip-hop e improvisadores de todo el continente africano y de la diáspora africana. A través de un contenido creativo, la herramienta ha sido diseñada para optimizar la igualdad de género en la historiografía africana y destaca las contribuciones de las mujeres africanas y de las mujeres de la diáspora africana como figuras claves en el proceso de desarrollo.

15 Robyne Bancroft citando a su abuela en Bancroft, R. (2001).

16 Ver <http://en.unesco.org/womeninafrica/>



Tumbas de Kasubi, Patrimonio Mundial, Uganda.

© CRAterre / Sébastien Moriset

CUADRO 1. Reconocimiento del papel de las mujeres en la administración y conservación del patrimonio: Tumbas de Kasubi, Patrimonio Mundial, Uganda

Como lugar de entierro de los cuatro Kabakas —o gobernantes— anteriores del reino de Buganda, las Tumbas de Kasubi constituyen un célebre centro espiritual para la gente de Baganda. En las tumbas se llevan a cabo frecuentemente rituales relacionados con la cultura Ganda, y son visitadas por un gran número de hombres y mujeres curanderos que consultan a los espíritus de Kabaka para ser bendecidos en sus actividades. Como custodias y guardianas tradicionales del lugar, han sido reconocidas por su papel fundamental en la trascendencia espiritual, la conservación y la administración del lugar.

Las Tumbas Kasubi son custodiadas por la Nalinya, la hermana titular del rey del pueblo de Baganda y guardiana espiritual del lugar. La administración del sitio protegido permanece bajo la responsabilidad del reino de Buganda, a saber, de la Nalinya, y de las guardianas —las viudas de Kabaka, los guardias y cañistas—. Las mujeres son responsables de la transmisión de las historias y valores espirituales de las tumbas y practican los rituales para asegurarse que se respeten las tradiciones. En 2010 un incendio destruyó la tumba principal, conocida como Muzibu Mzaala Mpanga. Posteriormente, al incluir el lugar en la Lista de Patrimonio Mundial en Peligro, la comunidad internacional destacó el papel crucial y el perfil de las custodias y artesanas en relación con sus conocimientos de prácticas tradicionales, como así también para garantizar las condiciones adecuadas de vida y de trabajo.¹⁷ La mayor parte del año las mujeres viven dentro de sus comunidades, pero un mes al año asumen sus roles de viudas de Kabaka en las tumbas. Aunque las mujeres han sido asignadas este papel especial espiritual y administrativo, no reciben ninguna remuneración económica. Queda pendiente tratar de comprender cómo estos papeles espirituales desempeñados en las tumbas afectan sus estatus en las comunidades y si son “empoderadas” por los mismos.

La interpretación del patrimonio y la forma en que se presentan y son interpretadas por el público en las instituciones culturales también pueden estar influenciadas por el género. Al reflejar la sociedad y almacenar conocimientos, los museos y demás instituciones culturales contribuyen a la tarea de definir y reforzar las identidades colectivas. En cuanto al patrimonio, se obtienen datos desglosados por sexo sobre el consumo cultural, principalmente, sobre las visitas a museos, que revelan que las mujeres son las principales consumidoras culturales. Por ejemplo, los datos obtenidos por la Kulturstyrelsen, Agencia Danesa de Cultura, demuestran que de 2009 a 2011, seis de cada diez usuarios de museos fueron mujeres, mientras que los hombres están subrepresentados en casi todos los grupos de edad en proporción a la población (Kulturstyrelsen, 2012).

Estudios recientes pusieron el punto de mira sobre la dinámica subyacente en materia de género y sobre las desigualdades en los museos. En 2011, la Oficina de la UNESCO en Hanoi (Vietnam) realizó un análisis sobre el género en el sector cultural de Vietnam con un enfoque específico en los museos, que incluía el contenido de las muestras, el personal y las políticas laborales, y los visitantes de museos. El estudio reveló que, en los seis museos, el personal era preponderantemente femenino y que existía una división de tareas por género en ciertas profesiones. Los empleados masculinos tienden tener calificaciones más altas, trabajan en tareas de investigación y, con frecuencia, son responsables del trabajo en el terreno, sesiones de fotos y tareas físicas. Las mujeres predominan en roles tales como guías turísticas, educadoras y restauradoras. En lo que respecta a la toma de decisiones, la representación de hombres y mujeres está equilibrada en cuanto al género. El análisis del estudio en cuanto al contenido de las muestras reveló representaciones dicotómicas de hombres y mujeres. Las mujeres son comúnmente representadas como víctimas de guerra, utilizando la vestimenta propia de contextos tradicionales y realizando actividades de agricultura y también como madres, en el ámbito doméstico y en áreas rurales. Los hombres son principalmente representados en espacios urbanos, usando vestimenta moderna como colaboradores activos de la sociedad moderna y como soldados heroicos. Esta tendencia de subrepresentar y, a menudo, de excluir a las mujeres de la interpretación del patrimonio se contrapone al pluralismo en las narrativas históricas y socava tanto la colaboración de las mujeres como su reconocimiento en el patrimonio.

En cuanto a las políticas gubernamentales, diversas iniciativas tuvieron como objetivo la promoción de la igualdad de género en los museos. Por ejemplo, en 2010, se le solicitó al Museo Histórico Nacional Sueco que produjera material y desarrollara métodos para lograr una representación más igualitaria

Las diferencias entre mujeres y hombres sobre sus elecciones y la posibilidad de ser escuchados en materia de patrimonio afectan el rol del patrimonio dentro de la comunidad, su administración y representación.

en materia de género en las colecciones y exhibiciones, y que fuera aplicable en todo el sector del museo. La tarea encomendada también incluye destacar buenos ejemplos a nivel nacional e internacional, y cooperar con instituciones educativas superiores y con otras instituciones y organizaciones en el área de cultura. En total, USD 440.000 (SEK 3 millones) se asignaron para el período 2011–2014.¹⁸ En 2000, los Museos de Australia incorporaron un programa denominado “Lineamientos sobre mujeres para programas y prácticas en museos” con la intención de asegurar una representación igualitaria para las mujeres y los hombres en los museos, y la participación en el desarrollo de las políticas y programas de los museos. El objetivo deseado es asegurar que las diferentes vidas de las mujeres estén representadas en las colecciones de los museos.¹⁹

El alcance que pueden tener las decisiones tomadas por las personas y las comunidades sobre su patrimonio, conservación, protección y administración también se ve influido por el género. El derecho igualitario de mujeres y hombres de participar en el patrimonio implica tener voz y la capacidad de tomar decisiones para determinar cuáles formas de patrimonio resultan importantes para la comunidad y por qué. Incluye también el derecho de las personas de elegir su patrimonio.²⁰ Las diferencias entre mujeres y hombres sobre sus elecciones y la posibilidad de ser escuchados en materia de patrimonio afectan el papel del patrimonio dentro de la comunidad, de su administración y de su representación.

A menudo las mujeres son excluidas de los procesos de toma de decisiones relacionados con el patrimonio a causa de desigualdades estructurales más profundas en materia de género dentro de la sociedad. Según la Unión Interparlamentaria (UIP, 2014), las mujeres representan un promedio de uno de cada cinco miembros de los parlamentos nacionales y la ausencia de las mujeres en los procesos y

18 Respuesta de Suecia al cuestionario de UNESCO.

19 Ver <http://www.museumsaustralia.org.au/userfiles/file/Policies/women.pdf>

20 A/HRC/17/38.

mecanismos de toma de decisiones en ámbitos nacionales y locales afecta las políticas que tienen un impacto directo sobre ellas y sus familias. Por ejemplo, estudios realizados en India demostraron que el aumento de mujeres elegidas como responsables políticas en los foros (panchayat) de toma de decisiones de las aldeas tuvo como resultado mayor cantidad de normas sobre las cuestiones que afectan directamente a su calidad de vida, como son, la salud, educación e infraestructura pública (Chattopadhyay y Duflo, 2004). En Etiopía, aumentó la representación de las mujeres en la toma de decisiones políticas, como demuestran las representantes mujeres en la casa legislativa nacional (14% en 2000, 21% en 2005 y 29% en 2010), y la mayoría de las leyes discriminatorias que estuvieron vigentes durante décadas fueron revisadas y reemplazadas por leyes más progresivas que respetan y protegen los derechos de las mujeres.²¹

El hecho de asegurar la participación y la toma de decisiones de las mujeres en materia de patrimonio a través de un acercamiento contextual y con múltiples actores demostró resultados beneficiosos para la acción con perspectiva de género en la redacción de normas nacionales. Trabajando en estrecha colaboración con las comunidades locales y los actores para abrir el diálogo y promover la igualdad de género ha respaldado la estrategia de generar actividades de fortalecimiento de capacidades, llevada a cabo por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), que produjo resultados sostenibles (Recuadro 2). Mediante el reconocimiento del papel que desempeñan los líderes locales en formar la percepción dentro de las comunidades, el Ministro de Cultura y Turismo de Etiopía trabaja arduamente con los líderes tradicionales, quienes se involucran como aliados esenciales para la promoción de ámbitos propicios para la igualdad de género.²² En la región del Pacífico, las organizaciones religiosas a menudo pueden mantener una autoridad moral en las sociedades e influir sobre una amplia gama de temas. Por ejemplo, en 2013 la Conferencia de Iglesias del Pacífico (PCC), junto con la Oficina de la UNESCO en Apia, lanzaron el proyecto “Liderazgo de la Iglesia para terminar con la violencia contra las mujeres”, cuyo objetivo era comprometer a los hombres como partes involucradas en la igualdad de género, en contra de la violencia de género. Tras haber consultado tanto a las mujeres como a los hombres, se desarrolló un manual, cuya implementación fue generada y sostenida a través de los papeles de liderazgo de las iglesias en sus denominaciones, congregaciones y comunidades, como medio para alentar a otros hombres a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En reconocimiento de la importancia de la igualdad de género para la buena administración de la cultura, que incluye el patrimonio, el Plan de Acción sobre Políticas Culturales de

Estocolmo (1998) mencionó que “las políticas culturales deberían tener como objetivo la creación de un sentido de nación como una comunidad multifacética dentro del marco de la unidad nacional, una comunidad arraigada en valores que pueden ser compartidos por todos los hombres y las mujeres, y que pueden dar acceso, espacio y voz a todos sus miembros”. En este sentido, recomienda que los Estados Miembros “aseguren la participación [de las mujeres] en la formulación e implementación de políticas culturales en todos los niveles”.²³

El género también incide sobre el acceso y la movilidad dentro de los campos profesionales relacionados con el patrimonio, y refleja ampliamente los roles y estereotipos de género preponderantes en la sociedad. Las políticas y medidas con perspectiva de género debidamente diseñadas pueden generar gran impacto sobre la participación igualitaria en el ámbito del patrimonio (Recuadro 3). El género puede afectar factores esenciales, como el acceso de los investigadores a la información y a los sitios patrimoniales, tal como explicó la arqueóloga subacuática Dolores Elkin (Recuadro 4), también puede incidir en la elección de ciertas profesiones vinculadas con el patrimonio.



Burundi.

© Gary Barker/ Promundo

21 Respuesta de Etiopía al cuestionario de la UNESCO.

22 *Ibid.*

23 Ver http://portal.unesco.org/culture/en/files/35220/1229088881stockholm_actionplan_rec_en.pdf/stockholm_actionplan_rec_en.pdf.

CUADRO 2. Fortalecimiento de capacidades para una acción con perspectiva de género: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN)

Fortalecimiento de habilidades es una acción conducida por la IUCN de la Alianza Mundial de Género y Cambio Climático (GGCA), una convocatoria de colaboración estratégica que, en la actualidad, reúne aproximadamente 100 agencias del Sistema de Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil con el objetivo de desarrollar habilidades sobre los vínculos entre género y cambio climático. El objetivo de GGCA es facilitar e impulsar la ejecución en el terreno para mejorar la interpretación de que las mujeres son agentes de cambio y no personas vulnerables ni víctimas, y para demostrar que la promoción de la igualdad de género mejora la resiliencia para el cambio climático y genera resultados de desarrollo más amplios. También promueve un papel más activo para las mujeres en los debates y decisiones sobre el cambio climático y amplía las capacidades de las comunidades de base y las organizaciones de mujeres para involucrarse, de manera crítica, en diálogos con los responsables políticos. A través de estos intercambios, los decisores ganan conocimientos acerca de las necesidades y perspectivas de las mujeres, y pueden requerir respuestas adecuadas al gobierno.



© Lorena Aguilar, IUCN

Como parte de la continuidad del GGCA en la tarea de fortalecimiento de capacidades, **los Planes de Acciones aplicables al género y al cambio climático** se han desarrollado en 110 países y se transformaron en una fuerza conductora detrás del desarrollo de las políticas a favor del género y de las iniciativas a nivel nacional. En esta iniciativa, se toman en cuenta los distintos contextos de cada país. No obstante, existen algunos elementos de metodología que son universales: comprensión de las circunstancias políticas, socio-económicas y ambientales; formación de habilidades sobre determinados temas para asegurar un fuerte compromiso y titularidad, y un proceso participativo y con múltiples participantes. Se brinda formación específica a mujeres y a organizaciones de mujeres como parte de una metodología de cuatro pasos desarrollada por IUCN para fortalecer el compromiso pluri-participativo:

1. *Evaluación.* Análisis del marco legislativo y normativo del país, conjuntamente con las iniciativas institucionales relacionadas con el género y el cambio climático a través de un mapeo de todos los interesados en el proyecto, entrevistas con los actores más importantes y potenciales defensores, y determinación de capacidades técnicas.
2. *Establecer condiciones igualitarias.* Proporcionar capacitaciones para las mujeres y organizaciones de mujeres, y establecer prioridades para las mujeres en relación con el género y el cambio climático.
3. *Recopilar voces diversas.* Asegurar que los talleres sean pluri-participativos con el gobierno, la sociedad civil, las instituciones internacionales, el mundo académico, etc. Determinar situaciones de género y cambio climático en el país, y desarrollar acciones en sectores prioritarios.
4. *Priorizar y ejecutar.* Crear planes de acción por equipos nacionales a través de talleres pluri-participativos. Validar el proceso con personal del gobierno. Asegurar el monitoreo de la implementación del plan a través de informes sobre el avance y correcciones sobre la marcha.

Lorena Aguilar
Asesora Mundial de Género, IUCN

CUADRO 3. Aplicación de políticas laborales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: Región Parque Nacional de la Sierra de Capivara, Brasil

Una norma laboral con perspectiva de género incorporada por la administración del Parque Nacional de la Sierra de Capivara, en Brasil, Patrimonio Mundial, destacó los beneficios de incentivar los roles de las mujeres en la administración de los patrimonios mundiales para catalizar las transformaciones sociales y el diálogo sobre los roles de género, y fortalecer, de este modo, la posición social de la mujer y asegurar la protección sostenible y eficiente de los sitios protegidos. La política laboral se incorporó en 2002 para contratar mujeres a cargo de actividades de vigilancia y guardia en las entradas del parque, con miras a mejorar la productividad y demostrar que las mujeres también eran capaces de llevar a cabo funciones tradicionalmente reservadas a los hombres. El personal femenino realizó sus tareas con responsabilidad y eficiencia, y la independencia económica les permitió sostener a sus familias.

En la actualidad, FUMDHAM emplea a 140 trabajadores, 104 son mujeres. De estas, 58 mujeres son personal de la cabina de entrada o como guardias que tratan directamente con el flujo de visitantes al Parque Nacional de la Sierra de Capivara y ayudan a proteger su patrimonio. Las mujeres también trabajan en áreas de arquitectura, coordinación, administración, contabilidad, laboratorios de investigación, arqueología y archivos. El Parque Nacional de la Sierra de Capivara, a través de su ente administrador, eligió en forma deliberada promover la igualdad de género ayudando a las mujeres con beneficios mutuos y reforzando su posición social. Este ejemplo permite observar que existen diferentes formas de proteger el patrimonio, dar libertad financiera a las mujeres y generar impactos positivos en el desarrollo local.

Anne-Marie Pessis, Niéde Guidon, Gabriela Martin
Fundação Museu do Homem Americano – FUMDHAM
(Fundación Museo del Hombre Americano)

CUADRO 4. Perspectiva²⁴

Como arqueóloga y buceadora científica profesional, hay varios desafíos que las mujeres debemos enfrentar en la profesión. En todo el mundo, el buceo involucra, a menudo, más a los hombres que a las mujeres y tiende a estar vinculado con otras tareas “orientadas a los hombres”, como conducir botes, utilizar y reparar motores y equipamiento, y manipular artefactos pesados. Probablemente de este modo se explica el “techo de cristal” que se les aplica a las mujeres y que yo experimenté en algunos momentos con ciertos buceadores hombres. Por ejemplo, cuando tenía que dar un examen de buceo con las autoridades de la guardia costera local, sentía que la persona que supervisaba el examen estaba esperando que me fuera mal e incluso me hacía bromas sobre mi condición de mujer. Por momentos, se siente que uno tiene que duplicar sus esfuerzos para demostrar que somos capaces de hacer algo y debemos soportar actitudes irrespetuosas.

Es un hecho que las mujeres son, por lo general, físicamente más pequeñas que los hombres y, en el ámbito del buceo, pueden necesitar ayuda de los hombres para ciertas actividades. Esto es, en particular, lo que ocurre cuando manipulan el equipamiento en un barco o en una plataforma de buceo. Pero una vez debajo del agua, cualquier mujer puede ser tan buena como cualquier hombre para realizar tareas como excavar, determinar la naturaleza de un sitio arqueológico, interpretar la estratigrafía, dibujar, tomar fotografías y muestras, etc. Además, bucear es solo un componente más de la relación con el patrimonio cultural subacuático. Hay muchas otras tareas, tales como el trabajo de laboratorio o de escritorio, redacción, publicaciones, recaudación de fondos, enseñanza, diálogo con la prensa e interacciones con el público, que no requieren esfuerzos físicos, ni incluso bucear. Desde mi punto de vista, en el “paquete” de la investigación y administración del patrimonio cultural subacuático, hay lugar para que intervenga una gran variedad de personas, con toda clase de habilidades, y definitivamente me refiero tanto a hombres como a mujeres. No se trata de concederles privilegios a las mujeres, sino simplemente de darles igualdad de oportunidades.

Dolores Elkin
Arqueóloga y buceadora científica profesional
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
– (CONICET), Argentina



© Chris Underwood/PROAS-Argentina

Sobre la base de los roles de género atribuidos a ciertos tipos de patrimonio, la recopilación de información podría conllevar restricciones de género o de protocolos. Las personas de sexo femenino que poseen ciertos conocimientos, cuando debaten asuntos de mujeres, podrían no querer compartir esta información con una persona del sexo masculino, y lo mismo ocurre con asuntos de hombres. De este modo, los roles de género que tornan invisibles a las personas en sus sociedades, también las tornarían invisibles ante una mirada externa. En las últimas décadas, el género ha ganado mayor consideración entre las disciplinas vinculadas al patrimonio,²⁵ y esto se ha reflejado en iniciativas políticas. Por ejemplo, en Perú, la Dirección de Patrimonio Inmaterial ha llevado a cabo ciertas acciones para designar mujeres antropólogas a cargo del registro de información sobre determinadas prácticas culturales de las mujeres.²⁶ En México, la igualdad de género, especialmente entre comunidades indígenas, fue el foco de investigación y de los planes de acción implementados, desde 2003 hasta 2013, por el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).²⁷ En el cuestionario de los Estados Miembros

también surgió la necesidad de más investigaciones y planes de acción que destaquen los roles femeninos en la preservación y protección del patrimonio o en la lucha contra el tráfico ilícito de bienes culturales. Las reevaluaciones de las investigaciones y las re-interpretaciones del pasado han ampliado y dilucidado preguntas sobre cómo se interpreta el pasado, cómo se cuestiona el presente y quién controla estas interpretaciones. El fortalecimiento de la toma de conciencia sobre la igualdad de género en la educación deviene un instrumento más para el desarrollo de nuevas generaciones de profesionales del patrimonio.

24 Fragmento de la entrevista con Dolores Elkin. Entrevista completa disponible en: <http://www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-and-culture/>

25 Ver, por ejemplo, Coney, M. W y Spector, J. (1984).

26 Respuesta de Perú al cuestionario de la UNESCO.

27 Respuesta de México al cuestionario de la UNESCO.

Igualdad de género y patrimonio para el desarrollo

El patrimonio y la igualdad de género gozan de una relación dinámica que se refuerza mutuamente con un tremendo potencial para lograr y apoyar los objetivos de desarrollo. La identificación de las sinergias entre patrimonio e igualdad de género puede generar transformaciones sociales positivas en el ámbito de la comunidad.

El conocimiento tradicional de los ambientes del patrimonio natural puede resultar fundamental para asegurar un ecosistema equilibrado, seguridad alimentaria, biodiversidad, y para enfrentar los impactos del cambio climático. Los conocimientos tradicionales integran una perspectiva de género (Berkes, 2012), y en tanto que los hombres y las mujeres comparten algunos conocimientos, también tienen otros específicos relacionados con los roles diferentes y complementarios que ostentan en la sociedad y en la producción. Entre los objetivos básicos de una serie de seis talleres que se están llevando a cabo en la actualidad en toda Bolivia con la participación de 25 hombres y mujeres Kallawayas, buscan el de fortalecer la transmisión intergeneracional de los conocimientos y prácticas médicas tradicionales de los Kallawayas a miembros más jóvenes de la comunidad, y el de destacar la colaboración de las mujeres y de los jóvenes. Desde hace tiempo los Kallawayas han sido considerados un grupo de hombres curanderos itinerantes, y generalmente solo los hombres Kallawayas han tenido acceso a oportunidades de formación. Estos talleres fueron organizados por UNESCO Quito, durante un periodo de 18 meses de trabajo, para destacar la participación de las mujeres y de los jóvenes que contribuyen a la recolección de plantas y a la preparación de medicinas y curaciones nocturnas. En las Islas Cook, por ejemplo, mientras que las prácticas tradicionales de medicina natural son frecuentemente específicas en cuanto al género, no existen las restricciones y pueden participar géneros no tradicionales.²⁸

El marco legal internacional para la protección de los conocimientos tradicionales de pueblos indígenas, expresiones culturales tradicionales y recursos genéticos, ha sido un área de gran desarrollo en años recientes.²⁹ Los roles tradicionales de las mujeres como guardianas de la biodiversidad han sido ampliamente reconocidos y reflejados en diversos planes de acción y organizaciones internacionales relacionadas con la biodiversidad, la salud y la seguridad alimentaria. En 2004, la Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica, por ejemplo, emitió ciertos lineamientos conocidos como “Akwé: Kon”, para realizar evaluaciones del impacto cultural, ambiental y social de los desarrollos propuestos para realizarse en o que

posiblemente tengan un impacto sobre lugares sagrados y en tierras y aguas tradicionalmente ocupadas o utilizadas por indígenas y comunidades locales. Esos lineamientos son voluntarios y pretenden respaldar a los partidos y a los gobiernos en el desarrollo y la aplicación de sus regímenes de evaluación de impacto en cooperación con los indígenas y comunidades locales, y se focalizan en los potenciales impactos sobre las mujeres de la comunidad afectada.

El reconocimiento del papel de las mujeres como administradoras de la tierra y de los recursos es esencial para el éxito de las políticas de biodiversidad y patrimonio. Aunque la contribución de la mujer en la producción agrícola es relevante, en especial en regiones en desarrollo, está subvalorada y subestimada en los informes. El trabajo realizado es, a menudo, desconocido porque se lleva a cabo en el marco de la economía informal o es considerado parte de las responsabilidades domésticas (ONU, 2008). También puede estar limitada la posibilidad de alcanzar su máximo potencial a causa de leyes sucesorias discriminatorias y de restricciones a los recursos o de controles a los activos financieros. De 2012 a 2013, el Protocolo de Cooperación para Formación de Mujeres Agricultoras en Turquía aplicó una estrategia sobre derechos de las mujeres y perspectivas de género en la capacitación de 760 mujeres agrícolas rurales para fortalecer sus habilidades técnicas y sus conocimientos sobre producción agrícola. En reconocimiento de los saberes tradicionales de las mujeres y sus habilidades en prácticas de administración de tierras, el programa también tuvo como objetivo reforzar las habilidades de administración, y crear una mayor conciencia sobre cuestiones de derechos de las mujeres, como por ejemplo la violencia de género.³⁰



© Kato Inowe

- 28 Respuesta de las Islas Cook al cuestionario de la UNESCO.
- 29 Ver especialmente la Declaración de las NU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y la Convención sobre la Diversidad Biológica. Las culturas y los idiomas son parte integrante del mandato de la UNESCO.
- 30 Caso de estudio, cortesía de la Delegación Permanente de Turquía a la UNESCO.



Proyecto ecoturístico y de apicultura de COMPACT en Punta Allen, México.
© J. Moure

El patrimonio ofrece también oportunidades de desarrollo económico a cargo de la comunidad, por ejemplo, a través del turismo y de las artesanías tradicionales, o del aprendizaje y del intercambio de nuevas habilidades. No necesariamente se aplica la igualdad de género cuando se trata de oportunidades económicas. Por ejemplo, el caso de ‘hanyeo’ de la Isla Jeju, República de Corea, ilustra la vulnerabilidad de las mujeres para mantener sus medios de vida tradicionales cuando se enfrentan con las presiones de la nueva tecnología o con la competencia externa a causa de su propia posición socioeconómica más débil y de su acceso cada vez más limitado a los recursos productivos. En la Isla Jeju, esta práctica, que tradicionalmente realizan sólo las mujeres, se ha ido transmitiendo de generación en generación, de madres a hijas. En años recientes, el aumento del turismo en la isla, las nuevas tecnologías y otros factores han incrementado el retorno económico de esta forma particular de buceo, que atrae una nueva competencia por parte de buceadores masculinos que entraron al mercado con equipos más sofisticados y que ahora controlan esta práctica. La pérdida de las tradicionales practicantes femeninas de este tipo de buceo va más allá de los impactos económicos: existe el riesgo de perder un conocimiento valioso sobre la ecología marina basado en las enseñanzas heredadas y en las experiencias directas de la topografía del fondo del mar, del horario de las mareas, del viento, de las rocas y de otros recursos marinos. Varias iniciativas implementadas en el

ámbito político demostraron que la igualdad de género y el patrimonio pueden resultar esenciales para el desarrollo. Por ejemplo, un taller tutorial y de aprendizaje en Chipre, en 2013, brindó a artistas, educadores, arqueólogos y diseñadores jóvenes, hombres como mujeres, la oportunidad de estudiar con mujeres expertas en la confección de encajes de Lefkara, para mejorar la transmisión intergeneracional de este patrimonio. El taller permitió reforzar la toma de conciencia sobre los papeles femeninos y fomentó la enseñanza que ellas impartían, como así también sus actividades generadoras de ingresos.³¹

Una participación más amplia en las actividades generadoras de ingresos en los lugares donde se sitúa el patrimonio y en los alrededores puede generar beneficios importantes para el empoderamiento de las mujeres y para el conjunto de la comunidad. Como contribuyentes esenciales a la vida cultural en las áreas urbanas y rurales de Etiopía, las mujeres desempeñan papeles clave, como por ejemplo, al celebrar la ceremonia tradicional del café, y contribuyen a la industria del turismo mediante la interpretación del entorno en los sitios de patrimonio cultural.³² Al impulsar la participación de las mujeres en el uso sustentable de los recursos disponibles y al capacitarlas en la gestión del turismo, se les brinda un entorno propicio y mayores habilidades para emprender iniciativas empresarias en áreas dominadas por los hombres. Por ejemplo, la asociación entre PNUD-UNESCO a través del programa COMPACT³³ brindó un enfoque sistemático en beneficio de las comunidades locales y de la función de las mujeres en este aspecto. El proyecto ecoturístico de Punta Allen, parte del sitio Patrimonio Mundial Sian Ka’an, en México, estableció programas de formación y fortalecimiento de capacidades para mujeres que hubieran emprendido iniciativas ecoturísticas dirigidas y gestionadas por mujeres, en la reserva de biosfera de Sian Ka’an. Al observar el éxito comercial de sus maridos a través de la pesca y del turismo, las mujeres (a las que ahora se las conoce como “las orquídeas de Sian Ka’an”) se unieron para diversificar el recurso base de la comunidad e incrementar las ganancias familiares mediante un proyecto innovador en Quintana Roo, México. Tenían muy poca experiencia como empresarias del turismo y fusionaron su trabajo con sus papeles domésticos y comunitarios. Durante los dos años del proyecto, la capacitación interpretativa y la inversión en infraestructuras adecuadas resultaron esenciales. Veintiséis mujeres de entre 20 y 64 años se capacitaron como empresarias comunitarias y se certificaron como guías de turismo.

31 Respuesta de Chipre al cuestionario de UNESCO.

32 Respuesta de Etiopía al cuestionario de UNESCO.

33 Estudio de caso cortesía de Amareswar Galla, Instituto Internacional para el Museo Inclusivo.



WHV 2013 - Dougga/Thugga, Tunisia
© UNESCO/ATAV

En 2010, se llevó a cabo un mapeo del activo cultural de Punjab del Sur, a fin de crear una plataforma basada en pruebas reales, en tres distritos, Vehari, Multan y Bahawalpur, con apoyo de la Real Embajada de Noruega en Islamabad y la iniciativa de las Naciones Unidas “Unidos en la Acción”. El mapeo pretendía identificar los activos culturales que son inherentes a la identidad y la vida económica de las

comunidades locales. A medida que el mapeo destacaba la vitalidad de los trabajos artesanales tradicionales locales, principalmente la ornamentación de textiles, se fueron impartiendo capacitaciones comerciales y técnicas básicas a las mujeres de los tres distritos para aumentar el impacto de sus habilidades tradicionales e incrementar sus medios de vida locales.



Bandō Tamasaburō.
© Kishin Shinoyama. Courtesy of G/P Gallery, 2014

Conclusión

El reconocimiento y el desarrollo de un enfoque inclusivo, integrador y diverso sobre el patrimonio incidirán significativamente para la futura sostenibilidad del patrimonio y su impacto en las futuras generaciones. La cultura en sí es transformadora y se manifiesta con expresiones individuales y colectivas. En una sola sociedad, existe un gran número de identidades, usuarios y productores de cultura. Mientras que el patrimonio, por definición, abarca un amplio espectro de monumentos, objetos, prácticas y entornos; es la gente la que identifica, elige y lleva a cabo acciones para protegerlo, conservarlo y preservarlo. Por eso, el patrimonio conlleva, inevitablemente, una diferenciación de género.

La estrecha relación entre el patrimonio y la identidad, lo transforma en un instrumento poderoso para dar voz y representar a las personas, grupos y naciones. Si bien podemos proclamar que todas las voces tienen derecho a ser escuchadas, sabemos que algunas voces llegan más lejos. Al tratar a las personas como agentes de cambio, les damos la oportunidad de ser escuchadas, de tener acceso a los recursos y habilidades necesarios, y a estar involucradas en decisiones que les permitan elegir y construir su futuro.

La cultura en sí es transformadora y se manifiesta con expresiones individuales y colectivas. En una sola sociedad, existe un gran número de identidades, usuarios y productores de cultura. Mientras que el patrimonio, por definición, abarca un amplio espectro de monumentos, objetos, prácticas y entornos; es la gente la que identifica, elige y lleva a cabo acciones para protegerlo, conservarlo y preservarlo. Por eso, el patrimonio conlleva, inevitablemente, una diferenciación de género.



Género y Patrimonio Cultural Inmaterial

Janet Blake

Introducción

El género ha sido ignorado en el discurso sobre el patrimonio y, cuando se hace alguna referencia a él, por lo general se reduce a cuestiones femeninas, como si los hombres no tuvieran género.³⁴ No es de extrañar, dado que la cuestión más amplia se relaciona con la forma en que el poder se distribuye en razón del género en la sociedad. La existencia de derechos especiales en el campo de los derechos humanos demuestra que el derecho internacional hace referencia a la mujer como si fuera una categoría especial cuando es necesario, y tal enfoque es adecuado incluso para implementar estándares internacionales para preservar el patrimonio cultural inmaterial (PCI). El papel de la mujer para alcanzar un desarrollo sostenible está explícitamente reconocido en la Declaración sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de Río (1992a), y también debe ser considerado como un factor importante al identificar el PCI, mediante el diseño de planes de acción para su salvaguardia y la realización de otras acciones de preservación del PCI. La Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de 2003 (en adelante la Convención de 2003), es el único tratado internacional que se refiere directamente a este patrimonio. No obstante ello, el presente debate es más amplio y trata sobre PCI en general. Asimismo, tal como lo ilustra en el presente trabajo, la notoria invisibilidad de los papeles propios de cada género en la documentación e investigación sobre el PCI los convierte, con frecuencia, en una categoría ignorada.

La cuestión del género en relación con las tradiciones culturales ha sido un tema que ha causado gran inquietud en el campo de los derechos humanos al menos desde finales de la década del setenta. En el informe de 1995, la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo (UNESCO, 1995) destacó que la inventiva, la iniciativa y la creatividad que muestran las mujeres al resolver sus problemas diarios de supervivencia representan formas locales importantes tanto en materia de organización, como de asociación y autoayuda³⁵ que resultan esenciales para enfocar el tema del desarrollo “de abajo hacia arriba”. En muchos casos, si no en la mayoría, estos conocimientos y estas estrategias forman parte del PCI practicado o transmitido por las mujeres. En 1997, la UNESCO adoptó un programa para estudiar el papel de la mujer en relación con el patrimonio cultural inmaterial, y sus descubrimientos revelaron que las mujeres desempeñan un papel central en varias áreas del PCI, en especial en la transmisión intergeneracional.³⁶ Su Plan de Acción también destacaba “la corresponsabilidad de las mujeres y de los hombres de sostener el rol que desempeñan las mujeres al transmitir el PCI”. En 1999, la UNESCO decidió también llevar a cabo estudios de viabilidad en seis regiones del mundo

para desarrollar actividades con el objetivo de respaldar a las mujeres como actoras centrales de la conservación del PCI y de su desarrollo. Durante una reunión de seguimiento celebrada en 2001, se dieron a conocer las siguientes impresiones:

... del mismo modo en que el trabajo productivo realizado por las mujeres es infravalorado y se vuelve invisible... así es la contribución femenina en cuanto a la transmisión del patrimonio cultural inmaterial. El ámbito femenino está frecuentemente devaluado por su asociación con lo “tradicional”, y es tratado como si fuera el socio inferior en la dicotomía “moderno/tradicional”.³⁷

En 2003, el debate se extendió a la cuestión del Género y Patrimonio Inmaterial³⁸ como una más de una serie de reuniones realizadas con el fin de aclarar las controversias surgidas a raíz de la aplicación de la Convención de 2003.

Durante los primeros años de actividad, había cierta preocupación acerca de que la Convención de 2003 pudiera abordar al PCI “ignorando las cuestiones de género” y así “reproducir o reforzar inadvertidamente la discriminación y exclusión experimentada por las mujeres” (Moghadam y Bagheritari, 2005). Es necesario incorporar las perspectivas de género en la aplicación de la Convención de 2003 en el ámbito nacional e internacional, sin embargo puede evitar una concepción determinista de género masculino-femenino. Más adelante volveremos a referirnos a esta cuestión.

Comentario sobre el género en relación con el PCI

Esta integración tiene por finalidad transformar el desarrollo de manera tal que la igualdad se convierta tanto en un medio como en un fin (UNESCO, 2008). Ello incluye, entre otras cosas, una profundización de la toma de conciencia de las dimensiones de género del patrimonio cultural inmaterial.

34 Ver Smith, L. (2008). Smith menciona también que el “género, entre otros conceptos relacionados con las etnias y las clases, es tal vez uno de los aspectos de la identidad más desproblematizados y naturalizados dentro del discurso del patrimonio”.

35 Así sucede en las redes económicas informales de mujeres o gamiyya en Egipto y en las tradiciones similares de gharz-ul hasaneh en Irán y en las uniones de crédito femeninas en Gran Bretaña.

36 Los resultados se presentaron en el Simposio Internacional sobre el Papel desempeñado por las Mujeres en la Transmisión del Patrimonio Cultural Inmaterial, Teherán, Irán, 27 al 30 de septiembre de 1999. Informe disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/culture/gender-and-culture/gender-and-culture/>

37 Ver síntesis <http://www.unesco.org/culture/ich/doc/src/00160-EN.pdf>

38 Ver informe <http://www.unesco.org/culture/ich/doc/src/00125-EN.pdf>

Por ello, es necesario utilizar una perspectiva basada en el género que contextualice las prácticas y actividades de las mujeres mediante el análisis de las relaciones sociales que establecen las mujeres y el sistema de poder de la sociedad en la que viven.

Existe sin embargo un peligro inherente en este enfoque, principalmente en cuanto a la preservación e incluso al fortalecimiento, de la incorporación del género, que asume una forma dual de igualdad de género entre el hombre y la mujer.³⁹ Como veremos más adelante, esta interpretación tan simplista de la dinámica del género es especialmente problemática en aquellos casos en que se aplica en relación con un área como el patrimonio cultural inmaterial. En cambio, es necesario aplicar una reflexión crítica que cuestione los conceptos duales del género en lugar de reforzarlos.

Un punto de partida importante en esta discusión es que el género —como quiera que sea interpretado— no debe ser concebido como una categoría aislada, sino que siempre debe ser considerado dentro del contexto de otras relaciones sociales de poder. El uso del término “género” en este trabajo, intenta demostrar que las diferencias que a menudo se atribuyen a la naturaleza biológica de la mujer son, con frecuencia, el resultado de la posición de la mujer en la estructura social y las expectativas de la sociedad sobre las mujeres en cuanto a su comportamiento (Lorber, 1995). Por ello, es necesario utilizar una perspectiva basada en el género que contextualice las prácticas y actividades de las mujeres mediante el análisis de las relaciones sociales que establecen las mujeres y el sistema de poder de la sociedad en la que viven. De este modo, podríamos identificar las diferencias que existen entre las mujeres de forma individual, y evitar tener una visión monolítica que defina a todas las mujeres teniendo en cuenta los procesos de subordinación y negociación que ellas experimentan. Hay dos cuestiones importantes relativas a esta cuestión: ¿Hasta qué punto se ignora y se deja de identificar el patrimonio cultural inmaterial de las mujeres? ¿De qué modo su interpretación y administración legitima los estereotipos aplicados al género?

El trabajo productivo de la mujer es frecuentemente dejado de lado y llega a resultar invisible (Massiah, 1994),⁴⁰ y también lo es la contribución femenina a la creación y preservación del PCI, lo que resulta en una paradoja incómoda: la marginalización de la mujer apartándola de un ámbito público dominado por hombres, a menudo, lleva a considerarlas reproductoras privilegiadas del PCI de sus comunidades. Los espacios sociales donde se practica el PCI de las mujeres, podrían simplemente representar, por ejemplo, los únicos espacios en los que los hombres les permiten actuar, y de este modo, la dimensión del género en cuanto a ese PCI debe ser tenido en cuenta al momento de su evaluación (Sutherland-Addy, 2001). Por eso es importante tener conciencia de los peligros de celebrar su marginalización y exclusión de la participación y de la toma de decisiones dentro de sus comunidades. De nuevo, esto implica que se deben analizar detenidamente las relaciones sociales y la dinámica de poder vinculada con el PCI ejercido exclusivamente por ser mujeres y/o en espacios adjudicados solamente a las mujeres: pueden tanto empoderar como desempoderar y causar una forma de segregación perjudicial para las mujeres (y las niñas). Incluso podría ser necesario analizar las suposiciones subyacentes que consideran que ciertas prácticas del PCI son predominantemente femeninas (por ejemplo, artesanías y ciertos rituales de transición).

Las relaciones de género se ven reflejadas en el PCI, por lo que aplicar una perspectiva de género en su preservación debería incluir una comparación de las experiencias de las mujeres con la de los hombres, y viceversa, y también en relación con otros géneros que van más allá de la dicotomía hombre-mujer y de las negociaciones de poder involucradas. Para poner los papeles de los hombres y las mujeres en relación con el PCI, no deberíamos concentrarnos tanto en las diferencias que existen entre los papeles de ambos, sino más bien en si tienen un poder dominante y humillante. Además, es importante comparar y contrastar estos papeles mediante un análisis de género, por ejemplo comparando los papeles que desempeñan al producir y transmitir el PCI (Sigel, 1996). Al llevar a cabo los análisis de género del PCI, se debe priorizar la propia interpretación de la comunidad respecto al equilibrio entre géneros, a pesar de que, como siempre, también es importante escuchar a las distintas voces dentro de la comunidad.

El género es una cuestión compleja: debemos tener presente que no opera en simples términos del sexo biológico⁴¹ y no se puede suponer que exista una única interpretación del género, mundialmente universal.⁴²

39 Ver Frey, R. y Hartmann, J. (2006).

40 Ver también Nussbaum, M. (2000).

Por ejemplo, algunos grupos tribales nativos de América del Norte reconocen hasta siete géneros diferentes, incluyendo el transgénero y las personas con dos espíritus.⁴³ Además, los programas que documentan el PCI en la región del Pacífico con frecuencia malinterpretan la naturaleza de los papeles tradicionales del género e ignoran las complementariedades que existen en ese lugar (Bolton y Kelly, 2001).

Efectivamente, el género, en toda su variedad, es en sí mismo una forma de diversidad importante. Dado que el concepto de diversidad de género tiene sus raíces en la cultura misma, resulta esencial aplicarlo al referirse a la dinámica del género del PCI. La dinámica del género del PCI es abundante y variada. En el rito del canto *Châu van shamans'* de Vietnam, por ejemplo, los papeles de género se invierten, las médiums mujeres son las que asumen los papeles tradicionales "masculinos" y se visten "de hombres", y son médiums varones, los que asumen los roles "femeninos", se visten y se comportan como tradicionalmente lo hacían "las mujeres" (Norton, 2009). De la misma manera, en el arte de *onnagata*,⁴⁴ la obra de género (papeles femeninos desempeñados por actores masculinos) en el teatro Kabuki japonés y los actos de manipulación del género corporal constituyen un papel específico de género *onnagata*. Algunos elementos del PCI demuestran claramente las divisiones de tareas basadas en cuestiones de género, algunas son practicadas/realizadas sólo por uno de los dos sexos e, incluso, sólo por personas que se encuentran dentro de un margen de edad reducido,⁴⁵ mientras que otras demuestran una relación de mayor colaboración.⁴⁶ En otros casos, como por ejemplo en el Carnaval de Binche (Bélgica), las mujeres por lo general se involucran en papeles secundarios de actividades que, además, no incluyen a los hombres, si bien con el transcurso del tiempo ellas pueden llegar a practicarlas por sí mismas.⁴⁷

Por el contrario, los principios de los derechos humanos de igualdad y no discriminación se predicán sobre la base del sexo biológico, no del género per se (Charlesworth y Chinkin, 2000). Por eso, cuando se habla de "género" en este trabajo, se hace referencia a aquellas diferencias relacionadas con las normas sociales y las expectativas que, a menudo, se adjudican a los dos sexos biológicos y que rigen sus comportamientos y papeles y modelan sus identidades. Los papeles del género "femenino" derivan de la posición de la mujer en la estructura social en general y de las expectativas creadas por la sociedad. Al tratar de precisar la importancia social que tiene la dinámica del género del PCI, es fundamental determinar la manera en que funciona como una gran fuente de cohesión social y de identidad cultural para las personas, para los grupos sociales y para las comunidades,⁴⁸ donde las relaciones de género juegan un papel central. El PCI también puede brindar un espacio para el diálogo social, que puede

convertirse en una oportunidad para que el PCI se aboque a minimizar la discriminación basada en cuestiones de género. En situaciones extremas, también puede contribuir en la prevención y resolución de conflictos,⁴⁹ y tanto el papel de la mujer como el de las organizaciones sociales de mujeres, a menudo, una gran vital en este proceso.⁵⁰

Como patrimonio vivo, gran parte del PCI tiene significados y papeles contemporáneos. Una parte del PCI representa una clase de comentario social o incluso puede resultar socialmente subversivo (como en los casos en los que existe algún tipo de inversión de los papeles de figuras de la autoridad y otras personas). De este modo, el PCI puede brindar un espacio cultural en el que se expresen actitudes sociales alternativas, entre ellas, las que subvierten los prejuicios y papeles de géneros "tradicionales". En consecuencia, la valoración de ese PCI es en sí misma un medio para fomentar el respeto a favor de los grupos sociales subalternos y de sus culturas por parte de la comunidad mayoritaria. De hecho, algunos elementos del PCI reflejan las tradiciones intelectuales o religiosas predominantes, la filosofía y la visión del mundo de una comunidad o de un pueblo y, de este modo, pueden por lo contrario, fomentar la conformidad social e incluso disuadir la diversidad de género.

-
- 41 Smith (2008) sostiene que "[el género es a menudo] 'naturalizado' como una categoría biológicamente determinada... [pero se trata de]... un concepto interpretado social y culturalmente, que ayuda a estructurar y a comprender nuestro comportamiento y nuestras experiencias como 'mujeres' y 'hombres'. Está conectado con nuestras funciones reproductivas biológicas 'femeninas' y 'masculinas', aunque no está determinado por ellas. Más bien, la gente se 'diferencia por el género', definido socialmente por lo masculino, por lo femenino o incluso por alguna categoría culturalmente determinada en materia de género".
- 42 Ver, por ejemplo, Oyewumi, O. (1997; 2002), y Strathern, M. (1988).
- 43 En el trabajo de Tara Browner, *Protección de los conocimientos culturales de las mujeres en América del Norte nativa: cuestiones y preocupaciones*, presentado ante la Reunión de expertos en asuntos de género y patrimonio inmaterial, UNESCO, París, 8 al 10 de diciembre de 2003.
- 44 Ver Mezur, K. (2005).
- 45 Por ejemplo, el *Bistritsa Babi* (Bulgaria) donde actúan 10 mujeres de entre 50 y 80 años de edad.
- 46 En la Tradición Ceremonial *Keşkek* (Turquía), los hombres y las mujeres trabajan juntos para cocinar la comida ceremonial en grandes calderos y luego servirla a los invitados.
- 47 Las mujeres defienden sus derechos a acompañar a "su" Gilles y también desempeñan un rol central al darle la bienvenida a las personas al carnaval, y esto hizo que una mujer que tocaba la pandereta fuera aceptada en el que antes era el cerrado mundo masculino de los músicos.
- 48 Por ejemplo, el elemento conocido como *Ganggangsullae* en la República de Corea, sirve de medio para que las inmigrantes que se casan con coreanos puedan participar en las actividades de la comunidad local.
- 49 Por ejemplo, en Malí y en Camboya.
- 50 Tal como se ha observado en algunos países alrededor del mundo, desde la pacificación de Irlanda del Norte hasta las comisiones de la Verdad y la Reconciliación de Sudáfrica y la reconciliación posterior al conflicto en Rwanda.

El PCI cumple también una función económica, al brindarles a los profesionales la posibilidad de obtener beneficios comerciales a través de sus creaciones artísticas o artesanales o de la explotación turística. Puede ser también una fuente de movilización para el desarrollo de la comunidad que ha llevado a cabo actividades rurales. Cuando el PCI se traslada a un entorno urbano, puede continuar en el marco de contextos y formas modificadas, lo que incluye cambios en la dinámica de género del elemento. También son áreas importantes de interpretación los distintos papeles de género involucrados en tales procesos y sus impactos sociales.

La transmisión del PCI es, a menudo, una actividad de género y es importante apreciar lo que implica este hecho. Por ejemplo, la cetrería se transmite casi exclusivamente a través de un aprendizaje maestro-discípulo masculino, mientras que la alfarería Mangoro en la Côte-d'Ivoire se ha ido transmitiendo durante siglos de las mujeres a las niñas. Otros elementos, en contraste, permanecen viables porque continúan siendo promulgados por todos los miembros de la sociedad y su transmisión sigue regida por el género de forma menos evidente. En aquellos casos en que la viabilidad depende de la transmisión intergeneracional maestros/tradición, quienes poseen los conocimientos son, a menudo, ancianos, y bastante pocos, los jóvenes no desean comprometerse para adquirir una habilidad que es difícil, “pasada de moda” o antieconómica. En tales casos, vale la pena evaluar si las actitudes vinculadas al género contribuyen a generar problemas en la transmisión. La escolarización formal puede ayudar a introducir a los jóvenes al PCI, pero también puede incidir negativamente sobre su adquisición por medios tradicionales y no formales, puede resultar interesante evaluar cuáles son las dimensiones del género (si las hay).

La relación entre los derechos culturales y los derechos humanos (principalmente los derechos de las mujeres) en el marco de la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial

Los derechos culturales incluyen no solamente derechos que explícitamente se refieren a la cultura, sino que “incluyen todos los derechos humanos que protegen y promueven los componentes de la identidad cultural de las personas y de las comunidades como parte de su dignidad” (Donders, 2007). Esto último apunta a una cuestión mucho más profunda: concretamente, el papel que desempeñan los derechos culturales en la protección de aquellos aspectos

de la identidad que resultan ser esenciales para proteger la dignidad de las personas y de las comunidades.

La discriminación es toda diferenciación, exclusión, restricción o preferencia u otro tratamiento diferencial que se base directa o indirectamente en las bases prohibidas de la discriminación (incluido el idioma, la religión y la etnia) con la intención o el resultado de anular o perjudicar el reconocimiento, el goce igualitario o el ejercicio de derechos humanos.⁵¹ Este principio, por supuesto, también es el cimiento de la discusión sobre género y de la visión con perspectiva de derechos humanos en el PCI. Sin embargo, es importante entender el contexto social más amplio del patrimonio cultural inmaterial que se trate, y los modos en que puede brindar beneficios sociales, como así también pérdidas, y no hay que ignorar que las concepciones de género son diversas y que el diálogo transformador sobre la discriminación solamente es posible si se articula en relación con la concepción de género objeto del debate.

Los derechos culturales siguen presentando desafíos específicos a las bases teóricas de los derechos humanos, que resultan importantes cuando se aplica un enfoque centrado en los derechos humanos a la salvaguardia del PCI, en especial en relación con aquellas cuestiones de derechos colectivos y relativismo cultural. Al mismo tiempo, las prácticas culturales tradicionales también constituyen un recurso social poderoso, y por ello su salvaguardia debe ser vista como una protección de los derechos culturales y demás derechos humanos de las comunidades. Si podemos entender que el empoderamiento de las mujeres abarca la toma de control sobre sus vidas a través del desarrollo de habilidades y de autosuficiencia, del fortalecimiento de su autoconfianza y de la solución de sus problemas, podremos ver la forma en que sus habilidades tradicionales, sus conocimientos técnicos y su creatividad se convierten en recursos sociales poderosos, entre otras cosas, para enfrentar impedimentos sociales, o como fuente de ingresos (UNESCO, 2008). El desafío consiste en poder lograr un equilibrio entre el conjunto de las necesidades de la comunidad (cuya identidad puede depender seriamente de prácticas culturales específicas) y las de los miembros individuales —a menudo mujeres y niñas u otras personas que desempeñan papeles de género específicos— cuyos derechos individuales podrían ser violados por dichas prácticas. Podríamos esperar cierto grado de tensión entre el universalismo y el relativismo en los estándares de derechos humanos en el ámbito de los derechos culturales, dado que las diferencias culturales pueden constituir la base para discusiones relativistas.

Esta circunstancia, entonces, nos lleva a la siguiente pregunta: ¿Es realmente factible, por ejemplo, adoptar un criterio de cultura basado en los derechos que pudiera aplicarse en un plano de igualdad a todas las personas en todas las sociedades?

También debemos recordar que, en el ejercicio de cualquier derecho (y de su garantía concomitante), hay lugar para interpretar y para diferenciar los detalles de su aplicación. Los derechos humanos son y deben ser iguales en todas partes, en cuanto a su esencia, pero se pueden aplicar al ámbito nacional como “formas influenciadas culturalmente” (Steiner y Alston, 1996). La Declaración de Viena (1993) que hizo referencia a la universalidad de los principios de los derechos humanos, también permitió reconocer que las diferentes culturas y sistemas requieren que las normas universales de derechos humanos se apliquen de manera adecuada.⁵² Asimismo, las ideas que contienen los documentos relacionados con los derechos humanos no se limitan al pensamiento occidental ni a antecedentes intelectuales (Schmale y Aldeeb Abu-Sahlieh, 1993).

Obviamente, se puede cuestionar la validez de las reivindicaciones que tienen como objetivo “preservar” las prácticas culturales tradicionales que incluyen, e incluso pueden llegar a promover, elementos no igualitarios.⁵³ Tales reivindicaciones deberían ser consideradas teniendo en cuenta los derechos de las mujeres, de los niños y de quienes estén marginados y desempoderados por las prácticas culturales tradicionales. En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, (CEDAW), los Estados Miembros declararon claramente lo siguiente:

[Los Estados Miembros] tomarán todas las medidas adecuadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (art. 5).

Existen limitaciones del derecho de cualquier persona a participar en la vida cultural, en especial en el caso de prácticas dañinas atribuidas a costumbres y tradiciones que violan otros derechos humanos.⁵⁴ No obstante, estas limitaciones deben ser proporcionales, de manera que, si existe elección, se tomen las menores medidas restrictivas.⁵⁵ Obviamente, algunas prácticas jamás pueden ser aceptadas desde el punto de vista de los derechos humanos —por ejemplo el infanticidio, la mutilación corporal (incluyendo la ablación genital femenina o MGF), los matrimonios forzados, el canibalismo, etc. —, pero muchas otras caen en un área gris

Los derechos culturales siguen presentando desafíos específicos a las bases teóricas de los derechos humanos, que se vuelven importantes cuando se aplica un enfoque centrado en los derechos humanos en la salvaguardia del PCI, en especial en relación con aquellas cuestiones de derechos colectivos y relativismo cultural.

difícil de delinear, donde la identificación del grado del daño a las personas llega a ser extremadamente problemática y la espinosa cuestión termina siendo determinar quién estaría a cargo de esa responsabilidad.⁵⁶ Más aún, cuando se llevan a cabo prácticas tradicionales discriminatorias (como los tabúes en relación con la menstruación) las mujeres pueden tener que ser apoyadas e incluso su papel fomentado. El motivo de ello es que a menudo están relacionadas con las funciones sociales de la práctica en cuestión, y nos recuerda la importancia que tiene tratar de entender la dinámica del género que está en juego.

Los textos feministas africanos sobre la MGF destacan la importancia de tener en consideración el contexto cultural donde se lleva a cabo, que incluye la dinámica del género. Además, entre los defensores más firmes a favor de la erradicación de la MGF hay hombres y mujeres africanos.⁵⁷ Es importante formular las siguientes preguntas: ¿Qué objetivos socioeconómicos cumple la MGF para un determinado grupo? ¿Existen modos alternativos de cumplir con esos mismos objetivos? (Lewis, 1995). Mientras que resulta vital derribar las normas y tabúes sociales que terminan siendo discriminatorios y reconocer que las víctimas, por diversos motivos, pueden llegar a ser cómplices de su victimización, las comunidades también necesitan tomar conciencia sobre el significado de estas prácticas, a fin de abordarlas de forma adecuada y en términos aceptables para todos los involucrados.

52 Declaración de Viena y Programa de Acción (1993), art. 5.

53 Es importante distinguir entre el término “preservar” (dejar las cosas exactamente como estaban) del término “salvaguardar” (asegura la viabilidad mientras se recrean o se adaptan a los cambios). Esto último constituye el paradigma de la Convención de 2003.

54 Podrían incluir infanticidio (derecho a la vida), rechazo a la educación de las niñas (derecho a la educación—igualdad de acceso), ciertas prácticas públicas que podrían violar los derechos de las personas a la privacidad.

55 E/C.12/GC/21, para. 19.

56 Ver Blake, J. y Azimi, N. (2007).

57 Ver, por ejemplo, la labor del Comité Inter-Africano sobre las prácticas tradicionales que afectan a la salud de las mujeres y niñas (CIA), disponible en: http://www.iac-ciaf.net/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=3

Una justificación que lleva a la aceptación del carácter colectivo potencial de estos derechos se basa en que los grupos y comunidades sociales pueden disfrutar de un sentido colectivo de la dignidad basado en su identidad cultural colectiva o “visiones mundiales”.⁵⁸ Debe trazarse claramente la distinción entre las necesidades culturales de la comunidad —la “dignidad colectiva”— y los derechos de los miembros de forma individual. Con frecuencia, las elecciones individuales (como por ejemplo la elección de la persona con quién contraer matrimonio, o cuestiones relacionadas con la vestimenta o el comportamiento) entran en conflicto con las normas de la comunidad a la que pertenece una persona (Sunder, 2001). En estos casos, el derecho de una persona a elegir en estas situaciones es generalmente visto, en el ámbito de los derechos humanos, como un “triumfo” que hace caso omiso a las consideraciones del grupo,⁵⁹ y que tiene prioridad sobre el derecho de la comunidad que integra⁶⁰ y, como norma de alta prioridad, hace caso omiso a otras consideraciones del grupo (Nickel, 2007).

Llamativamente, la CEDAW no percibe que el desafío esté en las actitudes y prácticas culturales tradicionales en sí mismas (o incluso en los papeles individuales asignados a hombres y mujeres), sino que está en cualquiera de las consecuencias negativas específicas de considerar a mujeres u hombres como inferiores y al aplicar papeles estereotipados (que desapoderan o perjudican, en algún modo, sus intereses). Los trabajos relacionados con el género y el PCI deberían formularse de un modo similar, para evitar estas consecuencias y al mismo tiempo para celebrar potenciales resultados positivos a favor de las mujeres y de las personas con otros papeles de género específicos, distintos a los de ejercer, practicar y ejecutar el PCI.

Cuando hablamos de discriminación basada en el género en relación con la preservación del PCI, debemos ser muy cuidadosos y evitar una visión demasiado simplista que por ejemplo deje de lado prácticas sobre la base de que estén segregadas por sexo. Es una realidad en muchas, si no en la mayoría de las sociedades del mundo entero, que ciertas prácticas sociales y culturales están separadas (por edad, sexo o por cualquier otro criterio) y este hecho en sí mismo no debe ser tomado como una señal discriminatoria. Las comunidades podrán reconocer únicamente mediante un análisis con perspectiva de género, si su PCI —una práctica social, un ritual, un cierto conocimiento, una tradición oral, etc.— es en realidad discriminatorio; puesto que necesariamente una segregación sexual identifica aspectos discriminatorios.⁶¹

58 Ver A/HRC/14/36.

59 Utilizando la terminología de Dworkin (1986) que sugiere que los derechos humanos individuales resultan cartas “trionfadoras” que le ganan a todos los demás derechos en esa situación.

60 Como sugiere el texto del artículo 27 de la ICCPR.

Oportunidades y desafíos de las acciones para fomentar la igualdad de género con respecto a la preservación del patrimonio cultural inmaterial

La Convención de 2003, concertada en virtud de las disposiciones de la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de 2001, tiene como objetivo principal la salvaguardia de la diversidad cultural. La promoción de la diversidad cultural es compatible con la universalidad de los derechos humanos y, en particular, de la igualdad de género: la promoción de la diversidad cultural debe equilibrarse con la conciencia de género. Más aún, es importante advertir que el género es una forma de diversidad (basada en la cultura) y que para promover la diversidad cultural en su totalidad, necesitamos tomar en consideración los aspectos basados en el género.

Tal como aclara Smith (2008), “el patrimonio está marcado por el género, en el sentido de que, con mucha frecuencia, es ‘masculino’, y relata una historia centrada predominantemente en el hombre, que promueve una visión... masculina del pasado y del presente”. Este es un tema que se relaciona no solo con la identificación del PCI tanto en el ámbito de la comunidad como en el nacional, sino también con el proceso de designación en el ámbito internacional conforme a la Convención de 2003. Al considerar al “consentimiento comunitario” como una lista provisional en particular, corresponde preguntarse hasta qué punto el proceso de creación el consentimiento comunitario refleja un análisis de las relaciones de género, tema que requiere un tratamiento profundo por parte de las agencias estatales y del Comité Intergubernamental para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial.

El PCI es un recurso de las personas y de las comunidades, que tiene el poder tanto de empoderar a todos, incluso a las mujeres, como de marginarlos. Si bien, tal como ya hemos visto, algunas prácticas culturales tradicionales pueden utilizarse para establecer prejuicios en contra de la mujer, el PCI tiene, asimismo, un gran potencial para incrementar el valor social, cultural, económico e, incluso, político de la experiencia y de los conocimientos femeninos, y demostrarlo tanto ante las mujeres como ante toda la comunidad. Por lo tanto, uno de los objetivos centrales de toda estrategia de salvaguardia de la conciencia de género deberá ser maximizar este potencial y divulgarlo entre las mismas mujeres y sus comunidades, y en todo el ámbito nacional e internacional.

61 Por ejemplo, violaciones de los siguientes derechos: derecho a la vida privada (por ejemplo, matrimonios forzados), el derecho a la educación (tradiciones culturales que impiden a las niñas concurrir a la escuela primaria), y el derecho a la vida (por ejemplo infanticidios de niñas o aborto selectivo).

Debemos prestar especial atención de no asumir que las identidades creadas por el patrimonio son positivas y que empoderan a todos los miembros de la comunidad. Siempre debe tenerse presente el hecho de que algunas voces —incluidas las de las mujeres— pueden no ser escuchadas cuando una comunidad elabora su concepto de identidad y patrimonio. Este es un tema que se relaciona no solo con la identificación del PCI en los ámbitos comunitarios y nacionales, sino también con el proceso de designación en el ámbito internacional conforme a la Convención de 2003. Al considerar el “consentimiento comunitario” como una lista provisional en particular, corresponde preguntarse hasta qué punto el proceso de generación del consentimiento comunitario refleja un análisis de las relaciones de género, tema que requiere un tratamiento profundo por parte de las agencias estatales y del Comité Intergubernamental para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial.

Debido a que gran parte del PCI está marcado por el género desde el punto de vista de quién lo practica y del lugar en donde es puesto en práctica, las comunidades deberían ser conscientes del reconocimiento que se les brinda a las prácticas dañinas o discriminatorias y a su perpetuación. En los casos en que las prácticas culturales sexualmente discriminatorias son perpetuadas y defendidas por las propias mujeres (por ejemplo, por algún otro beneficio social que obtienen de ellas o basándose en la diversidad cultural), se debería realizar un intento de enfrentarse a estos aspectos discriminatorios mediante negociaciones en el ámbito comunitario a fin de preservar los beneficios sociales y culturales mencionados anteriormente.

Los diferentes tipos de PCI marcados por el género pueden satisfacer importantes necesidades sociales y culturales, tanto para las personas y los grupos (incluidas las mujeres) como para la comunidad en general. Las prácticas y representaciones culturales tradicionales exclusivamente femeninas no solo pueden ser utilizadas por las mujeres para expresarse de una forma en que, en otras circunstancias, no podrían hacerlo, sino que también les confieren estatus social.⁶² En muchos países árabes, la narración le ha proporcionado a la mujer la posibilidad, que hasta ahora le había sido negada, de ser escuchada en público y un ejemplo moderno interesante al respecto es el trabajo del Foro sobre Mujeres y Memoria (WMF) en Egipto: Crea y divulga cuentos de hadas a favor del género que buscan desafiar las representaciones habituales de la mujer e intentan otorgar facultades a las mujeres mediante modelos de papeles positivos y activos presentados en las narraciones y en los cuentos de hadas. En Afganistán, el *landays* (forma de poesía oral de las mujeres pastún) es un ejemplo de representación cultural tradicional que brinda a sus practicantes femeninas (casi analfabetas) un importante

medio de expresión y otros beneficios sociales, y un espacio sociocultural para la mujer que, con frecuencia, no puede acceder al ámbito público (Griswold y Murphy, 2013).

En consecuencia, un desafío fundamental es el modo en que se pueden reconocer los PCI que resultan dañinos para los miembros específicos de una comunidad, y con frecuencia, aunque no siempre, a las mujeres y niñas en particular, y cuánto daño les producen. Debido a la constante evolución del PCI, la aplicación de la Convención de 2003 puede fomentar un diálogo entre las comunidades para lograr ajustes que respeten los derechos de todos los miembros de la comunidad, sin importar el sexo o la edad. Un caso interesante de evolución de un elemento del PCI inscrito se refiere a la introducción reciente de mujeres y niños en el mundo tradicional de la arquería en Mongolia, lo que ha conducido a la creación de arcos de diferentes tamaños y modelos.

Este proceso de negociación requiere que los diferentes participantes encuentren la manera en que una práctica cultural pueda ser transformada o adaptada para lograr que sea aceptada socialmente dentro del marco actual de los derechos humanos sin modificar o perder su sentido principal. Por supuesto, en definitiva, dependerá de una comunidad (grupo o persona) decidir si una práctica constituye o no un PCI, si bien se debería alentar a las autoridades nacionales a que consideren el tema del género, a que animen a las comunidades a dialogar sobre el género y a decidir, según sus propios criterios, si la incluirán o no en una lista nacional de PCI o si la deben proponer como candidata a ser incluida en el ámbito internacional, en una de las listas de la Convención de 2003. De acá surge la pregunta sobre quién está calificado para tomar las decisiones mencionadas y representar a la comunidad.

Debido a que la perspectiva de género es un tema transversal y los derechos culturales operan como derechos humanos “transversales” (Bouchard *et al.*, 2014), es evidente que, con frecuencia, interactuarán y estarán en conflicto entre sí respecto a la salvaguardia del PCI. Por ese motivo, resulta fundamental advertir que se están aplicando prácticas dañinas en algunos casos⁶³ y corresponde a la UNESCO y al Comité Intergubernamental para la Salvaguardia del

62 Es importante advertir que las Naqqāls representan el Naqqāli en Irán (narración en verso o prosa, acompañada de gestos y movimientos especiales) en el marco de la Lista de Salvaguardia Urgente del PCI (USL) de 2011, ya que, en la actualidad, en Irán, las cantantes o bailarinas, habitualmente, no hacen representaciones en público. Esto les otorga estatus social como portadoras de la literatura y cultura persas.

63 Según Kurin (2004), muchos elementos del PCI parecen contravenir los principios mundiales de igualdad sexual y de no discriminación, y existe la preocupación de que una alta proporción del PCI quede excluido si se los aplica de manera muy estricta.

Más importante aún, el potencial que tiene el PCI para empoderar a los miembros marginados de la sociedad debería tenerse en cuenta y utilizarse de manera positiva.

Patrimonio Cultural Inmaterial explicar las maneras para garantizar el diálogo sobre los límites,⁶⁴ lo que hace evidente que solo el PCI compatible con los estándares de los derechos humanos internacionales puede ser abarcado por la Convención de 2003.⁶⁵ La dimensión de los derechos humanos para salvaguardar el PCI, conforme la Convención de 2003, opera de dos maneras fundamentales: (1) considerando la salvaguardia del PCI un derecho humano per se de la comunidad cultural y de sus miembros; (2) mediante el hecho de que los derechos humanos, en general, son necesarios para incentivar un entorno adecuado dentro del cual el PCI pueda florecer.

Más importante aún, el potencial que tiene el PCI para empoderar a los miembros marginados de la sociedad debería ser tenido en cuenta y utilizado de manera positiva. La negación de su contribución para crear y salvaguardar el PCI continúa hoy en día en la identificación del PCI para obtener un reconocimiento oficial, y este tema debería ser tomado en serio al incorporar el género en la aplicación de la Convención de 2003. La Convención de 2003 no hace ninguna mención especial sobre el papel que desempeña el género en la salvaguardia y transmisión del PCI: como consecuencia de este silencio, ciertos grupos de género específicos no gozan de ningún derecho positivo en relación con el reconocimiento de sus PCI conforme a la Convención.

Si bien se puede sostener que las mujeres, que representan la mitad de las sociedades humanas, se encuentran dentro del alcance de la Convención cuando se refiere a “comunidades, grupos y [...] personas”, con frecuencia, constituye un grupo que está marginado o en inferioridad de condiciones dentro de su comunidad. Dado que esta marginalización de las mujeres

(y de las personas con una orientación de género disidente) puede resultar exacerbada y agravada por determinadas prácticas del PCI, un enfoque basado en el género es esencial cuando se analiza el compromiso y la participación de la comunidad dentro del marco de la Convención de 2003.⁶⁶ Hasta ahora, esta no parece haber sido una prioridad en lo que respecta a las comunidades; por ejemplo, ni las Directices Operativas para la aplicación de la Convención ni el proceso de informes periódicos lo han requerido hasta este momento.

Las disposiciones de la Convención de 2003 sobre la participación de la comunidad generan también preguntas importantes acerca de la “titularidad”: ¿El patrimonio cultural de quiénes merece protección? ¿Quién define el patrimonio cultural y su importancia? ¿Hasta qué punto los individuos y las comunidades tienen acceso a él y pueden disfrutarlo? Si analizamos estos temas desde el interior de la comunidad, nos vemos obligados a preguntarnos: ¿Pueden las mujeres hacer oír su voz en la toma de decisiones relacionadas con la identificación y salvaguardia del PCI?; ¿es este proceso verdaderamente democrático y participativo? La obligación impuesta a los Estados Partes por la Convención para garantizar el compromiso tanto de grupos y comunidades como de personas respecto de la identificación, salvaguardia y administración de su propio patrimonio cultural⁶⁷ no garantiza de por sí la igualdad de género en esa participación. En este caso, la aplicación de un enfoque basado en los derechos humanos garantizaría no solo la participación en sí misma, sino también su calidad, teniendo en cuenta la garantía de la igualdad de género de manera significativa en el marco de la concepción de género de la comunidad correspondiente.

Dinámica de género para la salvaguardia del PCI en la comunidad y conforme a la Convención de 2003

El siguiente análisis de la dinámica del género para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial dentro de las comunidades puede ser de ayuda para identificar las áreas clave en las que se debe intervenir. Para poder comprender mejor este concepto, conviene encarar el tema de acuerdo

64 Este tema requerirá un análisis teórico. La UNESCO puede recurrir al trabajo que está realizando la relatora especial en materia de derechos culturales, Farida Shaheed, en el Consejo de Derechos Humanos.

65 Ver la definición de PCI en la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, art. 2(1).

66 Según Deacon y Bortolotto (2012): “Si bien el texto de la Convención reconoce un nuevo papel para los actores sociales, en diferentes países la interpretación de los conceptos de ‘participación’ y de ‘comunidad’ varía ampliamente y depende de los marcos culturales, políticos e institucionales”.

67 El artículo 2(1) define el PCI de la siguiente manera: “ los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas -junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes- que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural. Este patrimonio cultural inmaterial [...] infundiéndoles un sentimiento de identidad y continuidad y contribuyendo así a promover el respeto de la diversidad cultural y la creatividad humana...” (tema que destaca). Los artículos 11(b) y 15 de la Convención tratan directamente el compromiso de la comunidad para la implementación de la Convención, lo cual se mantiene como un objetivo importante, tal como demuestra el informe periódico de los Estados Partes de la Convención.

con algunas de las principales acciones que la Convención define como salvaguardia: identificación, documentación (incluyendo la realización de inventarios), investigación, formación y transmisión.

Identificación

Puesto que la identificación es un elemento básico en relación a la salvaguardia, este proceso debería someterse a un análisis basado en el género. Esto debería evitar, por ejemplo, suposiciones acerca de las diferencias basadas en el género y debería prestar atención a toda doble interpretación del género. Al realizar esto, es importante resaltar los múltiples contextos dentro de los cuales opera el género y la manera en que interactúa con otras categorías sociales, tales como la edad o el estatus profesional. Asimismo, es importante considerar la identidad de género de una persona —al igual que sus identidades culturales— en forma abierta y dinámica: con respecto al patrimonio cultural inmaterial, resulta fundamental apreciar la interacción que existe entre el PCI y el género. En vista de la importancia dada a la aplicación de la Convención de 2003 por las comunidades culturales y de otros grupos sociales, todo análisis del género también debe integrarse dentro de ese contexto social y político. Al tratar, dentro de las comunidades, los temas de género relacionados con el PCI, el proceso debería ser participativo, mediante la aplicación de herramientas interactivas más que instructivas, y debe surgir, fundamentalmente, de las tradiciones culturales locales e incluir el contenido cultural adecuado. Por ejemplo, un caso interesante de una iniciativa conducida por mujeres es el Proyecto Histórico de las Mujeres Waanyi, un proyecto histórico oral presentado por las aborígenes de Australia, para lograr el reconocimiento del patrimonio que ellas consideran importante y, en especial, para hacer valer sus derechos sobre el control de la administración de dicho patrimonio (Smith *et al.* 2003). La identificación de la importancia del PCI también es un tema conflictivo que debe analizarse desde una perspectiva de género.

Investigación/documentación

Tradicionalmente, la investigación sobre los elementos del PCI y la recopilación de documentación referida a él era una actividad conducida por expertos (con frecuencia, delegada en investigadores de cada comunidad, formados por los investigadores). La Convención de 2003, en especial, ha reconfigurado las relaciones entre los portadores y los profesionales del patrimonio cultural inmaterial, y los funcionarios, expertos e instituciones comprometidas con su salvaguardia, mediante la creación de un nuevo

paradigma esencial que destaca la representación activa de las comunidades, de los grupos y, en algunos casos, de las personas y el papel indispensable que desempeñan para lograr el reconocimiento de su propio patrimonio inmaterial y para asumir la responsabilidad de su salvaguardia.⁶⁸ Es importante que quienes realizan investigaciones sobre el PCI tomen conciencia del potencial que conlleva la discriminación de género en el diseño de sus investigaciones, incluso en las actividades de los investigadores locales de las comunidades o dentro de las comunidades sobre las cuales se realiza la investigación. Las diferencias entre los papeles masculinos y femeninos en relación con el PCI representan un área importante de investigación, que todavía no ha sido abarcada en su totalidad.

Cabe mencionar una experiencia en Egipto sobre el compromiso de la mujer en la documentación relativa al PCI: el Consejo Nacional para la Mujer autorizó a la Sociedad de Tradiciones Populares de Egipto (ESFT), una ONG, a que colaborara en la redacción de documentos sobre el arte del bordado y en la formación de las mujeres en el Alto Egipto para salvaguardarlo.⁶⁹ Más de 300 mujeres asistieron al primer programa de formación que continuó con un segundo programa que logró revitalizar un arte que estaba casi extinguido. Lo más sorprendente de esta experiencia fue el enorme interés por comprometerse que demostraron las mujeres dentro de la comunidad cultural; esto sugiere que existe un terreno muy fértil para realizar, en el futuro, este tipo de formación comunitaria.

Realización de inventarios

La contribución de la mujer al PCI, en general, es ignorada, ya que se considera, sencillamente, una parte de su papel de género (crianza de los hijos, producción y elaboración de alimentos, fabricación de telas, trabajos en cerámica, etc.) más que una expresión del “patrimonio” que debe ser valorada y salvaguardada. Un requisito fundamental para realizar el inventario del PCI conforme a la Convención de 2003 es que cuente con la participación de las comunidades culturales, y la UNESCO se ha comprometido a proporcionar formación de inventarios dentro de las las comunidades.⁷⁰ En este sentido, se debería analizar

68 Tal como destaca la Declaración de la Conferencia Internacional de Chengdu sobre el Patrimonio Cultural Inmaterial en la Celebración del Décimo Aniversario de la Convención de la UNESCO para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2013).

69 Ver el Informe Periódico de Egipto: www.unesco.org/culture/ich/doc/download.php?versionID=18480

70 Desde 2011, 21 países se han beneficiado de la adquisición de capacidades para realizar inventarios basados en la comunidad, y el promedio de mujeres que participaron en las sesiones de capacitación fue del 41%, lo cual destaca el reconocimiento de la diversidad dentro de las comunidades.

si la “comunidad” acepta las opiniones tanto de las mujeres como de los hombres y qué importancia les da. Esto puede llevar no solo a identificar más PCI de importancia para las mujeres, sino incluso a desafiar determinadas suposiciones subyacentes a los enfoques de administración del patrimonio. Un ejemplo positivo de un sitio donde existe la posibilidad de que las opiniones que presentan los miembros no dominantes de la comunidad sobre la identificación sean escuchadas, es Turquía, donde los portadores y otras personas pueden completar los formularios de registro de inventario y enviarlos directamente al ministerio correspondiente.⁷¹ Sin embargo, en muchos casos, no queda claro en qué medida las mujeres están efectivamente incluidas en la realización del inventario “basado en la comunidad”, lo cual debería explicitarse.

Transmisión

En muchos casos, la transmisión de conocimientos, habilidades y experiencias prácticas se realiza de una manera informal basada en el género, de padre a hijo y de madre a hija. Muchos Estados Partes, en especial, en África, Latinoamérica y la región del Pacífico, consideran que la preservación de los idiomas nativos, transmitidos originalmente por las mujeres, es esencial para la transmisión del PCI. En tales circunstancias, es necesario comprender mejor los papeles relativos a los hombres y a las mujeres. Por ejemplo, las festividades mexicanas, en las cuales participa toda la comunidad, tienden a transmitirse con más fuerza; en cambio, en Nigeria, son las mujeres quienes garantizan la continuidad del festival Gelede ya que lo consideran propio de ellas. Es necesario que formulemos las siguientes preguntas respecto a este tema: ¿Cómo puede describirse la especificidad de género de un elemento? ¿Cuál es la importancia social de la especificidad de género? ¿Cómo han surgido los aspectos relacionados con la especificidad de género y cómo han evolucionado, si es que lo han hecho, con el paso del tiempo y por qué? ¿Se aplica algún tipo de discriminación específica basada en el género y, si es así, quién la expresa? Más allá de lo anteriormente mencionado, también es importante comprender de qué manera, y en qué contextos, la transmisión del PCI específico en cuanto al género puede afectar la viabilidad de un elemento y si produce un impacto negativo o positivo: Un elemento, ¿estará “mejor salvaguardado” si se transmite a ambos géneros, de modo que aumente la cantidad de gente que lo practica?

Planes de salvaguardia/administración

Este es un tema relevante, en primer lugar, para los planes de salvaguardia y administración de los elementos del PCI reconocidos en el ámbito nacional, si bien la existencia de

una estrategia de salvaguardia y administración es también un requisito para formar parte de la lista internacional. Asimismo, se ha prestado asistencia internacional tanto para desarrollar dichos planes dirigidos a los elementos incluidos en la Lista Representativa y en la Lista de Salvaguardia Urgente del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad, como así también para identificar y realizar inventarios del PCI y de los proyectos/programas que representan buenas prácticas. Es importante analizar en qué medida se han considerado las cuestiones de género en estos planes y proponer maneras en las que pueden incluirse mediante recomendaciones sobre el modo en que el género puede ser incorporado de forma efectiva en los planes de salvaguardia.⁷²

Compromiso comunitario – búsqueda del equilibrio de género

En los Informes Periódicos y los Planes de Acción de Salvaguardia, pueden encontrarse varios ejemplos de intentos formales para comprometer a las comunidades en diferentes aspectos de la salvaguardia, entre ellos, algunos iniciados por las propias comunidades. En México, los representantes comunitarios junto con las autoridades gubernamentales establecieron un comité con el objetivo de salvaguardar el elemento Parachicos para el beneficio colectivo. La Asociación ASMT-CI en la Côte-d'Ivoire, tiene el objetivo de crear un Comité de Administración para el elemento Gbofe, que incluya representantes de la administración pública, negocios, diferentes clases sociales y profesionales, asociaciones, portadores, practicantes y grupos locales. Si bien el incremento de la autonomía local, en general, fomenta una mayor participación de las mujeres locales, esto no debería darse por supuesto, y el equilibrio de género en estos casos debe ser examinado. Esta afirmación también es válida para sitios como Nigeria y Malí, donde las instituciones tradicionales lideran actividades para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial. La dinámica sociocultural de las asociaciones únicamente de mujeres, tales como la asociación de mujeres buzo para el Jeju Chilmeoridang Yeongdeunggut (República de Corea) y la Cooperativa del Encaje de Lepoglava (Croacia) resultan también de interés.

71 La alta tasa de analfabetismo de las mujeres en algunos países, en especial en las comunidades rurales, se debería tener en cuenta, y deberían establecerse en algunos países otros medios de comunicación entre los miembros de la comunidad y las autoridades centrales.

72 Ver, por ejemplo, van Stam y Mweetwa (2012), quienes describen el papel importante que puede desempeñar la radio comunitaria al brindar información sobre el PCI en una comunidad rural en Macha, Zambia. Esta fue la respuesta a un profundo deseo comunitario de amplificar la voz de las personas mayores en su calidad de custodios culturales y respetó el equilibrio de género mediante un panel formado, en el estudio, por cuatro personas, dos hombres y dos mujeres, quienes trataron temas propuestos por un líder mayor.



Encajera de Pag, Croacia.
©2008 Ministerio de Cultura/Croacia



La cocina tradicional mexicana, cultura comunitaria, ancestral y viva - El paradigma de Michoacán.
©2006 A. Ríos/ Secretaría de Turismo del Estado de Michoacán



Las Babi de Bistritsa, polifonía, danzas y prácticas rituales arcaicas, región de Shoplounk, Bulgaria.
©Prof. M. Santova

Posibilidad de transformación de los elementos del PCI

Abundan los ejemplos de la posibilidad de transformación de las prácticas culturales tradicionales para que estén en línea con los derechos humanos y demás normas internacionales. Por ejemplo el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha recomendado eliminar la práctica tradicional del bulubulu en Fiji debido a su empleo en casos de violaciones;⁷³ este podría ser un excelente ejemplo de un elemento del PCI cuyo contenido esencial podría conservarse y cuyos aspectos inaceptables podrían modificarse o eliminarse. Tradicionalmente en los ritos de pubertad Dipo en Ghana, una pubescente habría estado confinada entre nueve y doce meses, pero el elemento de confinamiento del ritual ha sido eliminado, si bien su importancia social para las mujeres y para las niñas se mantiene.⁷⁴ En Japón, es habitual que se prohíba la aparición de actrices en el teatro Kabuki, pero en la actualidad, hay una compañía de actores Kabuki que incluye a las mujeres en la representación de los papeles femeninos.⁷⁵

Inscripción internacional

Aunque el género y el PCI van mucho más allá de la lista internacional de la Convención de 2003, no debe ignorarse la pregunta de cómo enfocar el género al considerar elementos para su inscripción, ya que las listas representan, en gran parte, toda la Convención. La crítica se ha centrado en la falta de sensibilización sobre el género demostrada hasta ahora en el momento de seleccionar

elementos del PCI para ser reconocidos internacionalmente (Moghadam y Bagheritari, 2005) y los criterios de selección de ambas listas de la Convención de 2003 no dicen nada al respecto. Los Estados Partes también la han ignorado completamente en sus informes sobre los elementos inscritos en el proceso de los Informes Periódicos.⁷⁶

Entre los casos interesantes que pueden merecer un análisis más profundo se encuentran: elementos que demuestran divisiones laborales claras basadas en el género, tales como la fabricación de juguetes de madera para niños (Croacia) y los textiles tejidos de Taquile (Perú); la cocina tradicional mexicana que, como modelo cultural integral que abarca toda la cadena alimenticia tradicional, desde la siembra hasta el consumo atañe a toda la comunidad y expresa los papeles de género tradicionales; elementos para un solo sexo, tales como la Kankurang (Senegal) relacionada con la iniciación de los niños jóvenes y Bistritsa Babi (Bulgaria), una tradición de canciones exclusivamente femenina.

73 CEDAW/C/FJI/CO/4.

74 Ver Adokuwa-Asigbile IV (1999).

75 Deacon, H. (comunicación personal, 2013).

76 Sin embargo, este tema fue tratado en la octava sesión del Comité Intergubernamental para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2013) y, de manera sorprendente, se realizaron varias sesiones para revisar todos los documentos y formularios relevantes (entre ellos, las Directivas Operativas, los formatos de los Informes Periódicos y los archivos de designación) para incluir lineamientos y consultas específicas respecto al género (Decisión 8.COM 5c.1). Asimismo, recordó la importancia de los papeles de género y generacionales, y las responsabilidades en la práctica, salvaguardia y transmisión del patrimonio cultural inmaterial e invitó a los Estados Partes a darles mayor importancia en sus informes (Decisión 8.COM 6a) (UNESCO, 2013b).

¿Patrimonio Mundial con perspectiva de género?

Análisis de la aplicación de la Convención de la UNESCO sobre el Patrimonio Mundial (1972)

Mechtild Rössler⁷⁷



Introducción

La Convención sobre el Patrimonio Mundial de 1972 es un instrumento legal internacional único que protege tanto los sitios naturales como los culturales de valor universal excepcional. Vincula la salvaguardia del patrimonio material e inmaterial y de áreas protegidas con las personas. La Convención sobre el Patrimonio Mundial, en la actualidad, ampara, mediante su Lista del Patrimonio Mundial, más de 1000 propiedades en 161 países que forman parte del patrimonio cultural y natural, del planeta. De esos sitios, el 77% son culturales, el 20% son naturales y el 3% son propiedades mixtas (tanto de valor natural como cultural). Hoy en día, 191 Estados Partes han ratificado la Convención y la han convertido, así, en el instrumento legal internacional más reconocido universalmente en la conservación del patrimonio.

La interpretación del Patrimonio Mundial ha evolucionado mucho durante los últimos 40 años: El Patrimonio Mundial ya no está limitado a la estricta protección de la naturaleza ni a la identificación del patrimonio monumental. Una gran variedad de sitios culturales vivos, sitios sagrados naturales y paisajes culturales están ahora incluidos en la Lista del Patrimonio Mundial. Por este motivo, el “patrimonio marcado por el género” se ha convertido en un tema esencial, en particular, en vista del cambio de rumbo hacia la consideración de las comunidades locales, tal como lo refleja la orientación estratégica que incluye las “comunidades”, asumida en 2007 por el Comité del Patrimonio Mundial y el tema del 40 aniversario, “Patrimonio de la humanidad y desarrollo sostenible: el papel de las comunidades locales” en 2012.

En el momento en que se redactó la Convención de 1972, no se le dio ninguna importancia al papel de la mujer y del hombre en la preservación del patrimonio y no se puede encontrar casi ninguna referencia a este tema en los primeros expedientes de designación, informes sobre el estado de conservación o debates del Comité del Patrimonio Mundial. No obstante, varios ejemplos incluidos en este documento demuestran que el género desempeña un papel evidente en la “identificación, protección, conservación, rehabilitación y transmisión del patrimonio cultural y natural a futuras generaciones”, tal como lo define el Artículo 4 de la Convención sobre el Patrimonio Mundial.⁷⁸

Desde que se adoptó la Convención, han surgido debates teóricos sobre las divisiones y el uso del espacio por los hombres y las mujeres, en diferentes disciplinas, tales como la geografía, sociología y otros campos. Estas ciencias analizaron la desigualdad de género resultante de los contratos

y los papeles históricos y socioculturales que las sociedades atribuían a hombres y mujeres y su acceso a lugares y fuentes económicas, culturales o naturales. El debate sobre el modo en que el género y la cultura deberían ser analizados aún continúa.⁷⁹ A pesar de que este documento no ofrezca un análisis de estas teorías, es evidente que las complejas maneras de comprender las relaciones sociales y espaciales marcadas por el género tienen un gran impacto sobre la creación del patrimonio material a lo largo del tiempo.

Casi todos los sitios de patrimonio están “marcados por el género”. Por ejemplo, muchas culturas han separado las entradas a edificios y les asignan diferentes lugares en determinados monumentos religiosos a los hombres y a las mujeres. De manera similar, en algunos espacios naturales sagrados de comunidades indígenas, las mujeres y los hombres usan áreas distintas para practicar sus ritos. En general, la asignación de espacios a hombres y mujeres se basa en acuerdos sociales entre otros, que forman, producen y replican estructuras marcadas por el género. En este sentido, un desarrollo más amplio de las perspectivas teóricas para comprender mejor las relaciones de género y, posiblemente, su carácter cambiante sería de utilidad.

A diferencia de los instrumentos más recientes de la UNESCO para establecer estándares normativos, tales como la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de 2001 y la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de 2003, la Convención sobre el Patrimonio Mundial de 1972, no incluye referencias a instrumentos legales sobre los derechos humanos. Sin embargo, esto no impide que la interpretación y aplicación de esta última Convención tenga en cuenta la evolución que ha experimentado el enfoque de los derechos humanos en su aplicación.

Patrimonio Mundial con perspectiva de género: análisis de estudios de caso en diferentes lugares del mundo

En la siguiente sección, mediante una serie de estudios de caso, se analizan ejemplos de la manera en la que algunos sitios del Patrimonio Mundial están “marcados por el género”: es decir, la influencia que ejerce el género sobre sus conceptos históricos y el modo en que se perpetúa en su inscripción, lo cual demuestra el reconocimiento de ciertos valores.

77 CEDAW/C/FJI/CO/4.

78 Ver la Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural en: <http://whc.unesco.org/en/conventiontext/>.

79 Ver, por ejemplo, Oberhauser y otros (2014).

Existen muchos sitios del Patrimonio Mundial que han sido creados y construidos para los hombres o para las mujeres, y que tienen un acceso restringido o un uso exclusivo para uno de los dos grupos, según el contexto sociohistórico. Si se analizaran todas las propiedades del Patrimonio Mundial, es probable que se encontrarían vínculos con la atribución de papeles, la asignación de espacios o relaciones entre hombres y mujeres. El patrimonio arqueológico ofrece una serie de ejemplos, como el Sitio Arqueológico de Cirene, en Libia, inscrito en 1982 en la Lista del Patrimonio Mundial. La economía de la ciudad floreció gracias al silfio, una planta medicinal que tenía propiedades abortivas y anticonceptivas, y que era fundamental para el comercio en la región mediterránea. Esta planta fue tan utilizada que se extinguió y, en la actualidad, se la conoce por las representaciones que quedaron grabadas en las monedas antiguas. En Uganda, las Tumbas de los reyes de Buganda en Kasubi, inscritas en la Lista del Patrimonio Mundial desde 2001, son exclusivamente mujeres las que las custodian (Recuadro 1). Muchos sitios para ceremonias, tales como el sitio del Patrimonio Mundial del Santuario Histórico de Machu Picchu (Perú), han sido usados tanto por hombres como por mujeres, según el papel que desempeñaran en la sociedad en el momento de la construcción. Sin embargo, la investigación sobre estos papeles y sobre los diferentes espacios sigue en curso y no ha llegado a ninguna conclusión; por lo tanto, la interpretación avanza al ritmo del progreso científico de la arqueología y de otras disciplinas. Los sitios naturales inscritos en la Lista del Patrimonio Mundial, tales como el lago Baikal (Federación Rusa), incluyen áreas usadas de manera diferente por hombres y mujeres, como por ejemplo la isla de Olkhon, donde las mujeres no pueden acceder a los sitios sagrados masculinos. La selección de los casos que se detallan a continuación está basada en una distribución regional y en testimonios sobre temas de importancia relacionados con el género y no pretende brindar un panorama global de los sitios del Patrimonio Mundial.

Sitios Sagrados y Rutas de Peregrinación de los Montes Kii, Japón

Las Rutas de Peregrinación de los Montes Kii, incluyen tres sitios sagrados: Yoshino/Omine, Kumano Sanzan y Koyasan, que están conectados por las rutas de peregrinaje y que reflejan la fusión del Shinto, derivado de la práctica antigua de adoración de la naturaleza, con el Budismo, introducido posteriormente. Con una superficie aproximada de 500 ha y el paisaje de los bosques que los rodean, estos lugares han sido testigos de la tradición secular de venerar a las montañas sagradas. Asimismo, este lugar es un paisaje viviente y un sitio

activo de peregrinaje y culto, visitado por millones de devotos y turistas anualmente.

Algunos grupos de ciudadanos protestaron contra esta inscripción porque las mujeres no pueden acceder a determinadas áreas de la propiedad (alrededor del monte Omine y del templo Omimesanji).

El artículo “Propuesta de patrimonio de la UNESCO desafiada sobre la base de discriminación de género”, de Wijers-Hasegawa, publicado por el periódico The Japan Times (2004) advirtió lo siguiente:

La propuesta del Gobierno para contar con un área sagrada en el oeste del Japón, registrada como Patrimonio Mundial de la UNESCO, ha sido desafiada por quienes sostienen que refuerza la discriminación de género... algunos grupos de ciudadanos se oponen a la inscripción de los Montes Kii como patrimonio mundial de la UNESCO, debido a que está prohibido el acceso de las mujeres a una zona de 10 km x 24 km de las 495,3 ha del sitio que abarcan el monte Omine y el templo Omimesanji. En cada una de las entradas a las cuatro rutas de la montaña que llevan al templo Omimesanji, existen puertas que impiden el acceso de las mujeres. Hay carteles bilingües que refuerzan esta disposición, basada en tradiciones religiosas.



Acceso restringido a las mujeres en uno de los componentes de los Sitios Sagrados y Rutas de Peregrinación en los Montes Kii, Patrimonio Mundial, Japón.

© Edwin Bernbaum 2014

El artículo fue escrito antes de la sesión del Comité del Patrimonio Mundial que analizó la designación en 2004.

[La inscripción de la propiedad en la Lista del Patrimonio Mundial] puede terminar provocando más inconvenientes que ventajas de estar bajo el nombre de la UNESCO: Destacar internacionalmente esta zona resaltará un hecho complicado: no se permite el acceso de las mujeres al monte Omine que se encuentra dentro del área designada. Durante el período Heian (794-1185), la ruta de peregrinaje Shugendo, de Yoshino a Kumano, en la prefectura de Wakayama, en la costa, se popularizó y, según cuenta la historia, los peregrinos que rompían las reglas estrictas o que demostraban tener poca fe eran colgados de los tobillos sobre el precipicio. Las mujeres tuvieron prohibido el acceso a toda la ruta de peregrinaje hasta la década de los sesenta, y existen zonas de la ruta a las que aún hoy no pueden acceder.⁸⁰

Durante esta controversia, la UNESCO recibió cartas de protesta de diferentes asociaciones, ONG y personas, que planteaban la cuestión de los derechos humanos y el acceso a los sitios patrimoniales. Aparentemente, se presentó una petición con miles de firmas ante el primer ministro del Japón para solicitar que se removiera la prohibición y que las mujeres pudieran acceder a las partes restringidas del sitio, ya que la prohibición viola determinadas convenciones de la ONU relacionadas con la discriminación.

Como los cuadriláteros de sumo, el monte Omine es solo para hombres. Se considera un sitio sagrado y, por lo tanto, puro. Debido a la menstruación y al parto, la mujer es considerada impura en determinadas sectas budistas y, por lo tanto, mancharían el sitio si entraran en él. Edith Hansen, quien ha vivido en Japón durante más de treinta años y es Representante de Amnistía Internacional para el Japón, manifestó que esta es una clara violación de los derechos humanos.⁸¹

La cuestión del acceso es uno de los temas más destacables en cuanto a los lugares de Patrimonio Mundial: por un lado, el acceso de todas las personas a los sitios reconocidos por su valor universal excepcional es un derecho universal; por otro lado, es precisamente el valor universal excepcional reconocido por el Comité del Patrimonio Mundial el que consagra las tradiciones, historia y rituales marcados por el género, sobre la base de los cuales el sitio se inscribe en la lista.

80 Guías turísticas japonesas: Monte Omine y Asukamura, en: <http://www.japanvisitor.com/japan-travel/travel-mount-omine>

81 Ibid.

Monte Athos, Grecia



Acceso prohibido a las mujeres al Monte Athos, Patrimonio Mundial, Grecia.
© UNESCO

El monte Athos (Grecia) ha sido un centro de espiritualidad ortodoxa de oriente desde 1054. Ha gozado de un estatus autónomo especial desde la época bizantina y se encuentra dentro de la jurisdicción directa del Patriarca de Constantinopla. Las mujeres y los niños tienen totalmente prohibido el acceso a este lugar y esta montaña sagrados. Este sitio es un centro artístico que ha sido influenciado en gran medida por el arte ortodoxo oriental. Aproximadamente 1.400 monjes viven en el monte Athos, en 20 monasterios diferentes. Su inscripción en la Lista del Patrimonio Mundial de la UNESCO en 1988 dio lugar a discusiones dentro del Comité, que cuestionaban si era posible inscribir un sitio al cual solo podía acceder la mitad de la humanidad. No obstante, esta discusión no está reflejada en el Informe de la Relatora de la 12.ª sesión del Comité del Patrimonio Mundial celebrada en Brasilia. Sin embargo, el Comité hizo referencia a la vida y a las tradiciones monásticas de esta propiedad mixta cultural-natural:

... se acepta la propuesta de ICOMOS de añadir el criterio natural (III) —valor universal excepcional desde el punto de vista de la belleza natural— al criterio cultural, debido a que este sitio abarca un paisaje humanizado, cuyas características son producto de la continuidad de las prácticas agrícolas y de las artes y artesanías tradicionales relacionadas con el estricto cumplimiento de las reglas monásticas.⁸²

Esto significa que el Comité reconoció los valores específicos relacionados con las prácticas monásticas y la exclusividad del sitio creado por esta tradición cultural.

82 SC-88/CONF.001/13, disponible en: <http://whc.unesco.org/archive/repcom88.htm#454>

Se han lanzado muchas críticas relacionadas con el acceso al sitio, como el siguiente artículo, publicado recientemente en The Guardian:

*Todas las mujeres fueron, en ese momento, desterradas de la península y, con ellas, todas las hembras. Ovejas, vacas y cerdas, incluso gallinas, fueron expulsadas. [...] Sin embargo, la mujer se las arregló para vencer a la península: los monjes ortodoxos, durante la guerra civil griega, refugiaron no solo a los hombres y a los niños, sino también a las mujeres y a las niñas. En 2008, unos contrabandistas ucranianos abandonaron a cuatro mujeres moldavas en la costa de Athos y fueron apresados de inmediato por los monjes y por la policía.*⁸³

Este artículo menciona también la presión ejercida por el Parlamento Europeo para “obligar a Athos a admitir a la mujer”, luego de haber declarado en 2003 que la república monástica “viola el principio de igualdad de género, reconocido universalmente”.⁸⁴

Una vez más se puede plantear la siguiente cuestión: ¿De qué manera pueden protegerse las tradiciones, la historia, la vida y los ritos habituales de las comunidades monacales que existen desde hace siglos, así como la autenticidad y la integridad funcional de esta propiedad del Patrimonio Mundial y, al mismo tiempo, cumplir con los tratados internacionales sobre derechos humanos, que exigirían el acceso igualitario de los hombres y las mujeres? El Comité del Patrimonio Mundial debería también considerar planteamientos basados en los derechos humanos para futuras inscripciones. A este respecto, es interesante advertir que se ha constituido un grupo de trabajo sobre los derechos humanos y el Patrimonio Mundial con el Comité de Consejos Asesores —ICCRUM, ICOMOS y UICN— para analizar en detalle estas cuestiones luego del taller celebrado en Oslo en 2011.⁸⁵

Béguinages flamencos, Bélgica

Los béguinages flamencos son uno de los pocos sitios del Patrimonio Mundial, dedicados a la vida de la mujer. Son complejos arquitectónicos formados por diferentes construcciones, tanto civiles como religiosas con espacios abiertos. Conmemoran la tradición de las “béguines”, mujeres que dedicaron su vida a Dios, desarrollada en Europa durante la Edad Media. A principios del siglo XIII, los béguinages

fundaron comunidades cerradas organizadas sobre la base de la observancia de requisitos espirituales y físicos. Esto fue reconocido en la decisión del Comité del Patrimonio Mundial en 1998 cuando el sitio fue incorporado a la Lista del Patrimonio Mundial sobre la base de los siguientes criterios:

Criterio (II): Los béguinages flamencos muestran características físicas de planificación urbana y rural destacadas junto con una combinación de arquitectura religiosa y tradicional en estilos específicos de la región cultural flamenca.

Criterio (III). Los béguinages brindan un testimonio excepcional de la tradición cultural de las mujeres religiosas independientes del noroeste europeo durante la Edad Media.

*Criterio (IV): Los béguinages constituyen un ejemplo sobresaliente de un conjunto arquitectónico asociado a un movimiento religioso característico de la Edad Media que relaciona los valores civiles y conventuales.*⁸⁶

Stoner (1993) rastrea la evolución de la creación de los béguinages y la analiza de manera crítica:

*Alrededor de 1300, el modo beguino de vida no podía prácticamente distinguirse del monasticismo tradicional. En muchas regiones del norte de Europa, las beguines vivían en comunidad en un ambiente similar a un convento denominado ‘béguinage’, donde observaban una serie de normas estrictas, y, en general, no estaban autorizadas a salir sin permiso de la superiora. Esto afectaba en gran medida su espontaneidad. En pleno esfuerzo de la Iglesia por institucionalizar a las beguines, se instaló el temor por la intromisión de la mujer, y el movimiento dejó de brindar una amplia variedad de oportunidades a las mujeres que tenían una inclinación religiosa y buscaban llevar una vida apostólica.*⁸⁷

Stoner concluye lo siguiente:

*Esta perspectiva, basada en el género, sobre las beguines, a quienes se las considera el primer “movimiento femenino” de la historia cristiana, puede ser empleada por los académicos de todas las creencias que deseen investigar el papel de la mujer en los movimientos reformistas o revolucionarios, sean estos religiosos, sociales o políticos. Un análisis de las actitudes asumidas respecto al “feminismo” y sus límites llama la atención sobre las condiciones que le otorgan o le niegan a la mujer la totalidad de oportunidades de participación dentro la sociedad en la que viven.*⁸⁸

83 Foster, D. “One small step for womankind in an all-male Greek state”, The Guardian, 18 de septiembre de 2012, en: <http://www.theguardian.com/commentisfree/belief/2012/sep/18/mount-athos-male-greek-state>

84 Ibid.conventiontext/.

85 ‘Our common dignity: Towards Rights-Based World Heritage Management’, 9 al 11 de marzo de 2011. Ver : <http://www.icomos.org/en/what-we-do/focus/human-rights-and-world-heritage>

86 WHC-98/CONF.203/18, en: <http://whc.unesco.org/archive/repcom98.htm#855>

87 Stoner, A. (1993).

88 Ibid.



Béguinages flamencos, Patrimonio Mundial, Bélgica: en el interior se exhiben pinturas de habitantes mujeres.

© UNESCO

Los sitios de las beguines no eran monásticos, sino que eran instituciones semimonásticas, donde las mujeres influyeron sobre la vida religiosa de los habitantes de una ciudad o de un pueblo. Si bien los béguinages, efectivamente, son espacios confinados a la mujer, en muchos casos, en la actualidad, estos sitios están abiertos al público interesado en conocer su historia.

New Lanark, Reino Unido

New Lanark, inscrito en la Lista del Patrimonio Mundial en 2001, es un pueblo pequeño de Escocia, donde el idealista y utópico Robert Owen desarrolló un modelo de comunidad industrial a principios del siglo XIX. La propiedad está compuesta por edificios industriales (fábricas de algodón), un gran e ingenioso complejo residencial para los trabajadores, escuelas y otras instituciones comunales. Es un reflejo del humanismo de Owen. Es de destacar que Owen prestó especial atención a la mujer, le otorgó el derecho de educación y escolarización, y brindó viviendas adecuadas tanto para los hombres como para las mujeres. Mediante la inscripción de este sitio, el Comité del Patrimonio Mundial reconoció estos beneficios, poco habituales en ese momento. Owen (1841) dijo: “Las mujeres no volverán a ser jamás esclavizadas por los hombres ni dependerán de ellos. [...] Estarán en igualdad de condiciones respecto a la educación, derechos, privilegios y libertad individual”. El Comité reconoció también la innovación social y el humanismo del proyecto que incluía nuevas prácticas sociales e innovaciones que influyeron sobre las relaciones de género. Reconoció el modelo para las comunidades industriales creadas por Owen, la creación

de edificios públicos y privados bien diseñados, y los valores reflejados por las prácticas laborales humanitarias.⁸⁹

Parque nacional Uluru-Kata Tjuta, Australia

El sitio del parque nacional Uluru-Kata Tjuta tiene una historia de inscripción compleja. Originariamente, fue inscrito en la Lista del Patrimonio Mundial en 1987 por sus formaciones geológicas espectaculares y por el ecosistema del desierto. Sin embargo, los propietarios tradicionales del Uluru-Kata Tjuta, el pueblo aborigen de Anangu, deseaban que su patrimonio cultural fuera reconocido por la comunidad internacional y elaboraron una lista provisional para esos valores a través del Gobierno australiano. En 1994, el Comité del Patrimonio Mundial aceptó la re-designación conforme al criterio cultural, dos años después de la adopción de la categoría de paisaje cultural, lo cual hizo que la designación de los sitios demostrara que es posible establecer una destacada interacción entre las personas y el medioambiente. En consecuencia, el sitio fue también reconocido por las expresiones culturales, valores y sistemas de creencias tradicionales de una de las sociedades humanas más antiguas del mundo.

Entre las justificaciones para su inscripción, pueden mencionarse las siguientes:

La evolución de la cultura de caza y recolección Anangu tuvo lugar paralelamente a la evolución de la agricultura, pero dentro de un ecosistema opuesto: ambas son respuestas culturales humanas al cambio climático global posglacial. Una característica clave de la adaptación Anangu fue la distribución de los grupos sociales en el escenario natural de tal manera que cada grupo local tenía derechos eminentes sobre un determinado campamento base contiguo a una fuente de suministro de agua semipermanente. El grupo era responsable de la administración de los recursos alimenticios en la región (ngura) vecina, pero no poseía derechos exclusivos sobre estos recursos: los grupos vecinos gozaban de derechos recíprocos. Tanto Uluru como Kata Tjuta son campamentos base de este tipo; alrededor del 20% de los Anangu que viven actualmente en cualquier extremo de la comunidad Mutitjulu son visitantes de otras comunidades de la región. La eficiencia de este sistema queda demostrada por los testimonios arqueológicos de un incremento sustancial en la densidad de la población de la región durante los últimos 5.000 años.⁹⁰

Uluru, un monolito inmenso, y Kata Tjuta, picos de piedra arenisca, rodean lugares sagrados separados para los hombres y las mujeres. La documentación de algunos sitios no ha sido incluida en el informe de designación debido a que

89 SWHC-01/CONF.208/24, en: <http://whc.unesco.org/archive/2001/whc-01-conf208-24e.pdfhtm#454>

90 Consultar la Evaluación del Parque Nacional Uluru-Kata Tjuta, realizada por el Consejo Asesor ICOMOS en 1994 en: http://whc.unesco.org/archive/advisory_body_evaluation/447rev.pdf.htm#454



Parque nacional Uluru-Kata Tjuta, Patrimonio Mundial, Australia: un guardaparques brinda información sobre el lugar a cierta distancia del monolito y explica los diferentes lugares sagrados de hombres y mujeres.

© UNESCO

se mantienen en secreto y se transmiten de una generación a la siguiente mediante rituales.

Uluru-Kata Tjuta es uno de los ejemplos más representativos de un sitio sagrado “marcado por el género”, que existe en muchos sistemas culturales y religiosos. La mujer tiene, en diferentes lugares del mundo, su propio espacio sagrado y ritos relacionados con él. La publicación *Sacred Sites, Spaces Places* brinda muchos ejemplos y comentarios en la introducción: “Además de especificaciones de género, los sitios sagrados pueden también tener determinadas funciones y dentro de una cultura, puede existir un amplio abanico de categorías de sitios” (Carmichael *et al.*, 1994). La UNESCO y la UICN, que han trabajado en conjunto para lograr el reconocimiento de dichas tradiciones y para su correcta administración, prepararon una publicación titulada

Natural Sacred Sites: Guidelines for Protected Area Managers (Sitios naturales sagrados: guía para administradores de áreas protegidas). Esta guía fomenta el reconocimiento del derecho consuetudinario y de la administración tradicional de dichos sitios por las comunidades y pobladores indígenas. Con respecto a Uluru, la guía señala lo siguiente:

Uluru tiene una importancia espiritual significativa para los Anangu. Existen muchos sitios delicados relacionados específicamente con Uluru. Les rogamos que respeten estos lugares y la importancia que tienen para los Anangu observando las recomendaciones de esta guía... Muchos de estos sitios están señalados de manera clara, si bien algunos no lo están debido a que no pueden ser específicamente identificados o mencionados en público... Hay una mayoría de Anangu en el Consejo de Administración

del parque y también hay Anangu que trabajan de guardabosques e intérpretes culturales. Han establecido prácticas administrativas, basadas en su legislación cultural tradicional, tjukurpa, para preservar la integridad espiritual, cultural y ecológica del parque, y para garantizar el respeto de sus derechos y conocimientos.

Los lineamientos UNESCO-UICN (2008) también recomiendan enérgicamente mantener la confidencialidad para respetar los secretos que guardan los sitios y los rituales que practican mujeres y hombres.

Si bien la identificación de los sitios naturales sagrados dentro de áreas protegidas es útil para la administración del área protegida, no se debe ejercer ningún tipo de presión sobre las comunidades locales para que revelen la ubicación de los sitios naturales sagrados ni los detalles sobre sus valores culturales, prácticas, historia o uso. En algunos casos, los sitios naturales sagrados están ocultos o el acceso a ellos está restringido a grupos de género o edad específicos dentro de la comunidad de custodia y la existencia de ellos no puede ser revelada a los profanos. Asimismo, la sola presencia de intrusos en un sitio sagrado puede reducir o, incluso, eliminar su valor sagrado y ocasionar que sea abandonado.

Por lo tanto, dentro de un grupo cultural pueden existir secretos que se transmiten mediante líneas trazadas por el género, es decir, los hombres y las mujeres no comparten los sitios ni los rituales, lo cual ratifica, una vez más, el argumento que estamos sosteniendo, el patrimonio esta “marcado por el género” y se reproduce de esa manera.

Umm el-Jimal, Jordania: Empoderamiento de la mujer rural en Jordania mediante la conservación del patrimonio para el desarrollo sostenible



Umm el Jimal, Jordan.
© UNESCO/Valentina Gamba

Un proyecto nuevo, “Empoderamiento de la mujer rural mediante la administración y la preservación del sitio arqueológico de Umm el- Jimal” (Jordania), lanzado en conjunto por la UNESCO y ONU Mujeres en enero de 2014, debería abrir el camino para un enfoque integrado con respecto a la protección del patrimonio. Abarca actividades prácticas sobre el terreno para generar ingresos para las comunidades locales: “Las actividades administradas por mujeres generarán ingresos en línea con el apoyo para fortalecer el papel de la cultura para el desarrollo sostenible”.⁹¹ Como el sitio está incluido en la Lista Tentativa de Jordania, puede ser nominado para la Lista del Patrimonio Mundial en el futuro.⁹² Los beneficios que derivan de este sitio representan una gran oportunidad de desarrollo para la comunidad local. Las mujeres de entre 20 y 50 años, la mayoría de ellas desempleadas y con un nivel bajo de educación, participarán en las actividades de formación y de concienciación con el fin de destacar los valores culturales de los sitios y de su medioambiente. De esta manera, Umm el-Jimal podría desarrollarse como futuro destino turístico cultural sostenible. Mediante este proyecto, diversos aspectos del patrimonio, entre ellos, la producción artesanal y el desarrollo de habilidades, pueden tenerse en cuenta para garantizar la participación de las mujeres y así beneficiarse de este sitio de patrimonio mundial. Los resultados previstos demostrarán la capacidad de la mujer para generar ingresos mediante actividades beneficiosas tanto para la comunidad como para el sitio. El proyecto prevé también que se compartan las experiencias con otras mujeres y otros participantes de proyectos similares realizados en otras regiones. Se intenta que la iniciativa conduzca al establecimiento de un centro comunitario y al desarrollo de un turismo sostenible adecuado antes de la nominación del sitio. La cooperativa de mujeres establecida en el sitio del Patrimonio Mundial Wadi Rum (Jordania) ya ha demostrado un enfoque integrado para fortalecer el empoderamiento de la mujer y los beneficios obtenidos para las comunidades locales a partir de los ingresos de la venta de sus productos en la entrada principal del sitio de Patrimonio Mundial: el centro de visitantes del Área Protegida Wadi Rum. Los ejemplos y estudios de caso en *World Heritage: Benefits Beyond Borders* (Patrimonio Mundial: beneficios más allá de las fronteras) (Galla, 2012), publicado en ocasión del 40 aniversario de la Convención sobre el Patrimonio Mundial, puso de manifiesto las ventajas de compartir, de todas las

91 Fuente: http://www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/empowerment_of_rural_women_in_jordan_through_heritage_conservation_for_sustainable_development/back/95977

92 Se puede consultar una descripción del sitio en: <http://whc.unesco.org/en/tentativelists/1548/>

maneras posibles, los beneficios económicos del patrimonio con los participantes principales para su conservación, en particular, las comunidades locales. A este respecto, se recomienda a los administradores de los sitios y a las autoridades locales, regionales y nacionales que tengan en cuenta la igualdad de género para garantizar la igualdad de beneficios.

Región del río Níger, Mali: sostenibilidad y patrimonio

La región del río Níger alberga un valioso patrimonio compartido por una serie de sitios del Patrimonio Mundial, ruinas arqueológicas y una gran variedad de patrimonio inmaterial. Implementado gracias a la coordinación con la Oficina Bamako de la UNESCO y el Centro del Patrimonio Mundial, como parte del proyecto “Níger-Loire: gobernanza y cultura”, 2008-2011, y cofinanciado por la Convención Francia-UNESCO y por la Unión Europea, se estableció una fábrica de teñido en Bamako, Mali, para analizar temas relacionados con el patrimonio y con el medioambiente. Durante las últimas décadas, las mujeres en Mali han desarrollado habilidades específicas de teñido de telas. Esta actividad ofrece oportunidades laborales para las mujeres y los productos que elaboran se exportan en toda la subregión. Sin embargo, debido a que se usan productos químicos para teñir y el agua contaminada se vierte en los canales de desagüe o en el río Níger, esta actividad genera agua contaminada y representa una amenaza grave para su salud. En ese contexto, se construyó una fábrica de teñido no contaminante en Bamako, sobre el río Níger. El centro se inauguró en noviembre de 2011 y da empleo a más de 200 mujeres. Las aguas residuales son filtradas, y las condiciones laborales han mejorado. Las mujeres han recibido formación para usar los nuevos equipos y para operar el centro a través del Comité de administración. También brindaron apoyo técnico para disminuir el volumen total de agua y de químicos usados en el proceso de producción con el objetivo de aumentar la productividad y disminuir el impacto ambiental. Asimismo, algunas mujeres expresaron su voluntad de investigar sobre otras técnicas no contaminantes basadas en tintes naturales.⁹³

Este ejemplo demuestra que el patrimonio ya no debe ser considerado un “objeto” específico aislado, sino una parte integral del medioambiente y de la vida diaria, da sentido a las personas involucradas, además de ser la base de la identidad cultural. También cabe destacar que el

patrimonio es valorado por todos los seres humanos. Sería recomendable compartir estos ejemplos para alentar tanto la participación íntegra de las comunidades locales en otros lugares del mundo como el desarrollo de economías verdes y sostenibles, respetando la igualdad de género, en todos los sitios que forman parte del Patrimonio Mundial.

Conclusiones: un paso hacia adelante

Un análisis de una serie de estudios de caso revela que muy pocos sitios de la Lista del Patrimonio Mundial están directamente relacionados con la historia y la vida de la mujer, tal como los béguinages flamencos. Muchos sitios de la Lista están vinculados con arquitectos, constructores y planificadores famosos, la mayoría hombres. La “Estrategia global para una lista del Patrimonio Mundial equilibrada y representativa”, adoptada por el Comité de Patrimonio Mundial en 1994, para brindar un marco integral y una metodología operativa para implementar la Convención del Patrimonio Mundial (UNESCO, 1994b), ha señalado un desequilibrio similar. Los expertos que elaboraron el documento advirtieron que el patrimonio, ciudades, propiedades religiosas o arquitectura elitista de Europa, incluidos en la Lista del Patrimonio Mundial, estaban sobre-representados y recomendaron que esta situación fuera analizada nuevamente. Más importante aún, informaron lo siguiente:

...en términos más generales, todas las culturas vivas—en particular, las “tradicionales”—, con su profundidad, riqueza, complejidad y las diversas relaciones que establecen con el medioambiente, tienen muy poca presencia en la Lista. Incluso los sitios tradicionales solo fueron incluidos en la Lista sobre la base de su valor “arquitectónico”, sin consideración alguna de sus múltiples dimensiones económicas, sociales, simbólicas y filosóficas, o de sus variadas interacciones continuas con el medioambiente natural en toda su diversidad. Este empobrecimiento de la expresión cultural de las sociedades humanas también fue producto de una simplificación exagerada de la división entre las propiedades culturales y naturales, que no tuvo en cuenta el hecho de que, en la mayoría de las sociedades humanas, el paisaje —creado o, al menos, habitado por seres humanos— era una representación y una expresión de la vida de las personas que lo habitaban y, de esa manera, era también culturalmente significativo.⁹⁴

93 Fuente: <http://whc.unesco.org/en/news/846>

94 Consultar la reunión de especialistas sobre la ‘Estrategia global’ y estudios temáticos para una Lista del Patrimonio Mundial representativa, UNESCO, 20-22 de junio, 1994, en: <http://whc.unesco.org/archive/global94.htm#debut>

Este enfoque, que podría denominarse “giro antropológico” en la interpretación de la Convención del Patrimonio Mundial, podría haber dado lugar a progresos en el reconocimiento del patrimonio de hombres y mujeres, y de un enfoque más analítico del “patrimonio marcado por el género”, puesto que el patrimonio es una expresión de la sociedad y de su evolución.

De los ejemplos incluidos en este documento, se pueden extraer varias conclusiones que pueden proponer recomendaciones para promover la igualdad de género en el Patrimonio Mundial. Tal como se ilustró en algunos estudios de caso, en particular, en el caso del monte Athos, el tema relacionado con los lugares inaccesibles para hombres o para mujeres debe tener en cuenta las posibles disposiciones conflictivas de la Convención en el momento de inscribir dichos sitios en la Lista del Patrimonio Mundial. Esto demuestra la necesidad de un debate más amplio sobre el modo de examinar todos estos aspectos con la participación de todas las personas que intervienen. Mediante la adopción de la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, los Estados Miembros de la UNESCO asumieron el compromiso con los derechos humanos y las libertades fundamentales, y la defensa de la diversidad cultural como imperativo ético, inseparable del respeto por la dignidad humana. La Declaración manifiesta que “nadie puede invocar la diversidad cultural para vulnerar los derechos humanos garantizados por el derecho internacional ni limitar su alcance”. La Convención sobre el Patrimonio Mundial presenta no solo un ejemplo indiscutible de cómo estos desafíos pueden surgir, sino también una oportunidad para que los Estados Miembros y el Comité del Patrimonio Mundial pongan dichos principios en práctica. Esto implica que tanto el reconocimiento y la preservación de los valores como la autenticidad y la integridad de estos lugares y de sus correspondientes tradiciones deben también respetar las disposiciones de los instrumentos legales para proteger los derechos humanos y combatir la discriminación.

El acceso es uno de los temas relacionados con el patrimonio y los derechos humanos que, en la actualidad, está siendo analizado por el Centro del Patrimonio Mundial y los Consejos Asesores (ICOMOS, ICCROM y UICN). Estos debates pueden producir modificaciones en las Directrices Operativas para la Implementación de la Convención sobre el Patrimonio Mundial.

El fortalecimiento, la implementación y actualización permanente de la Estrategia Global para una Lista del Patrimonio Mundial Representativa, Equilibrada y Creíble puede también brindar oportunidades para reforzar el objetivo de reflejar con precisión la diversidad cultural en

la Lista del Patrimonio Mundial, asegurando la inclusión de la igualdad de género a la hora de reconocer el patrimonio y los escenarios culturales. Durante la elaboración de las nominaciones para la Lista del Patrimonio Mundial, se debe alentar a los administradores del sitio, las comunidades locales, las agencias nacionales y a todos los que intervienen en el proceso a que documenten y analicen las experiencias de mujeres y hombres con respecto a esos sitios. El compromiso de las autoridades nacionales y locales como así también de los administradores de los sitios de trabajar en conjunto para identificar y comprender los temas relativos a la igualdad de género debería ser inherente a este proceso.

La aplicación de una perspectiva de género a la interpretación del patrimonio garantizaría la ubicación de las relaciones de género en un contexto político, económico, histórico y cultural más amplio. Asimismo, podría enriquecer la documentación de la compleja historia de muchos sitios, a la vez que permitiría mejorar el “relato de la historia” en los centros locales de visitantes, museos e instalaciones. En la misma línea, quienes se dedican a la investigación en el campo del patrimonio y las universidades deberían trabajar a través de límites disciplinarios y organizativos para apoyar la investigación colaborativa y los proyectos aplicados que versan sobre dinámicas de género complejas. A este respecto, la investigación académica que sirve de puente entre los derechos humanos y el patrimonio es fundamental para identificar los modos de integrar la diversidad cultural y los derechos humanos en la conservación y protección del patrimonio.

Por último, el papel que desempeñan la UNESCO y el sistema de la ONU en su totalidad es esencial para generar capacidades, para institucionalizar los esfuerzos con el fin de empoderar a la mujer y promover la igualdad de género en todo el mundo. Estas instituciones pueden liderar el camino para desarrollar y conseguir un diálogo sobre políticas más sistemáticas y más firmes para fomentar de manera continua un ambiente que admita la participación de la mujer y la igualdad de género. Pueden también brindar consejos específicos y muy valiosos sobre políticas a los Estados Partes, agencias nacionales y administradores de sitios sobre la base de los testimonios recogidos, y promover perspectivas sobre la igualdad de género que poseen un valor agregado.

CUADRO 5. Programas conjuntos ODM-F

El Programa Conjunto del Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM-F) fue lanzado en 2006, gracias a la generosa contribución del Gobierno de España a las Naciones Unidas, con el objetivo de implementar programas que contribuyesen al progreso de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en todo el mundo, enfocados en erradicar la pobreza y la desigualdad. El ODM-F financió cerca de 130 programas conjuntos en 50 países en todo el mundo, centrados en ocho áreas temáticas: nutrición, juventud y empleo, igualdad de género, medioambiente, cultura y desarrollo, resolución de conflictos y consolidación de la paz, administración de recursos hídricos y desarrollo del sector privado. Todos los programas fueron implementados en conjunto con varias agencias de la ONU, gobiernos nacionales y locales, asociados con organizaciones comunitarias, diversas ONG y el sector privado. En todos los procesos, se tuvo en cuenta la perspectiva de género.

La ventana temática del ODM-F respecto a la cultura y el desarrollo tiene como objetivo mostrar los vínculos entre el desarrollo cultural y humano. Si bien los ODM no se refieren explícitamente a la cultura, la última década ha sido testigo no solo de un reconocimiento mayor de la cultura como instrumento esencial para el desarrollo económico y para la inclusión social, sino también de la promoción de la educación de calidad, de la salud, de la preservación del medioambiente y del hacer frente a las desigualdades y la pobreza, mediante el fortalecimiento de las industrias creativas y de la protección del patrimonio cultural y natural. Los 18 programas conjuntos ODM-F (JP) adoptaron una perspectiva de género, con la finalidad de adelantar el ODM-3 “Promocionar la igualdad de género y empoderar a la mujer”, en especial, generando puestos de trabajo, ingresos y nuevas oportunidades de mercado para la mujer en el sector cultural, y fortaleciendo a la vez el empoderamiento de la mujer para facilitar su participación en la vida cultural de diferentes maneras.

Algunos relatos exitosos del ODM-F con relación a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer:

NICARAGUA, *Revitalización cultural y desarrollo productivo creativo en la Costa Caribe nicaragüense*: Se estableció un Fondo de Promoción Cultural para fomentar el desarrollo de diferentes áreas, tales como la artesanía, las artes visuales, la danza, la medicina tradicional, con la atención puesta en personas de ascendencia africana y en indígenas de la costa caribeña de Nicaragua. El programa fue diseñado para satisfacer las necesidades y demandas específicas de las mujeres y los hombres de esas comunidades que no habían tenido acceso al crédito anteriormente.

TERRITORIO PALESTINO OCUPADO, *Cultura y desarrollo en el territorio palestino ocupado*: En el territorio palestino ocupado, el aprendizaje musical se transformó en realidad para 92 estudiantes. El Programa Conjunto proporcionó una formación musical y sesiones informativas para padres y niños, que derivaron en la amplia aceptación de la importancia de la enseñanza musical y de las clases mixtas que incluyeran a niños y niñas.

MAURITANIA, *Legado, tradición y creatividad para el desarrollo sostenible de Mauritania*: El programa conjunto tuvo como resultado la creación de un festival en Mauritania para promover el patrimonio inmaterial y las industrias culturales, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los participantes. El programa se centraba, especialmente, en mujeres, jóvenes y personas pertenecientes a los sectores más pobres de la sociedad y los hacía participar en el concepto, diseño e implementación del proyecto, a la vez que realizaba consultas con asociaciones culturales, grupos de artesanos, cooperativas y asociaciones femeninas y juveniles.

CHINA, *Marco de asociación para la cultura y el desarrollo en China (CDPF)*: El programa fue implementado en las áreas rurales chinas para fortalecer las habilidades locales aplicadas a la conservación del patrimonio cultural mediante la mejora de las prácticas comunicativas. Los beneficiarios pudieron participar en actividades relacionadas con el mapeo cultural de la comunidad, con los museos comunitarios y con la protección del patrimonio agrícola. La mujer recibió formación para actuar como referente focal comunitario y asumió el compromiso de colaborar en la implementación de proyectos y en actividades de comunicación y, al mismo tiempo, pudo participar en la vida pública.

URUGUAY, *Fortalecimiento de las industrias culturales y mejora de accesibilidad a los bienes y servicios culturales de Uruguay*: Este programa estableció industrias culturales y plantas de producción en áreas urbanas y rurales en Uruguay, y ofreció instalaciones, tales como centros de grabación y estudios de fotografía y video, como así también formación para mejorar las oportunidades de los participantes y para desarrollar habilidades creativas. Los principales beneficiarios de este programa fueron los jóvenes y las mujeres excluidas del trabajo formal y del sistema educativo. Otro de los objetivos fue la promoción de la igualdad de género en función de la producción de contenido y de la producción creativa.

NICARAGUA

Revitalización cultural y desarrollo productivo creativo en la Costa Caribe nicaragüense

CHINA

Marco de asociación para la cultura y el desarrollo en China (CDPF)

MAURITANIA

Legado, tradición y creatividad para el desarrollo sostenible de Mauritania

URUGUAY

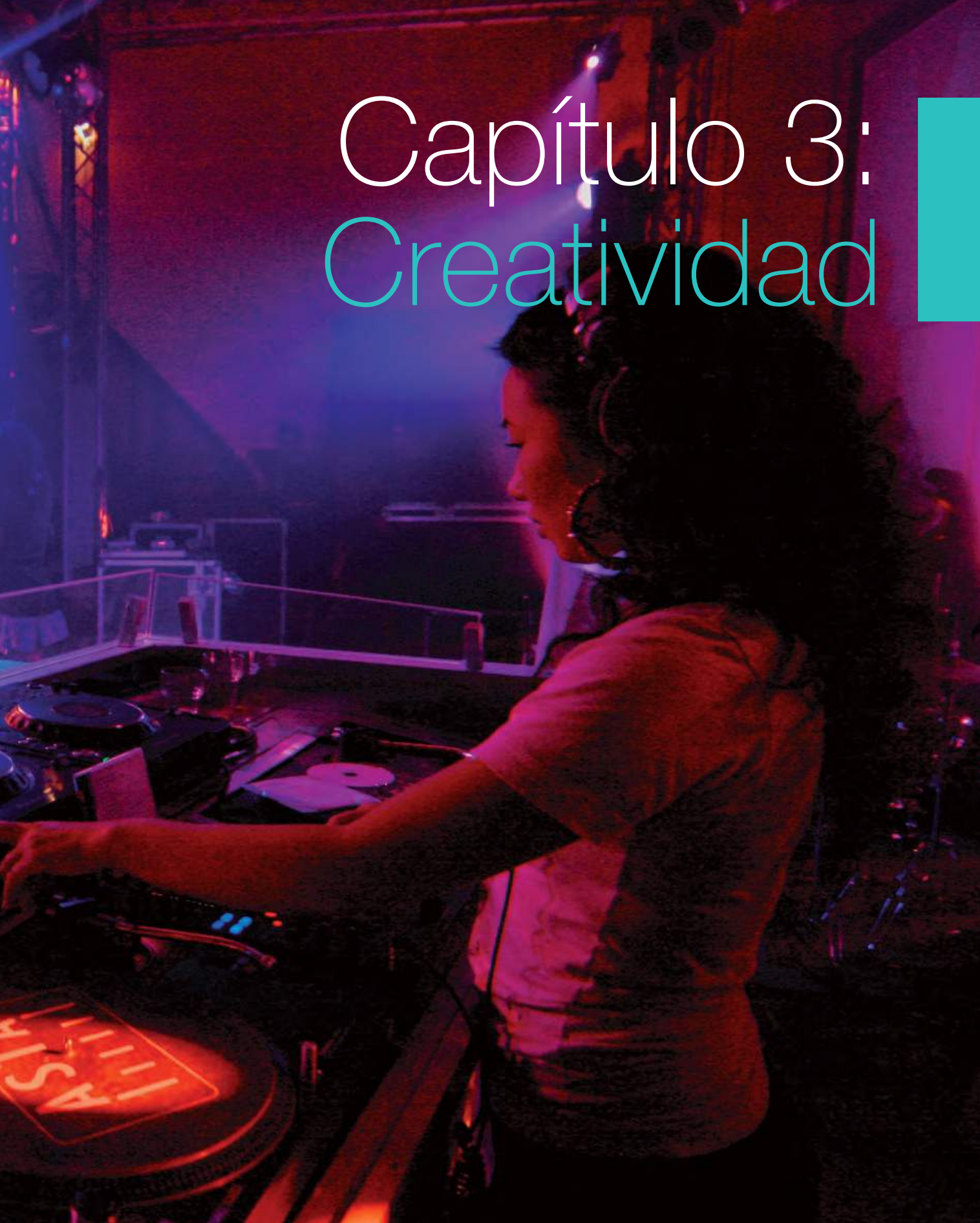
Fortalecimiento de las industrias culturales y mejora de accesibilidad a los bienes y servicios culturales de Uruguay

TERRITORIO PALESTINO OCUPADO

Cultura y desarrollo en el territorio palestino ocupado



Capítulo 3: Creatividad



Descripción general



Entrada a las Ruinas #1 2012 Impresión Digital.
Actuación y concepto de Anida Yoeu Ali, Phnom Pehn, Camboya
Foto: © Anida Yoeu Ali

Introducción

Hace aproximadamente un siglo, en su ensayo fundamental “Una habitación propia”, la autora británica Virginia Woolf denunció la ausencia de “madres literarias”, los modelos de referencia necesarios para inspirar a las generaciones actuales y futuras de escritoras. Para Woolf, no era la falta de talento lo que explicaba la escasez de autoras en el canon literario occidental. Más bien fueron la falta de oportunidades de financiación y de aprendizaje, los estereotipos negativos y las obligaciones domésticas que se esperaban de las mujeres los que impidieron que se reconocieran y apreciaran a las autoras anónimas del pasado y del presente. “Una mujer debe tener dinero y una habitación propia si quiere escribir ficción” (Woolf, 1929).

Las luchas de las mujeres a comienzos del siglo veinte para irrumpir en un campo creativo que estaba dominado por los hombres, tan bien descrito en el ensayo de Woolf, expresan algunas de las desigualdades de género relativas a las oportunidades de las mujeres para acceder a la cultura, participar en ella y contribuir a la vida cultural. Un siglo después, los desafíos aún persisten a pesar de los avances realizados en otras áreas de la igualdad de género, tales como la participación política o en el mercado laboral. La creatividad no es neutra en lo que se refiere al género, ni tampoco es inmune a los más amplios contextos y asuntos socioeconómicos y políticos. De hecho, las desigualdades en el sector creativo reflejan las barreras estructurales que se encuentran presentes en otros sectores económicos y en la sociedad en general.

La creatividad es un proceso inherentemente dinámico que reúne tradición, imaginación e innovación. Ofrece a las personas y a las comunidades múltiples canales para explorar los interrogantes acerca de las normas, identidades y expectativas sociales con respecto a los roles de género y las relaciones que se producen. Como tal, tiene el potencial de abrir un importante espacio para el diálogo social sobre cuestiones de igualdad de género en la vida cultural, así también como en otras esferas socioeconómicas y políticas. La expresión creativa también puede respaldar fuertemente el empoderamiento social, civil y político de la mujer, a través del respeto de sus derechos humanos, en particular los derechos culturales y la libertad de expresión, además del empoderamiento económico a través de oportunidades de empleo y posibilidades de emprendimiento en las industrias culturales y creativas.

Este resumen comienza con una introducción al contexto internacional de la igualdad de género, la creatividad y el

desarrollo, e incluye la acción normativa y programática de la UNESCO. La Parte 2 se refiere a los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el sector creativo, tomando como base las políticas y programas recogidas en las respuestas de los Estados Miembros al cuestionario de la UNESCO sobre igualdad de género y cultura y los informes periódicos de la Convención de 2005. También aportan pruebas adicionales los trabajos de investigación, los documentos de expertos y los conocimientos de políticas que se incluyen en este capítulo, el cual presenta puntos de vista sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en África en los sectores del diseño de moda y de las artes escénicas (Yarri Kamara) y en la realización cinematográfica (Lizelle Bisschoff); en el sector del cine en Brasil, la Federación Rusa, India, República Popular de China y Sudáfrica (BRICS) (María Luiza Gatto y Sarah Peters-Harrison); y con respecto a las disparidades de género en el sector cultural de Francia (Fleur Pellerin, Ministra de Cultura y Comunicación de Francia). En la Parte 3 se presenta un resumen de políticas y medidas nacionales exitosas que apuntan a la igualdad de género en el sector creativo. Le siguen una conclusión y sugerencias para el futuro.

Parte 1: Contexto internacional para género y creatividad

Como se expone en el Prólogo de este informe, redactado por la Directora General, las últimas décadas se han destacado por un reconocimiento cada vez más explícito sobre el papel de la cultura en la promoción de un desarrollo sostenible y en la reducción de la pobreza. Los países han comenzado a ver a la cultura como un valor para erradicar la pobreza, la desigualdad y la discriminación, a la vez que se encuentran en la búsqueda de nuevos caminos de desarrollo con la plena implicación de las comunidades. En tiempos en que los líderes buscan nuevas estrategias para promover un cambio transformador, la cultura y la diversidad cultural son consideradas catalizadores de creatividad, innovación, renovación de ideas y de sociedades.

Las políticas de desarrollo sensibles a los contextos culturales no sólo producen resultados de desarrollo más sólidos y más sostenibles, sino que el sector cultural es también un motor de desarrollo sostenible que genera ingresos, crea empleos dignos y mejora la calidad de vida.

Tanto los documentos como las resoluciones emblemáticas de las Naciones Unidas, incluido el documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), han reconocido el papel de la cultura

como facilitador y motor del desarrollo sostenible. En la sesión de 2013 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), los ministros afirmaron que

la cultura es un componente esencial del desarrollo humano, que constituye una fuente de identidad, innovación y creatividad para las personas y las comunidades, y que es un factor importante para la inclusión social y la erradicación de la pobreza al promover, el crecimiento económico sostenible y la implicación en los procesos de desarrollo.⁹⁵

En la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de la UNESCO de 2003, y en la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005 (en adelante, la Convención de 2005), se han tratado los diversos aspectos del papel de la cultura y sus relaciones con el desarrollo sostenible. Estos aspectos proporcionan una sólida base en la promoción de la cultura para el desarrollo sostenible y se han traducido, en el ámbito nacional, en una serie de estrategias, políticas y programas para llevar esta visión a los hechos. Los 18 Programas Conjuntos de las Naciones Unidas, financiados por el Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM) es una importante contribución, así como también los proyectos y programas financiados por el Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de la UNESCO (FIDC). Estos programas resaltan el poder de los programas culturales y los enfoques basados en la cultura para brindar soluciones innovadoras y efectivas a temas transversales, tales como la igualdad de género, la inclusión social, la educación de calidad y la creación de empleo.

Una prioridad indiscutible para el desarrollo sostenible debe ser el tratamiento de la situación de las mujeres y las niñas y la búsqueda de su mayor potencial para alcanzar el progreso. Como se ha señalado en documentos clave como “El futuro que queremos para todos” (Naciones Unidas, 2012b) y en las conclusiones que se acordaron en la Comisión sobre la Condición de la Mujer de 2014,⁹⁶ esto debe incluir la eliminación de las barreras para el acceso a los servicios y a trabajos dignos, a la tierra y otros recursos económicos, emprendimiento y tecnología. Dichas estrategias deben apuntar a transformar los factores estructurales que sostienen la difundida persistencia de las desigualdades de género y el progreso desigual de desarrollo entre mujeres y hombres, niñas y niños.

Ello también se refiere a la economía creativa, que emerge a nivel mundial como un potente motor de crecimiento sostenible e inclusivo. Por ejemplo, en 2011, el comercio mundial de bienes y servicios creativos totalizó un récord de USD \$624 mil millones, con una tasa media de crecimiento anual en el sector del 9 por ciento desde 2002. Esta tendencia resulta aún más marcada en los países en desarrollo, en donde la exportación de bienes creativos ha aumentado de media un 12 por ciento anual durante ese periodo (Naciones Unidas/PNUD/UNESCO, 2013). En lo referente a los aspectos económicos como sociales de la pobreza, la cultura es capaz de mejorar la integración de los aspectos sociales, económicos y ambientales del desarrollo, condición previa para la sostenibilidad.

Como creadoras, productoras, artesanas y emprendedoras, las mujeres han contribuido en gran medida a fortalecer los sectores creativos, en especial en los países en desarrollo. Asimismo, las industrias culturales y creativas han ayudado a fortalecer tanto las oportunidades económicas como su participación activa en la vida pública. Resulta, por tanto, oportuno llevar a cabo un análisis de los desafíos y una evaluación de las oportunidades que las mujeres tienen en el sector creativo, si el marco para el desarrollo post-2015 será realmente inclusivo, holístico e igualitario con respecto al género.

95 E/2013/L.18. Ver también la resolución 68/223 de la Asamblea General sobre Cultura y Desarrollo Sostenible (20 de diciembre de 2013).

96 E/CN.6/2014/L.7.



Instituto Nacional de Música de Afganistán.

© Jennifer Taylor

CUADRO 6. La música como vehículo para promover el respeto y la igualdad: Instituto Nacional de Música de Afganistán

El Instituto Nacional de Música de Afganistán, con sede en Kabul, es una de las escasas escuelas coeducativas existentes en Afganistán. Ofrece instrucción gratuita a todos los estudiantes, muchos de los cuales provienen de contextos marginales. Cerca de un tercio de estos estudiantes son niñas y, a través de su programa de música, tanto las niñas como los niños disfrutan al aprender música para reconstruir y revitalizar este arte que estuvo prohibido durante décadas de conflicto. Asegurar el acceso igualitario a la música para las niñas y los niños afganos es una prioridad del Director del Instituto, Ahmad Sarmast, quien tiene como objetivo la paridad de género en la escuela para el año 2016. Muchas veces, las niñas son obligadas a dejar la escuela por presiones sociales. La oportunidad de aprender música afgana y asistir a la escuela es un símbolo de las aspiraciones de igualdad de género en la juventud de ese país.

La búsqueda de la excelencia en la educación musical ha sido el objetivo del Instituto. Todas las niñas y todos los niños deben realizar una prueba de admisión a la escuela y son escogidos por su habilidad musical, su potencial y compromiso. En el programa curricular se enseña tanto música tradicional afgana como música occidental, y los estudiantes pueden elegir el instrumento en el que quieren especializarse. La participación de todos los estudiantes en la orquesta es fundamental en la metodología de enseñanza de esta escuela, para promover principios de respeto e igualdad. Los objetivos a largo plazo incluyen la formación de la primera orquesta nacional de Afganistán, y que los estudiantes puedan tocar música, enseñarla y componer en Afganistán y en el extranjero.

La música es más que un entretenimiento o un tipo de arte. Es una poderosa fuerza que puede desempeñar un papel fundamental para crear una sociedad justa y civil, a la vez que contribuye a la recuperación emocional y la unificación de niños y jóvenes afganos.

Ahmad Sarmast

Parte 2: Desafíos y evaluación de las oportunidades para las mujeres en el sector creativo

Las mujeres se encuentran fuertemente representadas en el sector creativo, a través de un abanico de ocupaciones y actividades. Una mirada inicial al alto porcentaje de mujeres que trabajan en instituciones culturales públicas o que estudian alguna carrera relacionada podría llevarnos a la simple conclusión de que el sector creativo ofrece igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Sin embargo, un análisis más minucioso revela que en el ámbito de la interpretación, como sucede en otros sectores, continúa siendo predominantemente desigual. Un tema central del análisis de los expertos que se incluye en este capítulo es la presencia de “techos de cristal” y “paredes de cristal”, que bloquean la capacidad de la mujer para desarrollar completamente sus talentos y potencial y beneficiarse de las oportunidades creativas y artísticas de la economía creativa. Desde la dirección de cine hasta la gestión cultural, las mujeres todavía siguen estando mayoritariamente ausentes en puestos de responsabilidad en el sector creativo y enfrentan dificultades para ingresar a ciertos dominios creativos, debido a ciertos estigmas, estereotipos y la exclusión que sufren por parte de las redes masculinas y por culpa de una desigual distribución de responsabilidades domésticas.

Los retos que se detallan a continuación se basan en un análisis de las barreras estructurales para la igualdad de género en este sector, prestando especial atención a las barreras específicas de género que enfrentan las mujeres a lo largo de distintas disciplinas culturales, como el cine, el teatro o las artes escénicas. Es decir, en el conocimiento de la discriminación cultural e histórica que las mujeres enfrentan al implicarse plenamente en los procesos creativos y en el sector cultural, pero sin confundir ni debilitar tampoco los estereotipos que los hombres también enfrentan para ingresar a determinados campos creativos.

Feminización de profesiones culturales

Si miramos la economía creativa de manera horizontal, se destacan las tendencias de segregación de género en cuanto a las ocupaciones culturales. La estructura de trabajo con diferenciación de género que se observa en otros sectores de la economía también se aplica a la economía creativa, donde la concentración de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones indica la influencia de los estereotipos de género, la socialización y los conceptos de tareas “masculinas” y tareas

“femeninas”. Esto parece ir en contra de la visión general que afirma que la economía creativa es más fácilmente accesible y abierta a todas las personas, pero quizá particularmente a las mujeres, debido a las interpretaciones (erróneas) acerca de las capacidades menores que se necesitan.⁹⁷

La tendencia general indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en las instituciones culturales públicas y en el sector informal. Esta situación replica estructuras halladas en otros sectores económicos y refleja los desafíos de las mujeres para lograr un real empoderamiento económico.⁹⁸ La feminización o la masculinización de las profesiones culturales varían de acuerdo con el sector. La ocupación en las industrias audiovisuales, de producción musical y las industrias de los nuevos medios y las digitales (por ejemplo, efectos especiales, posproducción, contenido web y juegos) tiende a estar dominada por los hombres (Wolfe, 2012): En el Reino Unido, los hombres representan entre el 60 y el 75 por ciento de los empleados en estas industrias (Skillset, 2010). Se observa un patrón similar en las respuestas a un cuestionario realizado en Finlandia: mientras que en 2012 las mujeres constituyen la mayoría de los empleados en el sector cultural en Finlandia (53%), con preponderancia en las actividades artísticas y literarias, están en franca minoría en las industrias cinematográfica, del audio y de la música. En los Estados Unidos de América, el Fondo Nacional para las Artes (NEA, por sus siglas en inglés) determinó que dos tercios de los músicos, productores y fotógrafos eran hombres (NEA, 2008). En Australia, más del 90 por ciento de todos los técnicos de sonido, camarógrafos y directores de fotografía eran hombres (Oficina de Estadísticas de Australia, 2011). Otros ámbitos creativos dominados por hombres incluyen la arquitectura. En los Estados Unidos de América, el 78 por ciento de los arquitectos son hombres. Solo dos mujeres han ganado el prestigioso Premio Pritzker de arquitectura desde su creación en 1979: la Embajadora de Buena Voluntad de la UNESCO, Zaha Hadid (2004) y Kazuyo Sejma (2010).

En segundo lugar, las mujeres están muy bien representadas en instituciones culturales públicas y en grandes industrias, como la editorial. En toda Europa, las mujeres representan entre el 45 y el 70 por ciento de las “industrias de servicios basadas en el conocimiento”. En el Reino Unido, las mujeres están muy bien representadas en la televisión terrestre (48%), radiodifusión (47%), proyección cinematográfica (43%) y sector editorial (61%) (Skillset, 2010). En Australia, las mujeres dominan la educación artística (73,8%) y la venta al por menor de diarios y libros (64%) (Oficina de Estadísticas de Australia, 2006).

Finalmente, el tipo de empleo que mujeres y hombres eligen dentro del sector cultural está íntimamente ligado a las expectativas sociales relativas a las tareas propias masculinas o femeninas. La feminización de ciertas profesiones culturales es el resultado de las expectativas de socialización/sociales y del acceso restringido de las mujeres a la formación adecuada. La segregación de actividades según el sexo varía según las industrias culturales; por ejemplo, Bisschoff señala que en la industria cinematográfica africana la dirección y cinematografía se consideran roles masculinos, mientras que las mujeres enfrentan dificultades para ingresar en estas profesiones. De modo similar, Kamara apunta que en algunos países de África Occidental, se desalienta a las niñas a que aprendan a tocar un instrumento musical, ya que se considera una actividad cultural “masculina”. Como resultado, sigue siendo un tabú para las mujeres convertirse en músicas; al mismo tiempo, aunque se les permite usar su voz, existe una baja estima del talento de las cantantes femeninas. También las expectativas sociales, restringen a menudo el acceso de las mujeres a determinadas actividades culturales. La artesanía, una industria altamente feminizada, es considerada “adecuada para las mujeres”, debido a que no altera el equilibrio cultural y social del hogar o la comunidad y, en tanto como industrias predominantemente hogareñas, tienen un umbral bajo de habilidades, inversión e infraestructura (Richards, 2007). La naturaleza flexible e informal del sector se acomoda a los compromisos domésticos y familiares y, en general, no requiere una formación formal o una inversión financiera significativa.

Techos de cristal

El “techo de cristal” describe un fenómeno que se observa en otros sectores, en los que el progreso de la carrera de la mujer se detiene antes de acceder a niveles superiores de gestión o de liderazgo. Resulta notable la baja representación de las mujeres en estos niveles, dada la reducción de las brechas en los niveles de educación post-secundario y terciario y el fuerte aumento de la participación de la fuerza laboral femenina (UNESCO, 2012).

En un sector caracterizado por una fuerte participación femenina, se podría deducir que resulta más fácil para las mujeres llegar a la cima y abrirse camino a través del techo de cristal en las profesiones culturales. Sin embargo, continúan habiendo brechas de género significativas en puestos clave de liderazgo y de toma de decisiones, ya sea en importantes instituciones culturales públicas o privadas, a pesar del gran número total de mujeres en el sector cultural (Eurostat, 2011). Una trayectoria profesional exitosa hacia los puestos de liderazgo dependerá del tipo de empleo, la

97 Ver Banks, M. y Milestone, K. (2011).

98 Ver Kucera, D. y Xenogiani, T. (2009).

industria cultural específica y el tipo de institución en la que las mujeres participen de manera activa: instituciones públicas (por ejemplo, un museo con financiamiento público), una importante empresa privada (por ejemplo, una gran editorial), una pequeña-mediana empresa, un emprendedor cultural, etc.⁹⁹

Un desglose por sexo del sector cultural revela los retos en cuestión de género. Tal como destaca en este capítulo la ministra francesa de Cultura y Comunicación Fleur Pellerin, los datos publicados en 2013 por el *Observatoire de l'égalité femmes-hommes* (Observatorio para la Igualdad de Género) demuestran que, en Francia, las mujeres representan menos de la cuarta parte de los directores cinematográficos, directores teatrales y coreógrafos empleados en instituciones que reciben financiamiento público, menos del 5 por ciento de los directores de ópera, y menos del 8 por ciento de los directores de orquesta permanente. En una encuesta realizada por Marcolin y Pelissier,¹⁰⁰ Stéphane Fiévet, Director del *Centre National du Théâtre* (Francia) hace referencia específica al “mercado” de trabajo en el sector teatral y a la existencia de un menor número de papeles para actrices que para sus colegas actores.

¿Es sobre el mercado laboral que se debería actuar para lograr un mayor respeto a la inversión en igualdad de género o es la posibilidad de capacitación la que debe adaptarse para adecuarse mejor a la distribución de los empleos existentes en el mercado laboral cultural?

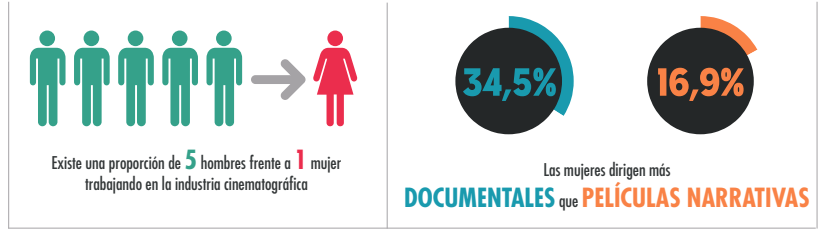
Las respuestas de Camboya, Chipre, Finlandia, Montenegro y Nigeria al cuestionario de la UNESCO también indican techos de cristal similares. Un análisis de género en la industria cinematográfica estadounidense también muestra tendencias parecidas: de las 250 películas más importantes de 2012 en los Estados Unidos de América, un 17 por ciento de las productoras ejecutivas eran mujeres, 9 por ciento eran directoras, 2 por ciento, camarógrafas, y 15 por ciento, escritoras (**Cuadro 1**). En las economías emergentes y en desarrollo, también se observa el mismo patrón: tal como muestra la encuesta de Kamara sobre las profesiones culturales en África, al preguntarles si podían dar ejemplos de altos cargos desempeñados por mujeres en sus respectivas profesiones culturales, muy pocos participantes pudieron hacerlo.

99 Para mayor información, ver publicaciones de ERICarts sobre género y cultura (2000; 2003; 2005)

100 Ver el trabajo de Marcolin, V. y Pelissier, C. *Teaching equality and training professionals in diversity issues: Essential prerequisites in achieving gender equality in the arts and the cultural sector*, disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/culture/gender-and-culture/gender-and-culture/>

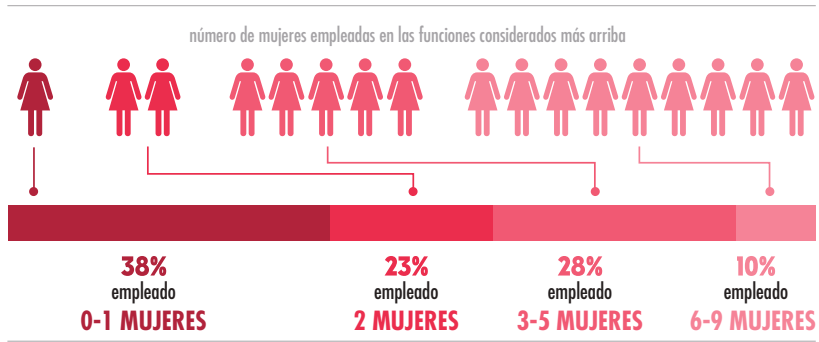
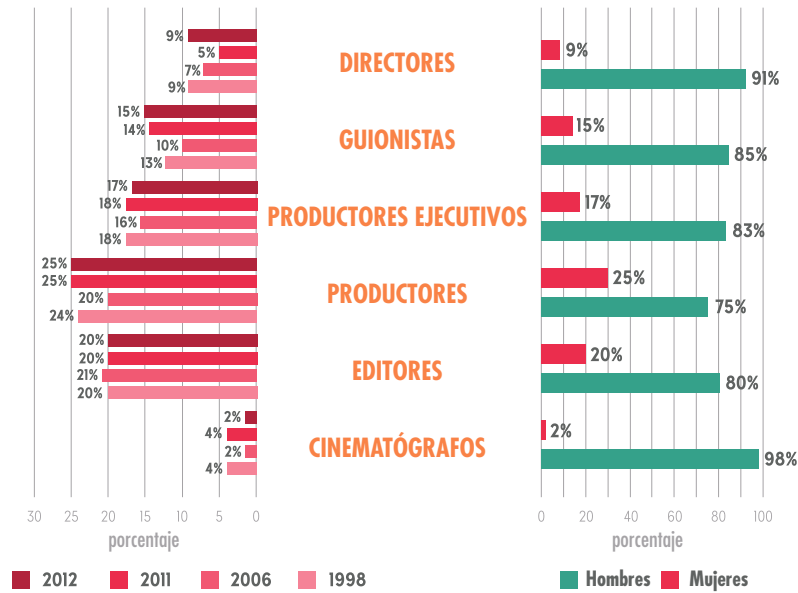
Gráfico 1. Desigualdad de género en la industria cinematográfica.

DESIGUALDAD EN LA INDUSTRIA



PORCENTAJES DE MUJERES EMPLEADAS ENTRE BASTIDORES EN LAS 250 MEJORES PELÍCULAS POR FUNCIÓN

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EMPLEADOS ENTRE BASTIDORES EN LAS 250 MEJORES PELÍCULAS DE 2012



Fuente: Academia de Cine de Nueva York (2013)

Los “techos de cristal” determinan el género del sector creativo, mayormente situando a las mujeres en una situación de desventaja. El hecho de que haya menos mujeres en los puestos de toma de decisiones como agentes culturales o en las redes profesionales provoca un efecto dominó en la visibilidad y potencial de acceso que tienen las emprendedoras y profesionales culturales a la hora de compartir, crear o ganar la credibilidad de sus pares. Los agentes culturales dentro de los sectores creativos, tales como los críticos, editores, agentes, promotores, editores, comisarios, directores de festivales, jurados y productores, son los responsables de juzgar y determinar el talento creativo (ERICarts, 2003). Por ejemplo, los críticos de teatro y de arte influyen en la opinión pública a través de su apreciación sobre una obra o muestra: una crítica negativa puede determinar el éxito comercial y artístico o el fracaso. Conforme la perspectiva de las Guerrilla Girls (Cuadro 19), los trabajos de artistas femeninas representan una minoría en las colecciones de los museos y no se los valora con los mismos precios.

Brechas en el acceso a los recursos y al salario

Las dificultades para ingresar en las redes masculinas de influencia en el sector cultural tienen también consecuencias financieras para la igualdad de género. Conseguir inversión destinada a proyectos es un esfuerzo para todos los profesionales culturales y artistas y, a menudo, está supeditada a las posibilidades de interconexión con financiadores y donantes. Sin embargo, a las mujeres les cuesta mucho más acceder al financiamiento en razón de una discriminación estructural (*Observatoire de l'égalité femmes-hommes, 2013*). Las mujeres, sean ellas artistas o líderes de alguna institución en cualquier campo, arte, patrimonio, medio de comunicación, ganan menos y tienen menos acceso a la programación y a la financiación. En 2012, el salario medio de mujeres cineastas, actrices y camarógrafas era inferior en un 30 por ciento comparado con el de sus colegas masculinos.¹⁰¹ Esta brecha de género a la hora de asegurar la financiación puede actuar como elemento disuasorio para permanecer en el sector o desalentar a las nuevas generaciones de mujeres para que ingresen en el mismo.

Los recursos limitados para financiar los proyectos culturales de las mujeres puede limitar el alcance de la creatividad femenina. Las empresarias culturales encuestadas por Kamara expresaron dificultades a la hora de obtener financiación, tanto en las etapas iniciales como de crecimiento de su actividad empresarial. En el análisis que realizaron Gatto y Peters-Harrison sobre las mujeres cineastas en los BRICS, observó que las barreras al acceso a las redes profesionales tienen un impacto en el acceso a los recursos en las directoras de Sudáfrica, y esto da como resultado que haya más cortometrajes documentales que largometrajes de ficción.



Wapikoni Mobile, Canadá.

© Wapikoni Mobile

CUADRO 7. Haciendo accesible lo inaccesible: Wapikoni Mobile, Canadá

Wapikoni Mobile, un estudio itinerante de películas y videos dedicado a la creación audiovisual y musical, es una ONG con base en Canadá. El estudio trabaja con comunidades originarias en Quebec y ofrece equipamiento, orientación y formación con profesionales del cine. La ONG se centra en la juventud indígena que vive en comunidades aisladas y les permite desarrollar sus habilidades técnicas y profesionales en la producción de cine; además promueve el reconocimiento, la difusión y la preservación de su patrimonio cultural. A través de la creación de cortos y grabaciones musicales con su enfoque inclusivo, logra que niñas y niños de las comunidades puedan comunicar los problemas que enfrentan; a su vez, las mujeres y niñas tienen la oportunidad de contar sus propias historias y promover el conocimiento de las mujeres en sus comunidades, así como expresar retos específicos. Wapikoni Mobile tiene su sede en Canadá y está desarrollando su modelo en comunidades indígenas de Chile, Perú, Bolivia y Panamá.

¹⁰¹ Ver Pellerin, F. “Hacia la igualdad de género entre mujeres y hombres en el sector cultural”, en este capítulo.

Estereotipos, estigma y sexismo: las barreras invisibles

Los impedimentos para que las mujeres ingresen en una carrera o sigan estudios en el sector creativo, por lo general, se originan a causa de estereotipos discriminatorios o sexistas sobre el comportamiento o las actividades consideradas apropiadas para las mujeres. Éste es un tema recurrente en todos los aportes a esta publicación y en las políticas promulgadas por los gobiernos para reparar el disímil campo de juego.

Las representaciones públicas de mujeres o las mujeres que ingresan en espacios culturales considerados masculinos pueden provocar e instigar fuertes reacciones negativas en la sociedad. Los tabúes sociales referidos a las mujeres que interpretan ciertos instrumentos, como nos hemos referido anteriormente, o a la actuación en un teatro público pueden representar un fuerte impedimento para las artistas mujeres. Según revela Kamara, las acusaciones de inmoralidad tienen efectos colaterales reales en las artistas mujeres: se consideran indeseables para el matrimonio, madres inadecuadas y atraen las críticas dentro de sus propias familias.

Compatibilizando la creatividad con las responsabilidades domésticas

Las responsabilidades domésticas, la maternidad y los servicios de cuidado representan un desafío abrumador para las mujeres en su lucha por conciliar las expectativas sociales de las “tareas femeninas” con sus ambiciones creativas. Como en otros campos, la tarea no remunerada del cuidado aparece claramente, entre las mujeres artistas y profesionales, como el causante del abandono de su camino creativo.

La falta de ayuda con el cuidado de los niños, largas e irregulares horas de trabajo y poco apoyo familiar a sus carreras son los desafíos más comunes que deben enfrentar las mujeres. La maternidad representa el factor principal en el retraso del progreso profesional en todos los sectores. El costo del cuidado de los hijos y las limitaciones horarias implican que el trabajo de media jornada sea la opción más viable y atractiva: se ha constatado que los altos costos en el cuidado de los hijos aumenta la posibilidad de que las mujeres trabajen media jornada (OCDE, 2012). Frecuentemente, las responsabilidades de cuidado que tienen las mujeres se perciben como “en conflicto” con sus actividades profesionales: éste es también el caso en el sector creativo en donde, según el análisis de Bisschoff sobre mujeres cineastas en África, la responsabilidad primaria de las mujeres está dentro de la esfera privada y doméstica. Se consideran incompatibles con la vida familiar las largas horas en un set de filmación o la participación en algún festival o una gira

CUADRO 8. Promoción de la igualdad de género y paz a través del cine: Cámaras de la Diversidad

Cámaras de la Diversidad es un programa realizado por la Oficina de la UNESCO en La Habana, para promover la distribución de un contenido local diverso a través de los medios de comunicación y para capacitar a las comunidades locales en el uso de las nuevas tecnologías para la producción audiovisual.

El programa constituyó el componente principal de la conferencia *Cámaras de la Diversidad por una Cultura de Paz*, como parte del Festival de Cine de Trinidad y Tobago, celebrado en octubre de 2013. Representantes de las industrias creativas de más de una docena de países de Latinoamérica y el Caribe adoptaron la Declaración *sobre el Desarrollo de la industria cinematográfica en el Caribe por una cultura de paz*, reafirmando así el potencial de la industria creativa del Caribe para impulsar el crecimiento económico y promover la diversidad cultural. La Declaración exhorta a los legisladores y a las entidades no gubernamentales a incluir a la industria cinematográfica en sus planes de políticas e inversión y a considerar la igualdad de género al preparar y poner en práctica las políticas de desarrollo sostenible. Además, los representantes resaltaron la importancia del empoderamiento económico de la mujer y su participación en todas las etapas de la cadena de valor de la industria cinematográfica y en los procesos de toma de decisiones. Se prestó especial atención a la igualdad de género en conjunto con la campaña del Secretario General de las Naciones Unidas “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”.

de conciertos, en especial en los casos en que tienen poco apoyo familiar para desarrollar sus carreras profesionales.

Parte 3: Políticas y medidas nacionales que contribuyen a la igualdad de género en el sector creativo

Al referirse a los desafíos expresados anteriormente, los Estados Miembros han introducido una serie de políticas y medidas para promover la igualdad de género en el sector creativo.¹⁰² Se han aplicado medidas específicas para asegurar que la participación de mujeres y hombres en la vida cultural sea promovida de manera equitativa y que se evalúen de igual manera sus aportes y se los considere, también, con igualdad de oportunidades. Esto incluye las leyes, las políticas y estrategias, así como los distintos tipos de medidas institucionales y financieras (subvenciones, formación, programas de asesoramiento, financiamiento específico, etc.).

102 Las políticas y medidas nacionales analizadas en esta sección se refieren a los informes periódicos presentados cada 4 años sobre la aplicación de la Convención de 2005 por las Partes en 2012 y 2013 (un total de 65 informes).

Al evaluar la efectividad de cualquier política y medida sensible y relativa al género, se ha aplicado el enfoque que tiene en cuenta la cadena de valor y ha sido de gran utilidad para desenmascarar las formas en que se reproduce la división de género en el trabajo, el valor que se le da y otros factores externos que contribuyen a reforzar las desigualdades. Brinda un panorama de las dinámicas de poder y normas sociales subyacentes que conforman las oportunidades a disposición de mujeres y hombres, y su capacidad para aprovecharlas (Laven *et al.*, 2009).

La adopción de un análisis de la cadena de valor del sector cultural implica un estudio de la producción de la cultura como resultado de una serie de procesos o etapas interrelacionados que, juntos, forman el ciclo de la cultura, cadena de valor o cadena de suministro (UNESCO-UIS, 2009), a saber, creación, producción, distribución y participación/disfrute de la cultura y las expresiones culturales. Resulta muy útil aplicar la visión de género en la cadena de valor cultural, es decir, un análisis de la cadena de valor cultural con perspectiva de género, para precisar los desafíos políticos y las respuestas que se requieren. Permite un análisis más minucioso de los obstáculos que las mujeres enfrentan como creativas, productoras y ciudadanas que participan en la vida cultural, y también de la aparente contradicción entre visibilidad e invisibilidad de las mujeres en la economía creativa. Asimismo, ayuda a analizar las soluciones adoptadas por los países para abordar las circunstancias especiales y las necesidades específicas de las mujeres en toda esta cadena.

Creación

La creación se refiere al concepto, diseño o innovación inicial, tal como una melodía, un texto teatral o un dibujo. En esta etapa de la cadena de valor, los obstáculos referidos en varios aportes realizados por los expertos a este informe, van desde los estereotipos negativos y discriminación hasta el costo del cuidado de los hijos. Estos y muchos otros impiden a mujeres de gran talento de todo el mundo comenzar carreras artísticas.

De estos obstáculos podemos extraer una serie de desafíos políticos. Entre ellos, podemos citar los siguientes:

- Identificar y abordar como corresponde el estereotipo de género que pudiera resultar, según observa Kamara, de la percepción de que las artistas son mujeres de malas costumbres morales y también de actitudes y comportamientos perjudiciales, que van desde el “sexismo benevolente” al acoso sexual.
- Identificar y abordar como corresponde la discriminación por cuestión de género, lo que incluye la doble discrimi-

nación que enfrentan las mujeres y niñas con discapacidades o las mujeres pertenecientes a grupos indígenas.

- Identificar y abordar adecuadamente las brechas de género en las capacidades de las artistas, para garantizar un respaldo financiero, así como tiempo, espacio y oportunidades para desarrollar nuevas ideas y proyectos artísticos.

Prestar especial atención a los logros de las mujeres en el sector creativo resulta importante tanto para el reconocimiento del talento existente como para el estímulo al talento futuro. Como sostiene la ministra Fleur Pellerin, es necesario “hacer visible lo invisible” mediante el reconocimiento de los logros artísticos de las mujeres, la revisión de las herramientas educativas y de capacitación y la identificación de los estereotipos negativos en los medios de comunicación. En México, el gobierno ha establecido una programación de radio educativa y cultural para aumentar la visibilidad y el reconocimiento de artistas, productoras, escritoras y locutoras. En Portugal, el Plan de Acción Nacional de Igualdad, Género, Ciudadanía y No-Discriminación (2011-2013) incluyó medidas para aumentar la visibilidad de la mujer en la cultura, a través del premio “Mujeres como productoras de cultura”.¹⁰³ En el Reino Unido, el Programa de Liderazgo Cultural (CLP), un programa financiado por el gobierno que invierte en el desarrollo del liderazgo en los sectores creativos y culturales, promovió listas de “Mujeres a tener en cuenta” en las que destacaron 50 líderes mujeres, directoras, productoras y comisarias de exposiciones que trabajan en las industrias creativas.

Los países que respondieron al cuestionario de la UNESCO brindaron ejemplos de soluciones políticas para eliminar las cuestiones de estereotipo de género y la doble discriminación, incluida la provisión de mecanismos y espacios de participación para artistas indígenas para que puedan crear y tengan acceso a oportunidades de capacitación. En Côte d’Ivoire, el programa “Groupe Ba Banga Nyeck” forma a las mujeres en el arte de la interpretación del balafón, un área dominada tradicionalmente por los hombres.

103 Respuesta de Portugal al cuestionario de la UNESCO.

CUADRO 9. Apoyo a mujeres con discapacidades para que participen en las industrias culturales en Camerún

En la ciudad de Yaoundé, se brindó formación profesional en el área creativa de diseño, arte y artesanía a 30 jóvenes mujeres desempleadas que tenían alguna discapacidad. Les aportó habilidades y fortaleció las capacidades de uno de los grupos más vulnerables de mujeres (mujeres con discapacidades) y aumentó sus ganancias. Este proyecto demuestra que si se ofrecen oportunidades socioeconómicas equitativas a las mujeres en las profesiones culturales, se estimulan las oportunidades creativas y económicas y se aumenta la crítica interrelación entre cultura, género y desarrollo. Este proyecto cuenta con el apoyo del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de la UNESCO (FIDC).

CUADRO 11. Orientando a las artistas en Austria

El “Programa de Orientación para Artistas Femeninas” fue introducido por el Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura en 2011. Este programa se presentó como resultado de un proceso de consulta con representantes de la sociedad civil y artistas durante charlas interministeriales, que reveló la necesidad de un “instrumento de exploración profesional” para las artistas mujeres.

El objetivo es apoyar la transferencia de conocimientos entre las artistas mujeres ya establecidas y aquellas que están recién comenzando por medio de talleres, reuniones de intercambio y supervisión. La evaluación de la fase piloto demostró una amplia aprobación del programa, lográndose la mayoría de los objetivos definidos por cada grupo.



Proyecto del FIDC en Argentina.
© UNESCO

Hay también otras medidas que apuntan a mejorar el estatus y las condiciones laborales de las artistas, especialmente de aquellas que están comenzando sus carreras, mediante las siguientes acciones:

- la facilitación del acceso de las mujeres a recursos y planes de financiación;
- la concesión de becas y programas de asesoría para promover los talentos creativos de las mujeres; y
- la creación de espacios donde las mujeres puedan crear y desarrollar nuevas habilidades.

Muchos países ya han introducido cambios en sus políticas culturales nacionales para incorporar el enfoque de la igualdad de género y contribuir a mejorar la condición de las artistas y las profesionales culturales. En algunos sectores específicos, como la radiodifusión, se han creado consejos y comités (por ejemplo en Francia y en Nueva Zelanda) para garantizar que se incorporen las cuestiones de género, así como una serie de programas para satisfacer el interés de distintos grupos, incluidas las mujeres.

CUADRO 10. Esfuerzos para combatir la discriminación de género en la Argentina

Desde 2006, la Subsecretaría de Cultura de la Provincia de Entre Ríos y la Delegación de Entre Ríos del Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo han realizado el “Programa de la Mujer”, que busca desarrollar actividades públicas para cambiar los estereotipos de género, educar sobre los derechos de la mujer, promover buenas prácticas, reconocer los aportes de la mujer en los diferentes campos de acción y promover la producción artística referida a la mujer y creada por la mujer. Esto se materializa mediante debates públicos, paneles, proyecciones filmicas, conferencias, reuniones, muestras, ferias y espectáculos.

Por ejemplo, el Ministerio de Innovación y Cultura de la Provincia de Santa Fe, junto con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, desarrolla una iniciativa llamada “Perfume de Mujer”, que rinde homenaje a hijas, madres, heroínas, santas, maestras, mujeres comprensivas, fantasmas de la historia o amantes apasionadas, que dieron nombre a las ciudades, pueblos y colonias en esta provincia.

En el resto del país, la Coordinación General de Bibliotecas y Archivos del Ministerio de Cultura y Turismo de la Provincia de Salta está abriendo bibliotecas públicas especializadas en la mujer, la diversidad y los pueblos indígenas.

Producción

La producción describe cómo distintos elementos, tales como los materiales, los profesionales y otro tipo de infraestructura se conjugan para producir la materialización de una expresión cultural como, por ejemplo, un libro o un programa de televisión.

En esta etapa de la cadena de valor, los obstáculos son numerosos y varían desde menores salarios para la mujer en comparación con el hombre por trabajos similares hasta la falta de acceso de las mujeres a formación técnica y empresarial especializada o ayudas económicas. El infame “techo de cristal”, que impide a la mujer el acceso a altos puestos ejecutivos, es otra importante barrera que afecta a todos los sectores culturales, aún aquellos dominados por la mujer, como el diseño de moda. En la industria editorial, donde las mujeres están fuertemente representadas, la mayoría de las juntas directivas, cargos ejecutivos y jefes de redacción continúan siendo predominantemente hombres en Europa (ERICarts, 2003).

Los desafíos políticos relacionados incluyen, además de los listados en el apartado dedicado a la “Creación”, la ausencia de una legislación favorable y de entornos que favorezcan a las productoras en materia de cultura. El “techo de cristal” que impide la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones no son tenidos en cuenta, por lo general, en el sector cultural.

Entre las soluciones que los países han encontrado para identificar los desafíos en la etapa de producción, la presencia de cupos y acciones de respaldo para apoyar a las profesionales culturales ofrecen una respuesta eficaz, ya que su impacto se extiende más allá de las mujeres que se benefician directamente de ellos. La investigación demuestra que las mujeres que llegan a puestos de toma de decisiones en el sector cultural (por ejemplo, productoras cinematográficas, directoras de orquesta, editoras) abrirán las puertas a otras mujeres (ERICarts, 2003).

En varios países ya se han tomado medidas institucionales y financieras orientadas a crear un ambiente propicio para las productoras culturales. Éstas incluyen mejorar el acceso de las mujeres a programas de financiación existentes, garantizar el equilibrio de género al asignar los fondos y la presencia de financiamiento orientado a las empresarias culturales. Otras valiosas medidas son la mejora del acceso a la formación y el desarrollo de habilidades y la provisión de espacio y equipamiento acorde.

CUADRO 12. La igualdad de género en el financiamiento del cine en Suecia

El apoyo a la producción, distribución y proyección cinematográfica sueca está financiado por un acuerdo de 2006 entre el Estado, la industria cinematográfica y varias compañías televisivas. El acuerdo establece que la proporción de mujeres en el desempeño de funciones principales dentro de la producción cinematográfica debe aumentar durante el periodo del acuerdo (2006-2012) y ese financiamiento debe asignarse al menos al 40 por ciento del sexo menos representado en las principales funciones dentro de la producción cinematográfica.

A pesar de esta medida, se encontró que existe un claro desequilibrio entre hombres y mujeres con respecto al acceso al financiamiento cinematográfico. Para aumentar los esfuerzos de igualdad de género, se introdujo una iniciativa especial en 2010, para estimular la participación de jóvenes mujeres en la realización cinematográfica. 19 centros de recursos regionales en Suecia pueden solicitar financiamiento para crear proyectos de "incubación" dirigidos a niñas y mujeres de entre 15 y 26 años de edad. El objetivo a largo plazo de esta iniciativa es contribuir a un equilibrio más justo entre hombres y mujeres en la distribución del apoyo a la producción cinematográfica sueca. En total, esto implica aproximadamente USD \$1,17 millones (8 millones de coronas suecas) hasta 2014.

En un ámbito más general, medidas como la diversificación de las opciones para el cuidado de las niñas y los niños y el subsidio para estas tareas, así como una mayor visibilidad a las productoras culturales femeninas resultan también muy efectivas. La activa participación del Ministerio de Asuntos de la Mujer es un valor en el diseño y la implementación de este tipo de medidas, como es el caso de Alemania e Irlanda. Algunas de estas medidas han tomado en cuenta las necesidades de profesionales culturales mujeres pertenecientes a grupos minoritarios de etnias (por ejemplo, en Guatemala, México y Reino Unido).

Distribución / Difusión

La difusión se refiere a la forma en que una expresión cultural se da a conocer al público en general, como por ejemplo a través de la comercialización de una canción o un concierto en vivo. En esta etapa de la cadena de valor cultural, las desiguales oportunidades de acceso de las obras producidas por mujeres a los mercados nacionales e internacionales constituyen una importante barrera.

El desafío en términos normativos es crear aquellas oportunidades mediante una serie de medidas enfocadas e interconectadas en todos los sectores de la industria cultural. Estas incluyen la necesidad de marcos legales adecuados

y de políticas e incentivos directos de apoyo, medidas de financiamiento y de acceso al mercado.

Las soluciones que han adoptado los países incluyen la discriminación positiva, la promoción de la movilidad e intercambio internacional de mujeres artistas y el aumento de la visibilidad de la mujer en el ámbito nacional e internacional. Contamos con algunos ejemplos: el Gobierno de Austria ha tomado medidas para hacer más visibles a las mujeres artistas a través de la publicación del libro de referencia *Frauen/Musik/Österreich* (Mujeres / Música/ Austria), Burkina Faso ha realizado investigaciones y estudios y Cuba ha contribuido a la visibilidad de la mujer en el campo de la cultura.

CUADRO 13. Apoyando a las creadoras indígenas en Guatemala

El Gobierno de Guatemala ha tomado una serie de medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la cultura, especialmente entre las mujeres indígenas. Entre ellas se incluye el fortalecimiento de los lazos en la cadena de producción para alianzas, iniciativas, programas y proyectos.

Se brindó formación y asistencia técnica a 120 miembros de organizaciones de artesanías en diferentes municipios del país, sobre todo a los grupos de mujeres en Chinautla y San Juan Sacatepequez (Guatemala) y en El Jicaro, El Progreso y Patzún (Chimaltenango), para desarrollar habilidades organizativas y ejecutivas, ayudándolas a comercializar y vender mejor sus obras.

Participación / disfrute

La etapa correspondiente a la participación / disfrute de la cadena de valor cultural se refiere a la utilización de los productos culturales y participación en experiencias culturales, tales como la lectura, la visita a una galería de arte, entre otras, por parte del público. En esta etapa, el acceso a las expresiones culturales puede estar restringido a ciertos grupos sociales. Las mujeres y las niñas en los países en desarrollo y en barrios pobres de países desarrollados, a menudo, enfrentan complejas barreras para participar en la vida cultural de sus sociedades.

Las soluciones adoptadas por los gobiernos para abordar estos desafíos incluyen permitir la libre entrada a instituciones culturales e iniciativas educativas y de asociación. El Gobierno de Bulgaria ha tomado medidas para reducir el costo de la entrada a los eventos de centros culturales comunitarios (*chitalishta*). Esto aportó grandes beneficios para ciertos grupos vulnerables, incluidas las mujeres, pero también las



Aszure Barton y Andrew Murdock en el ensayo de *Awáa*, 2013.
Foto: Tobin Del Cuore © Aszure Barton y Artistas

niñas y niños, los grupos étnicos, los mayores y las personas con discapacidades.

Hay programas específicos de apoyo que apuntan a aumentar la alfabetización en lo concerniente a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de las mujeres. La formación en TIC es muy útil para acceder a información y contenido, para establecer y desarrollar contactos y expresarse uno mismo. Por ejemplo, en Uruguay, se llevaron a cabo seminarios de alfabetización digital, con una inversión de 19.968 horas de asesoramiento para 36.370 estudiantes. Un 80 por ciento de los participantes eran mujeres de 40 años y mayores.

En Portugal, se han desarrollado importantes proyectos en barrios desfavorecidos para incentivar la participación de la mujer en la vida cultural. Por ejemplo, gracias a una iniciativa organizada por la Asociación Cultural Moinho da Juventude, el grupo Finka Pé Batuque, promueve la práctica de la música *batuque* en Cabo Verde, únicamente ejecutada por mujeres que crean su propia música y sus rutinas de danza. En 2009, el Programa de Desarrollo Humano Gulbenkian apoyó un proyecto de intervención social con la Asociación de Diálogo y Acción, que utiliza varios aspectos de la cultura hip hop (canción, baile, DJ o grafiti), para darle voz a las mujeres, promover la igualdad de género y reducir la violencia.



Mujer tejedora de cestos en Bhadohi, India.
© Dastkari Haat Samiti. Cortesía de Jaya Jaitley

CUADRO 14. Programa “Las Mujeres leen” en Côte d’Ivoire

Con motivo del Año del Libro (2013), el Ministerio de Cultura de Côte d’Ivoire, la Organización Internacional de la Francofonía y la Biblioteca Nacional de Côte d’Ivoire iniciaron el programa “Las mujeres leen”, para ampliar la recepción de la literatura involucrando a destinatarias femeninas. El programa consiste en establecer “bibliotecas sin paredes” itinerantes, para acercar los libros a las mujeres en sus lugares de trabajo o en los espacios sociales que frecuentan, incluidas las peluquerías.

Esta iniciativa se basa en las realidades del país, donde se constató que las mujeres no tienen la costumbre de dedicar tiempo a la lectura en sus hogares. Sin embargo, independientemente de su nivel social u ocupación, las mujeres marfileñas pasan un promedio de una hora y media por semana en la peluquería. Por lo tanto, se invitó a siete peluquerías (cuatro en Abengourou y tres en Abidjan) para que participaran en el programa. Las minibibliotecas son gabinetes de madera con puertas de vidrio y contienen cincuenta libros, diez de los cuales son libros infantiles. Hasta diciembre de 2013, se registraron un total de 34.600 préstamos a domicilio en Abidjan y Abengourou. No hay estadísticas disponibles sobre el número de libros que se leyeron en el lugar, aunque la tendencia general de las clientas era leer tantos libros como pudieran antes del cambio de colección en esa biblioteca. Además, algunas de las clientas analfabetas del salón se anotaron en clases nocturnas de alfabetización para poder beneficiarse de las bibliotecas. Los gerentes de las peluquerías se ocupaban de los libros, llevaban registros exactos, recopilaban las preferencias de sus clientas y las presentaban en la Biblioteca Nacional, a la vez que se encargaban de organizar firma de libros con los autores. En la actualidad, este programa está en expansión.

CUADRO 15. Las mujeres que trabajan en las industrias culturales de Zimbabwe

El Informe de la Encuesta sobre Estadísticas Culturales de Zimbabwe 2012, producido por la ONG Fondo de Cultura de Zimbabwe, revela la ocupación profesional de hombres y mujeres en el sector creativo y su impacto sobre la economía nacional. Los datos recopilados muestran que cerca del 30 por ciento de los empleados del sector cultural (30,7% hombres y 28,2% mujeres) trabajaban en las industrias de las artes escénicas, seguidos por la industria editorial con un 28% (29,8% hombres y 23,3% mujeres). Arrojó que había más mujeres que hombres trabajando en las áreas creativas de las artes visuales, artesanías y diseño. La mayoría de los profesionales entrevistados estaban empleados a tiempo completo. Siguiendo algunas de las recomendaciones de la encuesta, se está realizando una nueva investigación sobre la condición de la mujer en el sector creativo. Este proyecto cuenta con el apoyo del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de la UNESCO (FIDC).

Conclusión

Este resumen sobre las políticas y medidas de apoyo a la mujer en las diversas etapas de la cadena de valor cultural revela algunas iniciativas destacables. También contiene un mensaje importante: aunque muchos países den prioridad al aprovechamiento del aporte de la mujer a la economía creativa, la garantía de la igualdad de género en el sector cultural no se ha abordado debidamente en la gran mayoría de los países. De igual manera, este progreso sigue viéndose dificultado por el insuficiente conocimiento o falta de datos que sustenten medidas legislativas, regulatorias e institucionales.

En realidad, uno de los mensajes clave resultante de las respuestas de los Estados Miembros al cuestionario es la necesidad de información, datos y análisis con perspectiva de género. La recopilación y el análisis de información en la forma de ejemplos de políticas y buenas prácticas en sectores específicos es un primer paso hacia un proceso de elaboración de indicadores basados en datos concretos para hacer un seguimiento de la igualdad de género en la economía creativa. Las actividades de los informes periódicos de la UNESCO para hacer un seguimiento del estado de la aplicación de las convenciones culturales en el ámbito nacional pueden contribuir a un ejercicio global que compile esos datos relevantes.

Una cuestión mayor y más compleja expresada en la mayoría de las respuestas de los países indica que los países no recopilan sistemáticamente los datos culturales desglosados por sexo; sus bases de datos acerca del diseño de políticas en esta área es incompleta o inexistente. Como resultado, las políticas orientadas a fortalecer el sector cultural, por lo general, no tienen en consideración el género y no pueden reconocer adecuadamente la existencia de desigualdades de género que hacen al sector desigual. Por ejemplo, los datos de empleo cultural, desglosados por sexo en determinados sectores que hacen a la economía creativa, son una herramienta de política fundamental para reconocer y analizar las tendencias de género en los empleos culturales. Ayuda a evidenciar los techos de cristal y la segregación laboral. Además, los datos desglosados por sexo son otra herramienta útil que permite a las organizaciones de la sociedad civil rastrear y hacer un seguimiento de los compromisos públicos en cuestión de igualdad de género y permite comparar y controlar el progreso en la elaboración de políticas efectivas. En los países en los que se aplica este criterio, se pueden observar los beneficios de la recopilación de datos desglosados por sexo en el sector cultural en las que las intervenciones públicas han podido usar esta información para identificar y eliminar los obstáculos a la participación de la mujer.

En reconocimiento a la falta de datos culturales, en los últimos años la UNESCO ha invertido en iniciativas estadísticas en el campo de la cultura. El Anexo 1 describe el trabajo del Instituto de Estadísticas de la UNESCO (UIS, por sus siglas en inglés) en la recopilación de datos culturales e incluye el lanzamiento de un estudio piloto global sobre empleo cultural en 20 países participantes.¹⁰⁴ Otros datos desglosados por sexo incluyen la participación cultural. Con el objetivo de fortalecer la base de información sobre la contribución de la cultura a los procesos de desarrollo y sus resultados, los Indicadores de Cultura para el Desarrollo de la UNESCO (ICD) lanzaron 11 estudios de país a lo largo de África, Asia y el Pacífico y América Latina. Todos los indicadores están desglosados por sexo y una dimensión específica de los ICD mide la relación entre la igualdad de género en la cultura y el desarrollo. Revelar los desafíos y los obstáculos que las mujeres enfrentan en las distintas etapas de la cadena de valor cultural mediante la recopilación e intercambio de información resulta evidentemente importante para el progreso futuro. Dichas actividades no deben realizarse de manera aislada del trabajo requerido para impulsar las capacidades creativas de las mujeres, para reconocerlas y remunerarlas por sus trabajos y para comprometerlas como ciudadanas activas que participen en la vida cultural. Sin estos esfuerzos mancomunados, no podrán lograrse los objetivos de igualdad de género en la Agenda de Desarrollo Sostenible post-2015.

CUADRO 16. Las mujeres participan en el desarrollo de una microindustria audiovisual en la Isla de Siberut, Indonesia

Perkumpulan Hijau Siberut (PASIH) es una ONG que trabaja en la promoción del desarrollo sostenible a través de la comunicación audiovisual creativa. Desde el lanzamiento de este proyecto en 2012, PASIH ha estado desarrollando un espacio de trabajo creativo que funciona como plataforma de formación para 150 jóvenes profesionales culturales pertenecientes a comunidades indígenas en la realización cinematográfica y en la gestión empresarial, a la vez que asegura una participación equitativa de hombres y mujeres. El proyecto demuestra cómo la igualdad de género puede ser el eje de actividades de formación. Se elaboraron módulos participativos de formación sobre comunicación multimedia teniendo en cuenta la perspectiva de género, así también como lineamientos pedagógicos, y se aplicaron en todos los talleres de formación, identificando los estereotipos negativos y reconociendo el papel de las emprendedoras culturales en el sector audiovisual. Este proyecto cuenta con el apoyo del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de la UNESCO (FIDC).

104 Para el trabajo de UIS sobre empleo cultural, consulte www.uis.unesco.org; Para más información y resultados del ICD de la UNESCO, consulte <http://en.unesco.org/creativity/cdis>

CUADRO 17. Perspectiva¹⁰⁵

Mi trabajo consiste en capturar una imagen y poder contar una historia a través de los elementos de una obra de arte. Me cuestiono las historias que se escriben y las representaciones visuales. Me preocupa lo que se está documentando hoy en día y cómo se lo usará el día de mañana. Constantemente pregunto cuál es la verdadera imagen de la mujer saudí. ¿Quién es ella?, ¿Y quién está contando su historia? Las imágenes que aparecen en los medios de comunicación y conforman la visión que tiene el mundo, ¿serán finalmente la referencia histórica de quién soy?, ¿alguna vez podré aparecer en estado natural, en vez de hacerlo a través de imágenes que son constantemente filtradas por diferentes agencias y reglas culturales?

El hecho de ser una de las primeras participantes en la escena del arte contemporáneo de mi país me coloca en una posición en la que puedo explorar distintos medios y formatos que quizá no se han mostrado anteriormente en Arabia Saudí, como el arte con neón o la instalación. La creación de plataformas de expresión es un ejercicio que he explorado en varios de mis proyectos. Es muy gratificante ver un numeroso grupo de mujeres de diferentes edades y procedencia reunirse con el propósito de expresarse artísticamente para realizar una experiencia social colectiva, usando la cultura como su medio de intercambio. En las obras de arte participativas *Suspendidos juntos* y *Esmi (Mi nombre)*, buscaba la voz grupal dentro de mi comunidad a la vez que creaba una plataforma para que las mujeres hagan oír sus opiniones junto con la mía. Siempre encontré fuerza en la voz colectiva. Las participantes también usaban las redes sociales para compartir con mucho orgullo sus aportes, y finalmente incentivar a las mujeres de todo el mundo para que participen de manera virtual.

Ser mujer en Oriente Medio requiere un impulso apasionado para continuar persiguiendo un sueño. La artesanía que incorporo en mi investigación y en mis obras de arte me atraen porque son ejemplos de trabajos realizados exclusivamente por mujeres. Estos trabajos no se consideraban tan adecuados a la naturaleza femenina, incluso el tejido social una vez permitió un equilibrio de tareas y consideró a las mujeres como colaboradoras equitativas en la vida de la familia o la tribu. El tejido saudí, por ejemplo, fue el dominio de las mujeres beduinas, mientras que los hombres cuidaban de los camellos u ovejas. Estas mujeres tejían las carpas, las alfombras de los pisos, las monturas para los animales, aún ganando algún dinero para la familia mediante la venta de estos elementos a miembros de otras tribus. Por otra parte, Nagsh se desarrolló en las montañas del sudoeste de Arabia Saudí, donde las tribus no son siempre nómadas, debido a que se trata de comunidades agrícolas con un importante patrimonio agrícola. Las tribus decoraban el interior de sus casas con diseños realizados por mujeres que podían moverse de casa en casa sin comprometer su privacidad. Ambos ejemplos ilustran las estructuras sociales que existían en el pasado y que permitían a las mujeres ganar dinero y tener cierta independencia económica o, al menos, contribuir al sustento de la familia junto con los hombres.

Cuando comencé mi carrera artística no había ninguna galería de arte, museo o escuela de arte en Arabia Saudí. No existía una carrera de arte. Esto ha cambiado recientemente, gracias al aporte de artistas, patrocinadores privados, fundaciones sin ánimo de lucro e iniciativas culturales nacionales. Hoy en día, la región viene transformándose de generación en generación. Este ambiente me brinda, como artista, una riqueza de temas que me sirven de inspiración para mi trabajo. La inclusión de las creadoras en el gran debate mundial resulta fundamental en un momento cuando los obstáculos son mayores, el movimiento dentro de los límites geográficos es complejo y los medios de comunicación generan estereotipos. Las artistas, muchas de las cuales son también activistas de causas de su elección, pueden negociar a través de los obstáculos e iniciar el diálogo donde hayan terminado o fracasado otras discusiones. Una comunidad crecientemente interconectada a nivel mundial permite un entendimiento objetivo de igualdad, derechos humanos, diversidad cultural y conciencia social, si va por los carriles correctos. Soy una ferviente creyente del impacto perdurable del liderazgo cultural y la diplomacia creativa. Las artes pueden jugar un papel incomparable en cuestiones sociales más amplias, en la regeneración económica, el conflicto social y la inclusión, y la sociedad que protege a sus artistas es, definitivamente, una sociedad saludable.

Manal AlDowayan, artista, Arabia Saudí



Suspendidas juntas,
Terminal Filo de Arabia:
Manal AlDowayan, 2011
© Manal AlDowayan.
Imagen cortesía de
Galería Cuadro

Hacia la igualdad de género entre mujeres y hombres en el sector cultural

Fleur Pellerin¹⁰⁶



© Nicolas Reitzbaum

Como Ministra de Cultura y Comunicación, mi ambición es honrar la promesa republicana de Francia de igualdad entre mujeres y hombres, objetivo que ha sido destacado como prioridad por nuestro gobierno. Se han aprobado numerosas leyes en Francia con respecto a este tema: la igualdad ocupa el lugar que le corresponde en nuestras leyes, aunque aún no se ha llevado completamente a la práctica. Es un asunto democrático y para el beneficio de todas y todos, mujeres y hombres por igual. Por lo tanto, es un tema de preocupación para todos los segmentos de la sociedad.

El papel del Ministerio de Cultura y Comunicación en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres resulta decisivo por su área específica de intervención: el campo de la creación y la representación colectiva. Distintas formas de expresiones artísticas y culturales –las artes escénicas, el cine, la literatura, etc., y por supuesto, los medios de comunicación– transmiten representaciones y estereotipos sexistas que son influyentes pues a menudo son invisibles, y la autoridad intelectual de la creación, el poder de la palabra escrita y más aún las imágenes, los introducen en el inconsciente colectivo. Pero este mismo poder también puede ayudar a cambiar estas representaciones reductoras

o erróneas que debilitan la justicia y el respeto por el otro, sea hombre o mujer, así como la riqueza de la creación misma.

La constatación de la desigualdad entre mujeres y hombres en el campo de la cultura es motivo de gran preocupación. Las pruebas son aún bastante recientes,¹⁰⁷ y para muchos, inesperados, ya que consideran que el mundo del arte, y más ampliamente el mundo de la cultura se basa, sobre todo, en el espíritu de libertad, opuesto a los prejuicios y aún en una cierta predilección por lo transgresor. Las mujeres que trabajan en esta área se enfrentan a los mismos obstáculos que en otras profesiones, tal como en el “techo de cristal”, otra forma de “invisibilidad”. También afrontan otros obstáculos más específicos del mundo de la cultura, que invitan a una reflexión antropológica sobre el peso simbólico de la creación –y del conocimiento– y su relación con el dominio y el poder.

En el campo de la cultura y la comunicación, nuestro objetivo tiene dos aspectos. Debemos luchar contra los estereotipos y, al mismo tiempo, dar a las mujeres el lugar que merecen en las distintas formas de creación y expresión y también en los puestos de responsabilidad. Debemos desafiar ideas aceptadas, representaciones sexistas y estereotipos desiguales. Y sin demora, debemos trabajar para dar a la mujer acceso libre y total a los medios para poder crear, producir y actuar.

Para ello, como resultado de la prioridad del Gobierno desde 2012, se han puesto en práctica medidas concretas y ya se perciben los primeros resultados.

Entendiendo la situación: Haciendo visible lo invisible

Esta política proactiva de igualdad se basa en un conocimiento objetivo de la situación: “hacer visible lo invisible”, con el doble objetivo de combatir la ignorancia que existe sobre estos temas y de esa forma movilizar a la sociedad, y medir su desarrollo y, si es posible, su progreso. En este sentido, el Ministerio creó, en 2013, un Observatorio de Igualdad de Género en Cultura y Comunicación, culminando los resultados del trabajo estadístico realizado por el Ministerio, instituciones culturales y los medios de comunicación públicos. Este estudio, que se actualiza anualmente (la segunda edición se publicó el 25 de marzo de 2014),

107 Solo podemos resaltar el efecto detonante que tuvieron los informes de Reine Prat, encargada de una misión sobre igualdad de género para el Ministerio de Cultura y Comunicación (2006 a 2009), que por primera vez reveló números asombrosos, así como el informe del Comité de Reflexión sobre Imagen de las Mujeres en los Medios (Reiser, M. y Grésy, B. 2008).

identifica el acceso de la mujer a los puestos de toma de decisión, las disparidades de salario, recursos y programación en los siguientes rubros: artes escénicas, cine, publicidad, medios de comunicación, artes visuales, patrimonio, radio y televisión, administración y gestión.

Los primeros resultados en 2013 confirmaron claramente los hallazgos destacados en estudios anteriores¹⁰⁸ realizados en ciertos sectores (artes escénicas y medios de difusión), que generaron, en consecuencia, una mayor sensibilización y las primeras acciones proactivas, particularmente a iniciativa de las artistas que se unieron en grupos en las distintas regiones. Desde un punto de vista más general, sin embargo, el Observatorio muestra que las desigualdades afectan a todo el sector de la cultura y de la comunicación.

Los números son significativamente consistentes. La primera conclusión que puede establecerse es la siguiente: las mujeres, sean ellas artistas o líderes de alguna institución en cualquier ámbito artístico, del patrimonio o medios de comunicación, ganan menos y tienen menos acceso a la programación y a la financiación. Quiero destacar en este punto cuatro ejemplos particularmente predominantes.

El primer ejemplo se refiere a las artes escénicas: las mujeres suman menos de un cuarto de todos los directores o coreógrafos en organizaciones públicas durante la temporada 2012/2013. El sector de la música es particularmente difícil para las mujeres: durante el mismo periodo, mientras que las mujeres dirijan casi el 20 por ciento de las óperas, dirijan menos del 5 por ciento y menos del 8 por ciento de las orquestas permanentes.

El segundo ejemplo se refiere a las artes visuales: dentro de las organizaciones públicas, un tercio de las obras adquiridas por el Fondo Nacional de Arte Contemporáneo (FNAC) pertenecía a artistas femeninas.¹⁰⁹ Esto representa un 20 por ciento, aproximadamente, del presupuesto de la organización, un promedio inferior al de las obras realizadas por hombres. Solo un cuarto de las compras que realizó el Fondo Regional de Arte Contemporáneo (FRAC) pertenecía a obras realizadas por mujeres, lo que constituye también un presupuesto proporcional. Sin embargo, al mismo tiempo, las estudiantes de las escuelas de artes visuales representan dos tercios de todos los estudiantes inscritos.

El tercer ejemplo se refiere al cine: en 2012, el 23 por ciento de las directoras cinematográficas acreditadas eran mujeres, y los filmes dirigidos, por lo general, contaban con presupuestos menores. Los salarios promedio de las directoras, intérpretes y camarógrafas eran alrededor del 30 por ciento menor que aquel de sus pares masculinos.

El cuarto ejemplo es la distribución en los cargos administrativos y de gestión, en todos los sectores, incluido el patrimonio. Aquí las mujeres detentan el 25 por ciento de los puestos de trabajo, pero hay una excepción en el campo de la música, donde este porcentaje cae entre 10 y 15 por ciento para orquestas, óperas y música contemporánea. Por otra parte, para puestos administrativos o puestos de segundo nivel, la paridad es más próxima. Esto confirma, si es que fuera necesaria la confirmación, que existe un techo de cristal.

Con respecto a los medios de comunicación, el *Conseil supérieur de l'audiovisuel* (Consejo Audiovisual) (CSA) contribuye activamente aportando al Observatorio numerosos datos, resultantes de distintos estudios estadísticos acerca de la presencia de las mujeres (periodistas, expertas, especialistas y comentaristas deportivos) o la difusión de los trabajos realizados por creativas femeninas. En 2011 y 2012, menos del 10 por ciento de las películas proyectadas en los canales terrestres de televisión fueron realizadas por mujeres cineastas, considerando todas las nacionalidades.¹¹⁰ Con respecto a la presencia de las mujeres en la pantalla, si bien ha habido un aumento (por ejemplo, de presentadoras), la realidad de los números continúa mostrando que las mujeres son minoría en todos los medios de comunicación¹¹¹ (periodistas, invitadas, etc.). El tiempo de uso de la palabra de las mujeres en los programas analizados, representa menos de un tercio de todo este tiempo. Más aún, cuando aparecen las mujeres, por lo general tienen un papel social secundario o inferior. Generalmente son anónimas, presentadas en términos de sus relaciones familiares y muy raramente en virtud de su profesión. En televisión, las mujeres apenas constituyen un 20 por ciento de los expertos convocados para aportar conocimiento y análisis, y más bien se las convoca para dar testimonio. El conocimiento legítimo continúa siendo masculino. ¿Cómo pueden las audiencias femeninas, especialmente las más jóvenes, encontrar puntos de referencia para identificarse y ganar confianza?

108 Informes de Reine Prat y el Informe del Comité sobre Imagen de la mujer en los medios, 2008

109 Consulte <http://www.cnap.fr/commission-arts-plastiques-3>

110 Consulte el estudio realizado por CSA 'Analytical study of television broadcasting of films made by women in 2011 and 2012'. Disponible en francés en: <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Analyse-de-la-diffusion-a-la-television-en-2011-et-2012-de-films-realises-par-des-femmes>

111 Consulte el informe arriba mencionado del Comité sobre la Imagen de la Mujer en los Medios (2008) y el estudio realizado por CSA 'How much speaking time do women in magazines and on stage have?' (2013). Disponible (en francés) en: <http://www.csa.fr/csa/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Le-temps-de-parole-des-femmes-dans-les-magazines-de-plateau>

Independientemente del sector, resulta vital que las jóvenes tengan modelos de roles, ya que esto les abre un sinfín de posibilidades. Teniendo en cuenta todo esto, en el fondo soy optimista. Cada vez que una mujer tiene éxito, se produce un efecto dominó sobre las otras, y esta proporción se está acelerando debido a una creciente sensibilización por parte de un mayor número de personas, artistas, directoras y directores, empresas culturales, medios de comunicación, organizaciones sin fines de lucro, entre otros. No obstante, aún es necesario llevar a cabo una política proactiva.

¿Qué estrategias deberían adoptar las autoridades públicas?

Las autoridades públicas tienen una auténtica responsabilidad política. Aún cuando el poder no esté completamente en sus manos en el campo de la cultura, pueden de todos modos promoverla, dictar reglas y controlar su cumplimiento. Por tanto, debemos dar la bienvenida a la ley de igualdad de género que reclama igualdad en las políticas para incluir “acciones para asegurar igual tratamiento entre hombres y mujeres y su acceso igualitario a la creación y producción cultural y artística, así como a la divulgación de sus obras” (art. 1).

Con pleno convencimiento de esta gran responsabilidad, tengo la intención de continuar desarrollando las iniciativas propuestas en el Primer Comité Ministerial sobre Igualdad de Género en Cultura y Comunicación, que se reunió el 1 de marzo de 2013.

El enfoque se basa, fundamentalmente, en incentivos. A medida que se fueron renovando los distintos contratos en todas las áreas de acción de mi Ministerio se han ido incorporando, cada vez más, cláusulas que promueven la igualdad de género. Estas incluyen contratos entre el Ministerio, instituciones culturales y los medios de comunicación públicos. Las cláusulas establecen objetivos para designar a las mujeres en puestos de liderazgo, y para facilitar el acceso a las fuentes de producción y las redes de distribución. Se estimula a los directores para que incluyan a más creadoras en los programas. Este enfoque se viene aplicando en todo el país y en las Direcciones Regionales de Asuntos Culturales (DRAC), que deben prestar especial atención a estas cuestiones. Se evalúan y analizan los resultados, los cuales contribuyen a la evaluación de política de las Direcciones.

Debemos desafiar ideas aceptadas, representaciones sexistas y estereotipos desiguales. Y sin demora, debemos trabajar para dar a la mujer acceso libre y total a los medios para poder crear, producir y actuar.

Por supuesto, estos objetivos deben ser discutidos de manera proactiva con los responsables de estas instituciones, a quienes legítimamente les concierne conservar la libertad al elegir creadores y artistas. La lógica de los porcentajes de audiencia y los principios de libertad en la programación, que respeto profundamente, no deben ser usados como excusa de reticencia cuando se enfrentan con hechos justificados en los hallazgos mencionados precedentemente y que son ya de público conocimiento. Creo que este llamamiento ha sido escuchado y confío en que veremos una mejoría en la programación futura.

La segunda área de prioridad se refiere a las designaciones, para las que se han establecido ciertas normas. Una circular enviada en febrero de 2013 a los prefectos y a las DRAC les pedía que promovieran la igualdad en la formación de los comités de selección de los futuros líderes en los establecimientos de artes escénicas y artes visuales, y en la elaboración de las listas de personal seleccionado. En consecuencia, el principio de igualdad se transformó en parte del proceso de designación. La aplicación de esta norma ha tenido efectos inmediatos. La mitad de las líderes designadas en instituciones de artes escénicas también fueron mujeres. Además, ha habido un importante aumento en el número de mujeres que se presentaban a los puestos vacantes, que contradice el argumento, que escuchamos a veces, acerca de que “las mujeres con las capacidades requeridas no existen”. Tan pronto como se clarificó que las mujeres tenían la oportunidad de acceder a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones con los

hombres, las mujeres respondieron, y la evaluación de los comités de selección les permitió ser reconocidas según el exclusivo criterio de la competencia. De igual manera, en la administración del Ministerio, la mitad de todos los directores regionales de asuntos culturales designados el año pasado han sido mujeres.

También me complace notar que el grupo de trabajo “Los derechos de la mujer” del CSA, adoptó, entre sus principales líneas de acción, la igualdad de género para todas las designaciones de puestos ejecutivos en los medios de comunicación.

Mi tercera prioridad de acción se refiere a la lucha contra los estereotipos en los medios de comunicación masiva, los cuales se propagan, en gran medida, por la gran cantidad de tiempo que el público pasa mirándolos o escuchándolos. Algunos de las cifras mencionadas anteriormente demuestran, con claridad, que la forma en que las mujeres son presentadas en la televisión y en la radio introduce un sesgo inconsistente con la realidad, sesgo aún más poderoso, ya que es apenas perceptible. Estos estereotipos construyen y presentan un cierto estado de la sociedad, que repercute en su realidad de manera regresiva.

Por esta razón, es un signo positivo que la nueva ley de igualdad de género incluya disposiciones que fortalezcan las prerrogativas del CSA. Se le ha encomendado al CSA que garantice el respeto a los derechos de la mujer, la protección de su imagen y la justa representación de mujeres en los programas de la industria audiovisual. Esta base legislativa ofrecerá al CSA la libertad de involucrarse en procesos formales con los medios de comunicación públicos, para establecer objetivos específicos y realizar un seguimiento de los resultados.

Para concluir, me gustaría recordar que en el sector cultural, como en todas las áreas de la sociedad; incluidas las modernas sociedades democráticas, la lucha de la mujer por la igualdad viene de larga data y aún no ha sido conseguida. En cultura, esta observación resulta particularmente asombrosa. Pero también es la razón del

aumento de conciencia a este respecto y la forma en que moviliza fuertemente a quienes lo descubren y les da un nuevo impulso para la acción.

Esta acción depende de una diversidad de instrumentos, que van desde los esfuerzos para convencer y promover hasta medidas más restrictivas o regulatorias. En esta área, el papel de las iniciativas de la sociedad civil, ya sea de artistas, empresas, asociaciones, etc., resulta decisivo. Solo cuando los profesionales de la cultura y de los medios de comunicación puedan llegar libremente a un acuerdo con relación a ciertos principios de igualdad, mediante disposiciones formales o el compromiso personal, podremos observar un cambio significativo para el beneficio de la sociedad en su conjunto. Y la sociedad solo puede enriquecerse con este nuevo potencial de expresión sin restricciones.

La gestión cultural con relación a la igualdad de género debe servir de modelo. Debe indefectiblemente resaltar los valores de justicia e igualdad en su organización y acción, para su propio beneficio.

Menos musas y más creadoras y directoras. Definitivamente nos beneficiaremos de este cambio, de manera individual y colectiva.

Menos musas y más
creadoras y directoras.
Definitivamente nos
beneficiaremos con
este cambio, de manera
individual y colectiva.

Igualdad de género, las mujeres y el cine africano

Lizelle Bisschoff¹¹²



Wanuri Kahiu en el set.
© Wanuri Kahiu

Introducción

Las cineastas africanas, como las directoras en todo el mundo, se encuentran en clara desventaja en comparación con sus pares masculinos. Las estadísticas muestran que, en el ámbito internacional, las mujeres representan menos del 10 por ciento de los directores de cine y menos del 15 por ciento de los guionistas (Dovey, 2012). Esto significa también que las directoras son mucho menos visibles que los directores en la industria cinematográfica, y que el pequeño grupo de mujeres cineastas que han recibido premios o han sido reconocidas internacionalmente son consideradas una curiosidad poco frecuente. A pesar de la insuficiente representación de la mujer en las industrias cinematográficas africanas, el cine en África tiene un enorme potencial para la sensibilización, la expresión narrativa y creativa, quizá más que en otras industrias creativas, debido a las barreras económicas, sociales y políticas dominantes que condicionan la alfabetización en muchos países de África, sobre todo para las niñas jóvenes. Las corrientes sociales y políticas en las sociedades actuales africanas suponen nuevos niveles de conciencia crítica. El cine, cuando se lo usa como herramienta en este proceso de sensibilización, se convierte en un terreno en el cual se ponen a prueba las representaciones convencionales y estereotipadas.

Este artículo identifica la presencia de las cineastas en el África subsahariana y explora los tipos de películas que ellas realizan y los temas que abordan en su trabajo. También analiza los obstáculos y desafíos que deben enfrentar las mujeres en el acceso a la capacitación, financiamiento y a determinadas profesiones dentro de la industria cinematográfica. El incipiente cine de las mujeres africanas que se trata en este artículo apunta a revisar las representaciones estereotipadas de la mujer (y las culturas africanas en sentido más amplio) y analiza las estructuras patriarcales tradicionales que continúan en vigencia en la actualidad, y lo hace creando representaciones alternativas de la feminidad africana (narración personal, defensa de derechos, educación y sensibilización).

Temas elegidos por las cineastas africanas

En muchos casos, el género ilustra las películas de las directoras africanas. Basadas en su experiencia, sus películas tratan a menudo de temas femeninos, con personajes femeninos como centros de la historia. Estas elecciones temáticas reflejan un compromiso con la expresión personal y la articulación de la identidad, además de aumentar la

sensibilización, criticar las estructuras sociales opresivas y ofrecer opiniones alternativas.

Según Ellerson (1997), las mujeres africanas se dedican al cine por un deseo de: transmitir conocimiento a otras mujeres y a sus sociedades en términos generales; contribuir al desarrollo de la mujer y de África en general; comunicar y revelar problemas y cuestiones en las sociedades africanas; materializar sus pensamientos, expresar sus identidades y contar sus historias; e identificar la frecuente imagen propia negativa entre algunas africanas (la que ha sido perpetuada por representaciones cinematográficas de África fuera del continente).

Exploran la discrepancia aparente entre las formas en que se representan las mujeres en el cine y se las evoca en el discurso y la retórica africana nacionalista (como líderes y fuertes figuras emancipadas) y la realidad vivida por la mayoría de las africanas, quienes se encuentran aún sujetas a sistemas patriarcales de opresión y control. Esto se aborda mediante la representación de micropolíticas en la vida de las mujeres y con un enfoque sobre la vida diaria de las mujeres comunes. Por lo general, su principal objetivo es ofrecer representaciones alternativas de la mujer africana y también crear representaciones progresivas para los cambios futuros. Su trabajo describe la diversidad de la feminidad africana y cuestiona, con frecuencia, las representaciones estereotipadas de la mujer africana, tales como las siguientes: como víctimas silenciosas de opresión o abuso, o portadoras de desgracia; “madres de la nación”, “columna vertebral de la sociedad”, proveedora maternal o seductoras engañosas.

Las cineastas africanas se refieren a varios temas relacionados con su vida, entre los que incluyen:

- identidad;
- relaciones hombre-mujer, mujer-mujer y madre-hijas e hijos;
- conflicto entre modernidad y tradición en las culturas africanas;
- inmigración y diáspora;
- nacionalidad africana, lo que incluye el nacionalismo y el neocolonialismo en África poscolonial;
- liderazgo femenino, emancipación socioeconómica y sociopolítica; y
- cuestiones relativas al cuerpo femenino, como la salud y la belleza.

A pesar del hecho de que muchas directoras tratan temas relativos a la feminidad en sus obras, esto no significa que las cineastas mujeres se dediquen únicamente a cuestiones femeninas en sus películas, sino para señalar las principales prerrogativas, objetivos y elecciones estilísticas y temáticas de las cineastas. Existe un peligro en calificar al trabajo de las cineastas africanas como unificado y sugerir que género y raza siempre determinan el contenido de las películas realizadas por mujeres. Las mujeres deben poder expresarse libremente en las áreas en las que tengan un determinado interés. Estos intereses pueden variar según la región, la experiencia y las influencias, debido a que las historias de cada mujer son distintas y multifacéticas, y representan múltiples perspectivas. No obstante, las historias de las mujeres africanas también comparten experiencias comunes con muchas realizadoras cinematográficas africanas, con relación a su trabajo como creadoras de un archivo de la historia y sus roles como narradoras de historias y “guardianas de la cultura”. Lo que es indiscutible, por cierto, es la importancia de la creación de oportunidades para la mujer africana, para que puedan contar sus historias a través del cine, ya que no puede aflorar una visión heterogénea del continente africano si el 50 por ciento de su población no tiene una voz cinematográfica.

Presencia de mujeres africanas en el cine

En un artículo escrito en 1983, Farida Ayari (en Bakari y Cham, 1996) afirma que el cine es aún un negocio masculino y que las cuestiones técnicas de la realización cinematográfica y la dirección siguen reservándose a los hombres. Dos de las pocas excepciones a las que se refiere son Sarah Maldoror (nacida en Guadalupe y de este modo considerada como parte de la diáspora africana, y sin embargo la primera mujer en dirigir un largometraje de ficción en el África subsahariana en 1972) y Safi Faye de Senegal, quien también comenzó a rodar películas a principios de los años setenta.

Los directorios cinematográficos, que a menudo excluyen el trabajo en televisión y video, generalmente enumeran un ínfimo número de mujeres cineastas, comparado con el de los hombres. Por ejemplo, en la lista de 259 cineastas que figuran en el Directorio de Cineastas y Películas Africanas de Shiri (1992), solo ocho son mujeres. Los directorios dedicados específicamente a las mujeres muestran que hay realmente muchas más directoras que trabajan en África. Ngo-Nguidjol (1999) enumera a 100 mujeres en su filmografía de mujeres cineastas del África subsahariana, y el estudio de Ellerson (2000) “Hermanas de la Pantalla”, lista a 123 directoras africanas de cine, televisión y video,

incluidas algunas de la diáspora africana. El centro virtual de Ellerson para el estudio de la mujer en el cine africano (<http://africanwomenincinema.blogspot.com>) señala que muchas más africanas han ingresado a la industria cinematográfica desde los comienzos de 2000, y actualmente enumera cerca de 260 directoras que trabajan en las industrias cinematográficas africanas.

Se desprende claramente de los números mencionados aquí que las directoras africanas que han dirigido largometrajes de ficción y están representadas en los festivales de cine internacionales no son una muestra total de la participación femenina en la industria cinematográfica, ya que las africanas producen más trabajo de documentales, videos y televisión que de cine. En realidad, la industria mundial del cine en celuloide está disminuyendo a medida que más cineastas se vuelcan en la tecnología digital, que es mucho más accesible y asequible que el celuloide. Para los directores africanos, la “revolución digital” reviste singular importancia, ya que permite el acceso a la realización de películas que eran impensables y no tenían precedentes hace una década, en tiempos en que la producción cinematográfica era aún una elección profesional arriesgada, con solo una pequeña y privilegiada elite que, en términos de educación, tenía acceso a formación y tecnología. En la era de la filmación en celuloide, incluso los directores más célebres de África, tal el caso de la directora Ousmane Sembene, de Senegal, y el director Souleymane Cissé, de Malí, realizaron tan solo un largometraje por década.

A pesar de la poca presencia de mujeres en las industrias cinematográficas de África, la mujer africana participa activamente en las industrias del cine y la televisión, y cada vez más directoras han surgido en las últimas dos décadas.

A pesar de la poca presencia de mujeres en las industrias cinematográficas de África, la mujer africana participa activamente en las industrias del cine y la televisión, cada vez más directoras han surgido en las últimas dos décadas.

Obstáculos que enfrentan las cineastas africanas

Normas sociales

Es indiscutible que tanto los hombres como las mujeres cineastas de África por lo general enfrentan importantes desafíos en sus intentos de realizar películas, a menudo trabajando contra corriente en sus intentos de acceder a formación, financiamiento, distribución y exhibición. Sin embargo, parece que las cineastas mujeres enfrentan obstáculos adicionales a la hora de realizar sus películas. Existen varias barreras estructurales, institucionales y culturales que impiden a la mujer africana el ingreso en la industria cinematográfica como directora. Las razones de esta poca representación de la mujer africana en las industrias audiovisuales africanas son complejas, y las cineastas a menudo enfrentan múltiples desafíos. La mujer africana que desea desarrollar una carrera independiente, por lo general, debe enfrentar desafíos impuestos por normas sociales y tradicionales que perpetúan y mantienen el confinamiento de las mujeres en el ámbito doméstico.

Horario de trabajo de la industria

El cine requiere un estilo de vida flexible con un cronograma de trabajo errático. Dado que muchas africanas desempeñan roles múltiples y tienen demasiados compromisos y poca ayuda, resulta un desafío mantener una carrera en la industria del cine. Es más fácil para los cineastas hombres asistir periódicamente a los eventos propios de la industria y a los festivales de cine; y por lo tanto, tienen un mayor acceso para establecer contactos. La financiación en el cine es, en gran parte, el resultado directo de las relaciones y de los múltiples contactos personales. A menudo resulta difícil para la mujer dejar sus otras responsabilidades, tales como el cuidado de los hijos, para viajar a ferias y festivales de cine de manera periódica.

Estigma social

Aún en el caso que las directoras asistan a eventos de la industria, a menudo se intenta debilitar la credibilidad profesional de la mujer. Las ferias y festivales son siempre una mezcla de trabajo con diversión, y con frecuencia es durante estos eventos sociales que se consolidan amistades personales, por ejemplo con coordinadores de adquisiciones. Esta situación es más fácil para los cineastas hombres, ya que las directoras deben ser extremadamente cuidadosas al traspasar la línea entre la esfera social y la profesional, y esta

cuestión es aún más pronunciada en el contexto africano, donde las normas tradicionales frecuentemente requieren que la mujer mantenga una reputación inmaculada. Esto hace que el acceso a los que pueden dar financiamiento sea mucho más restringido para las mujeres. El favoritismo y el nepotismo también pueden contribuir a apartar a las mujeres de la industria cinematográfica, en razón de que el acceso al financiamiento, distribución o exhibición está controlado por una mínima elite.

Hay también ideas equivocadas dominantes acerca de las capacidades de la mujer que, en la industria cinematográfica implica que el potencial de la mujer africana para tener éxito se ve la mayoría de las veces, debilitado. También debe señalarse que las mismas mujeres pueden debilitar sus propias capacidades por una falta de confianza en sí mismas y de educación. La realización cinematográfica no está considerada, por lo general, una carrera honorable para una mujer africana.

Estereotipos que limitan la expresión creativa

Muchas cineastas africanas han dejado de dirigir proyectos patrocinados por organizaciones internacionales, tales como las ONG u organizaciones humanitarias, en donde no pueden tener demasiado control sobre las películas. Por lo general, las directoras reciben fondos específicos o son alentadas a filmar para que aborden “temas femeninos” determinados, tales como poligamia, el abuso doméstico o la mutilación genital femenina. Por una parte, esto puede provocar que las mujeres se sientan acorraladas para realizar películas sobre “cuestiones femeninas” pero, por otra parte, debe tenerse en cuenta que muchas cineastas específicamente eligen abordar temáticas que afectan a la mujer africana.

Acceso y movilidad en la industria

La mayoría de las mujeres que trabajan en la industria cinematográfica africana –lo cual es igualmente aplicable al ámbito internacional– permanecen reducidas a roles femeninos estereotipados y a lugares seguros, como productoras, asesoras de vestuario, asistentes de maquillaje, editoras y asistentes de continuidad.

Los espacios del cine pueden ser muy cerrados y considerados masculinos en los roles de dirección o técnicos, tales como el trabajo de camarógrafo, que se considera, convencionalmente, un trabajo masculino. En donde las mujeres se las han ingeniado para ganar acceso dentro de la industria cinematográfica, su presencia y participación sigue, típicamente, patrones familiares de

relaciones de género en las sociedades africanas o en otros lugares (por lo general, las mujeres trabajan detrás de escena, mientras que los directores, la mayoría hombres, son los que aparecen públicamente aclamados). Dirigir una película significaría, en la mayoría de los casos, dirigir un equipo mayormente masculino, lo que puede ser problemático en algunas sociedades, en donde se socava la autoridad femenina. Algunas sociedades africanas pueden ser consideradas predominantemente patriarcales, lo que significa que los roles de toma de decisiones y liderazgo, en un escenario de género mixto, se consideran siempre masculinos. Una vez que una directora ha demostrado su habilidad y ha establecido su visión clara y una práctica de trabajo productiva y democrática con su equipo y su elenco, y solo entonces, puede ser respetada y el género no se tiene en cuenta. De esta forma, existe la sensación general entre las cineastas africanas que la mujer necesita trabajar mucho más para alcanzar los mismos puestos que sus pares hombres.

Por lo general, la mujer entra en la industria a través de alguno de los roles femeninos convencionales, y las pocas mujeres que eventualmente dirigen algún largometraje comienzan dirigiendo primero cortos de ficción y documentales, a menudo para la televisión y video. Generalmente, los cortometrajes y el trabajo audiovisual para televisión y video son considerados pasos iniciales hacia la dirección de largometrajes de ficción, la máxima ambición profesional de la mayoría de las cineastas. Además, muchas cineastas africanas no comienzan sus carreras en la industria cinematográfica sino que terminan en la industria por otros carriles profesionales, a menudo conjugando su tarea cinematográfica con otra carrera, además de la maternidad.

Representación de la mujer en las películas africanas: particularidades subregionales

África Occidental

El África Occidental francófona, con su legado histórico de películas comprometidas socialmente en la era poscolonial, que en parte se debe al respaldo de Francia a las industrias culturales de sus antiguas colonias tras la independencia, ha dado lugar a varios importantes cineastas provenientes de países como Senegal, Burkina Faso, Côte d'Ivoire y Camerún.

Muchas de estas películas comprometidas con la realidad social y política del África Occidental francófona exploran el

papel de la mujer en las sociedades africanas y representan a la mujer en papeles fuertes, progresistas y visionarios. Dovey (2012) ha llamado a este tipo de películas como cine feminista de autor masculino. El director senegalés Ousmane Sembene, popularmente conocido como el “padre del cine africano”, generalmente ubica a la mujer en el centro de sus narrativas de ficción y establece que la mujer es fundamental para el progreso político, social, cultural y económico de las sociedades africanas. En las últimas dos películas de Sembene, *Faat Kine* (2000) y *Moolaade* (2004), se refiere a la emancipación económica femenina y a la mutilación genital femenina, respectivamente, y son parte de la pretendida trilogía sobre el “heroísmo diario de la mujer africana”. La película del director maliense Cheick Oumar Sissoko, *Finzan* (1989) muestra la revuelta de las mujeres de un pueblo contra la mutilación genital femenina. También de Malí, la película *Taafé Fanga* (1997), de Adama Drabo, traducida como *Skirt Power* (El poder de las faldas), cuenta la historia de una mujer de pueblo que usa los poderes de una máscara mágica para revertir los roles de género en su comunidad. En su película *Visages de Femmes* (Las caras de la mujer, 1985) el director Desire Ecare, de Côte d'Ivoire, fue considerado controvertido para la época por la representación osada de la sexualidad femenina.

A los reconocidos directores del África Occidental francófona se le suman, cada vez más, directoras que realizan largometrajes de ficción, documentales y cortometrajes, encabezados por la directora senegalesa Safi Faye, primera mujer del África subsahariana en dirigir un cortometraje de ficción a principios de la década del setenta. Los documentales etnográficos de Faye, tales como *Selbe: Una entre muchas* (1983), se refieren a las realidades diarias en la vida de las mujeres africanas, que a menudo luchan contra la pobreza y la adversidad en condiciones difíciles.

En la década de 2000, tres cineastas mujeres de Burkina Faso recibieron el reconocimiento internacional por sus películas: Fanta Regina Nacro, Apolline Traoré y Sarah Bouyain. El trabajo de estas mujeres sigue el legado creado por los prestigiosos directores masculinos del África Occidental francófona, los cuales crearon un cine comprometido sociopolíticamente y artísticamente sofisticado que, con el apoyo de Francia y luego de la Unión Europea, posee una estética de autor y es célebre en todos los festivales de cine europeos. Sus obras también dan continuidad al énfasis temático de sus predecesores masculinos al enfocar sus narrativas en personajes femeninos y sus experiencias, tales como en *La Nuit de la Vérité* (La noche de la verdad, 2004), de Nacro, que trata sobre la tregua entre dos grupos étnicos gracias a dos protagonistas femeninas. Otros ejemplos son *Sous la Clarté de la Lune* (A la luz de la luna, 2004), de

Traoré, en donde se cuenta la historia de una madre que se reencuentra con su hija mestiza tras una larga separación, o *Notre étrangère* (traducida como “El lugar entremedio”, 2010), de Bouyain, que cuenta la historia de una joven mestiza que regresa a Burkina Faso después de haber crecido en Francia para reunirse con su madre, de quien había sido separada. A pesar del rico legado de realizaciones cinematográficas de ficción que existe en el África Occidental francófona, estas directoras son parte de un puñado de mujeres de esta región que han dirigido largometrajes de ficción, sobre todo debido a los enormes obstáculos financieros que existen para obtener financiación.

En Nigeria y Ghana, con sus prolíficas y populares industrias cinematográficas basadas en el video digital (comunmente conocidas como “Nollywood”), están surgiendo más cineastas mujeres que desafían las representaciones de género estereotipadas y patriarcales presentes en la mayoría de las películas de Nollywood. Las industrias cinematográficas basadas en el video, las cuales han adoptado las tecnologías digitales por ser económicamente accesibles y estar al alcance para crear un cine popular africano, representan un cambio sumamente importante en la producción cinematográfica africana, y haciendo de Nollywood la primera industria cinematográfica económicamente autosostenible de África. Como señala Jedlowski (Röschenthaler y Schulz próximamente), mientras que se presume que los productores de la industria nigeriana de videos son generalmente hombres, un importante número de mujeres se han establecido con éxito como emprendedoras en Nollywood y han creado espacios para la movilidad económica y social entre hombres y mujeres. Al tiempo que se considera que las películas de Nollywood difunden los peores estereotipos sexistas y patriarcales sobre las mujeres y su lugar en la sociedad, un análisis más profundo revela que algunas películas de Nollywood también muestran la complejidad y variedad del discurso de género en Nigeria, haciendo más visibles nuevas formas de movilidad social femenina. A través de la representación de injusticias sociales, han abierto un espacio para la elaboración de discursos críticos sobre cuestiones de género y la estructura de la sociedad nigeriana en general (Jedlowski, próximamente). Asimismo, la industria, como una forma de negocio, ha abierto nuevos espacios para la movilidad económica y social de las mujeres. Tres de las figuras femeninas más representativas en la industria de Nollywood son Emem Isong, Stephanie Okereke y Peace Anyiam-Osigwe. Isong es guionista, productora de video y distribuidora en la industria desde mediados de los años noventa y está considerada una de las productoras de más éxito en Nollywood. Okereke comenzó su carrera como

actriz y luego se transformó en directora. Anyiam-Osigwe se involucró en la industria de Nollywood como productora y programadora de televisión, y creó el Premio de la Academia del Cine Africano en 2005, una plataforma que muestra lo mejor de las producciones africanas (en formato digital y celuloide) con la oportunidad de competir por diferentes categorías de premios.

Hay también prominentes cineastas de Ghana y Nigeria que trabajan de manera independiente y fuera de la industria de Nollywood, entre las que se incluyen Branwen Okpakwo (Nigeria/Alemania), Zina Saro-Wiwa (Nigeria/Reino Unido) y Akosua Adoma Owusu (Ghana/Estados Unidos). Sus películas tratan sobre la identidad mestiza femenina y la belleza de la mujer negra. En especial, Saro-Wiwa y Owusu han realizado, cada una, una película en la que se critican las ambiciones de la mujer negra africana de ajustarse a las normas de belleza de la mujer blanca.

Muchas más mujeres del África Occidental trabajan en la filmación de documentales, entre ellas, Anne-Laure Folly (Togo); Katy Léna N'diaye (Senegal/Bélgica); Dyana Gaye (Senegal); Angèle Diabang (Senegal); Osvalde Lewat (Camerún/Francia); y Valerie Kaboré, Franceline Oubda, Aminata Ouedraogo y Florentine Yaméogo (Burkina Faso). Fanta Nacro, mencionada anteriormente, también produjo una serie de cortometrajes documentales antes de dirigir su primer largometraje de ficción, incluidas, películas que se refieren al abuso doméstico, emancipación económica y sexualidad femenina. Los documentales realizados por mujeres del África Occidental tienen, sobre todo, propósitos educativos y de sensibilización, y a menudo se refieren a temas femeninos, cuestiones y temas tales como la emancipación femenina a nivel comunitario (en *Femmes aux yeux ouverts*, de Anne-Laure Folly, 1993); arte femenino tradicional, (en *Empreintes de Femmes*, 2003, y *En Attendant les Hommes*, 2007, de Katy Léna N'diaye); y las apreciadas cantantes femeninas / griots en Senegal (en *Yande Codou: The Griot of Senghor*, 2008) de Angèle Diabang. Un aspecto fundamental de estos documentales es el nivel de intimidad y cercanía que estas cineastas logran con respecto a estos temas, lo que se debe, ciertamente, al hecho de que las cineastas son mujeres que cuentan historias de mujeres y que, por lo general, cuentan historias de sus propias comunidades; logrando así, un conocimiento profundo y llegando a un nivel de cercanía con los temas que sería imposible por parte de un extraño.

África Meridional

En Sudáfrica, la industria cinematográfica tiene una historia compleja debido al legado del apartheid, que excluía a los

sudafricanos negros de la industria cinematográfica durante ese periodo. Históricamente, podemos identificar tres directoras pioneras de raza blanca: la directora afrikáner Katinka Heyns, la directora inglesa Elaine Proctor y la directora, nacida en Portugal, Helena Noguiera, todas ellas realizaron películas desde un punto de vista femenino, protagonizadas por artistas progresistas y con una marcada resistencia a las normas patriarcales. Aunque a menudo se considera que la industria cinematográfica sudafricana todavía se encuentra dominada injustamente por directoras blancas, cada vez más directoras negras van apareciendo desde 1994 y, en 2005, salió a la luz el primer largometraje de ficción realizado por una directora negra: *34 South*, de Magantherie Pillay, una *road movie* que trata sobre la migración rural-urbana, raza e identidad. Mientras que más directoras sudafricanas, tales como Sara Blecher, dirigen largometrajes de ficción, como en cualquier otra parte del continente, es más usual que las directoras en Sudáfrica realicen más películas para televisión o documentales que largometrajes. Éste es el caso de directoras que están trabajando en cortometrajes, documentales y producción televisiva. Algunas de ellas son: Zulfah Otto-Sallies, Khetiwe Ngcobo, Omelga Mthiyane, Lodi Matsetela, Kali van der Merwe y Jane Kennedy. Han realizado películas relativas a la identidad femenina musulmana (*Through the Eyes of My Daughter* (A través de los ojos de mi hija), de Otto Sallies, 2004); el regreso del exilio y maternidad soltera (*Belonging*, Pertenencia, de Ngcobo, 2004); conocimiento intergeneracional femenino e historias (Ikhyaya, de Mthiyane, 2004); lesbianismo en la comunidad negra (*BFF*, de Matsetela, 2008); identidad mestiza femenina (*Brown*, Marrón de Van der Merwe, 2004); y los concursos de belleza, belleza femenina y salud (*Cinderella of the Cape Flats*, La Cenicienta de Cape Flats, de Kennedy, 2004 y *Body Beautiful*, Hermoso cuerpo, de Mthiyane, 2004).

En contraposición a la tradición de la filmación de ficción instaurada en África Occidental francófona tras la independencia, la filmación de documentales es predominante en el África anglófona, un legado de la colonización británica que no apoyó el desarrollo de las industrias cinematográficas en sus antiguas colonias como lo hizo Francia, y además estableció una tradición de filmación de documentales durante la colonización, tales como a través de las películas educativas didácticas y condescendientes, del Experimento Educativo de Cine Bantú. Este legado de filmación documental aún persiste hoy en día, con varios documentales referidos a cuestiones específicas y financiados por donaciones, que son, por lo general, encargados por distintas ONG con la intención de sensibilizar y educar a las comunidades sobre ciertos temas, tales como el VIH/SIDA, el empoderamiento de la

mujer, la mutilación genital femenina, la justicia social y la ley, la educación y la democracia. A veces estos proyectos involucran a quienes aspiran a ser cineastas locales y, aunque las cineastas no tienen demasiada libertad para elegir los temas de las películas, estos tipos de proyectos pueden servir de formación, y muchas mujeres africanas ya han participado en ellos.

África Oriental

También se producen películas reconocidas internacionalmente en el África Oriental anglófona, muchas de ellas realizadas por cineastas africanas y sobre todo en Kenia y Uganda. Es de destacar que Kenia tiene un número significativo de directoras, notablemente jóvenes directoras, cuyos importantes trabajos aparecen cada vez con más frecuencia en la pantalla internacional. Anne Mungai fue la pionera en Kenia en los años ochenta. Junto con Mungai, directoras como Jane Lusabe, Dommie Yambo Odotte y Wanjiru Kinyanjui forman parte de la primera ola de la realización cinematográfica en Kenia. Actualmente, se debería incluir el trabajo de Wanuri Kihiu, Judy Kibinge, Wanjiru Kairu, Hawa Essuman, Zipporah Nyaruri y Zippy Kimundu, quienes producen largometrajes de ficción, documentales y cortometrajes. En particular, Wanuri Kihiu ha obtenido reconocimiento internacional con su cortometraje *Pumzi* (2009), un corto futurista de ciencia-ficción con una protagonista femenina, y el largometraje *From a Whisper* (De un suspiro) (2008), que vuelve a contar la tragedia del bombardeo en 1998 de la embajada de los Estados Unidos de América en Nairobi a través de los ojos de una joven mujer que pierde a su madre en el incidente. Las hermanas Agnes y Caroline Kanya han destacado en su trabajo en equipo como guionista y directora, y han producido trabajos aclamados internacionalmente, como *Imani* (2010), una película que narra tres historias simultáneas que tienen lugar en la Uganda contemporánea.

Zimbabue también tiene varias cineastas de relevancia, como Tsitsi Dangarembga, Prudence Uriri y Rumbi Katedza. En particular, Dangarembga ha dedicado la mayor parte de su carrera como novelista, cineasta y organizadora de festivales internacionales, con el objeto de empoderar, educar y emancipar a la mujer africana, por medio de películas tales como *Kare Kare Zvako*, en donde recrea un cuento popular, escrito en idioma shona, acerca del coraje y decisión de una madre de cuidar a sus hijos, y mediante el Festival de Cine de la Mujer que creó en Zimbabue (descrito más adelante). Rungano Nyoni, de Zambia, ha ganado premios internacionales por sus cortometrajes.



Caroline Kanya en la filmación de IMANI, 2010.
© Película IMANI

La diáspora africana

Debe tenerse en cuenta que muchas directoras africanas se han formado o estudiado en el extranjero, y algunas aún viven y trabajan fuera de África. Las experiencias del exilio y la inmigración, y la identificación como parte de la diáspora africana ciertamente influyen en sus trabajos. Como se expuso en los ejemplos mencionados anteriormente, estas experiencias se traducen frecuentemente en películas que reflejan los temas de pertenencia, identidad mestiza, exilio, el regreso a casa y la vuelta, y son a veces más individualistas si las comparamos con las películas de mujeres africanas que se refieren a experiencias culturales colectivas y temas sociales que afectan a grupos de mujeres. Lo que queda claro de esta amplia variedad de temas y preocupaciones representados en las películas de las mujeres es que la identidad africana en la era actual no puede ser definida con precisión, dado que África es una parte integrante del mundo moderno y globalizado.

Facilitando el acceso a las cineastas africanas: lecciones aprendidas y buenas prácticas

Hay diversas formas de aumentar la participación femenina en las industrias cinematográficas africanas, en particular como directoras, entre las que destaca el desarrollo de asociaciones y redes de mujeres, financiamiento público y privado, oportunidades de formación y orientación, distribución y exhibición.

Asociaciones y redes de mujeres

Las asociaciones y las redes entre mujeres son un aspecto importante en el abordaje de las desigualdades de género, el fortalecimiento de las capacidades y el intercambio de habilidades, información y experiencia. El desarrollo de organizaciones, estructuras y redes de mujeres para el apoyo de financiamiento, capacitación, producción, distribución

y exhibición parece revelarse como un paso positivo, y se ha venido realizando con éxito en unos pocos escenarios diferentes.

En el ámbito internacional nos encontramos algunos ejemplos de estructuras específicas para promover el trabajo de las cineastas mujeres, entre las que se encuentran *Women Make Movies* (Las mujeres filman),¹¹³ organización sin ánimo de lucro, con base en Nueva York, que distribuye películas realizadas por directoras, y el Festival de Cine *Bird's Eye View* (A vista de pájaro),¹¹⁴ de Londres, que solo proyecta películas realizadas por directoras mujeres.

En África Oriental, la cineasta Judy Kibinge ha lanzado recientemente DocuBox¹¹⁵ con financiación de la Fundación Ford, para desarrollar las capacidades en la filmación de documentales en África Oriental y a la vez brindar formación, financiamiento, apoyo a la producción y exhibición para talentos emergentes que trabajen en la realización de documentales (hombres y mujeres). En Zimbabwe, Tsitsi Dangarembga fundó la organización *Women Filmmakers of Zimbabwe* (WFOZ) (Cineastas mujeres de Zimbabwe). A comienzos de la década de 2000, Dangarembga también creó el *International Images Film Festival of Women*, (Festival Internacional de Cine de la Mujer), el único festival de cine africano con carácter anual dedicado exclusivamente al trabajo de directoras, con el objetivo principal de aumentar la participación de la mujer en la industria cinematográfica de Zimbabwe y promover, de manera progresiva, las representaciones audiovisuales positivas de la mujer.

Con respecto a las cineastas sudafricanas, existen dos organizaciones –*Women of the Sun* (WoS) (Mujeres del Sol) y *Women in Film and Television South Africa* (WIFTSA) (Mujeres en el cine y la televisión en Sudáfrica)– que abordan la cuestión de la insuficiente representación de la mujer en la industria cinematográfica y, a la vez, brindan infraestructura para una red nacional, continental e internacional. *Women of the Sun* (Mujeres del Sol), con sede en Johannesburgo, es una organización sin ánimo de lucro dedicada a los medios de comunicación y una red de recursos para las cineastas africanas. Se creó en el ámbito nacional y continental como una red de intercambio de recursos para las cineastas africanas a través de redes comerciales de distribución, organizaciones de la industria local e internacional, algunas ONG y programas internacionales de estudio.

El segundo Foro de Mujeres Africanas en el Cine (AWIFF , por sus siglas en inglés),¹¹⁶ organizado por el Fondo para el Desarrollo de la Mujer Africana, tuvo lugar en septiembre de 2013 en Accra, Ghana. El propósito del foro fue discutir estrategias para mantener las conexiones entre las cineastas africanas, nutriéndose de los proyectos imaginativos y

desarrollando la capacidad de las cineastas africanas para contar sus historias. Como resultado del foro, se presentó un manifiesto del AWIFF, que incluye una declaración de acciones que estimulan los compromisos continuos con las cineastas africanas. Los principales objetivos de la declaración son el establecimiento de una organización panafricana de cineastas africanas orientada a la acción y producción y con los siguientes compromisos:

- paliar los desafíos relacionados con el financiamiento que experimentan las cineastas africanas;
- desarrollar la capacidad de las cineastas africanas para escribir para la gran pantalla o la televisión con el objeto de que puedan contar sus historias;
- promover la colaboración entre las mujeres africanas para generar productos de éxito y competitivos;
- estimular la formación de capacidades y transferencia de habilidades en el área de producción;
- compatibilizar la diversidad en el campo de la producción cultural con respecto al idioma y otros factores, con el objetivo de estimular la capacidad de producción para la gran pantalla y la televisión; y
- aumentar las oportunidades de distribución y exhibición para los proyectos de mujeres cineastas africanas.

Este foro es ciertamente un paso en la dirección correcta. Sin embargo, debe existir un seguimiento y continuación. No es la primera vez que las cineastas africanas intentan formar una organización que respalde su trabajo, a pesar de que los intentos anteriores no han conducido a cambios sostenidos. Las profesionales africanas del cine, televisión y video se reunieron en 1991 en un seminario durante el Festival de Cine FESPACO, en Burkina Faso, en un intento por abordar los silencios y omisiones resultantes de su virtual invisibilidad en las industrias audiovisuales. Se estableció un grupo de trabajo y un programa de acción para aumentar el número de trabajadoras en las profesiones del cine y la televisión. Estas organizaciones ya no existen; y la reunión de 1991 no significó ningún cambio institucional duradero o regulatorio. Más de 20 años después, la situación ha mejorado, pero queda mucho por hacer para aumentar el acceso de las mujeres africanas como directoras a las industrias cinematográficas.

113 Ver <http://www.wmm.com/>

114 Ver <http://www.birds-eye-view.co.uk/>

115 Ver <http://www.mydocubox.org/>

116 Ver <http://www.awdf.org>

Financiamiento

Dada la falta de financiamiento gubernamental específico en la mayoría de los países de África (con la excepción de Sudáfrica), la respuesta a los problemas de financiamiento y distribución podría recaer en el sector privado. Las industrias de medios y telecomunicaciones en África están creciendo en efecto en muchas regiones, y el financiamiento para la producción audiovisual podría provenir de estos canales. Existe una necesidad de mayor apoyo a la producción de las películas realizadas por mujeres, en particular para directoras de nivel medio, quienes a menudo están fuera de cualquier opción viable de financiamiento. El financiamiento y la distribución alternativa deben llevarse a la práctica para apoyar la producción cinematográfica independiente, y esto se podría realizar a través de un circuito panafricano que desarrolle y distribuya proyectos de cine. A la vez que el apoyo a la producción cinematográfica independiente es fundamental para desarrollar las voces singulares y creativas, las ONG y los proyectos de financiamiento también juegan un papel importante en el apoyo a las cineastas para adquirir habilidades y como una plataforma para adquirir experiencia.

disponible en línea, si pudieran participar activamente en foros digitales, proyectos digitales innovadores, seminarios y sesiones abiertas de Skype, así como mediante el lanzamiento de plataformas de *crowd-sourcing* (colaboración abierta de tareas) y distribución digital para películas realizadas por mujeres.

Formación

Debe incrementarse el acceso de las mujeres a las escuelas de cine, y los organismos encargados deben priorizar el trabajo de mujeres directoras. El proyecto documental sudafricano *Steps for the Future* (Pasos hacia el futuro) es un ejemplo a este respecto. El proyecto propuso que directores, productores y editores altamente cualificados a nivel internacional actuaran como mentores para impartir formación a cineastas locales emergentes, lo que ha dejado un importante legado de numerosas cineastas africanas, entre ellas, un gran número de directoras, formadas por este programa y que aún están trabajando en las industrias cinematográficas. De este modo, el modelo de asesoría u orientación podría ser una buena forma de fomentar el talento de las cineastas africanas y brindarles espacios seguros de aprendizaje y experimentación. Es de importancia destacar que debe asignarse un espacio para proyectos de formación, financiamiento, producción y distribución para la mujer, con el objetivo de asegurar su participación en un ambiente altamente dominado por el hombre.

Tecnologías digitales

Por último, las tecnologías digitales deben interrelacionarse con la producción cinematográfica. Las tecnologías digitales podrían aumentar la participación de la mujer en las industrias cinematográficas de África si hubiera más información

Desafíos para las emprendedoras africanas en los sectores de las artes escénicas y del diseño de moda

Yarri Kamara



Introducción

En los últimos años, las industrias culturales y creativas del África subsahariana han llamado la atención de los responsables de la formulación de políticas públicas, cada vez más conscientes del aporte real y el potencial que tienen estas industrias en el crecimiento económico y el empleo. Estas industrias constituyen un canal para la creación de empleo y la generación de ingresos para la mujer, a la vez que les otorga un espacio para la expresión creativa; un espacio que no siempre se les permite a las mujeres en las sociedades del África subsahariana. Aunque en las últimas décadas se han propuesto una serie de iniciativas en favor del empoderamiento económico de la mujer en África y, más recientemente, estudios e iniciativas de apoyo al emprendimiento cultural en África, muy pocas se han referido a emprendedoras culturales.

Este artículo se centra en los desafíos que las emprendedoras culturales africanas enfrentan en el sector de las artes escénicas, en especial el teatro, la danza y la música y en el sector del diseño de moda. La lógica de enfocarme en el sector de las artes escénicas es doble. En primer lugar, la participación de la mujer africana en este sector es relativamente escasa. Esto es doblemente problemático, pues significa que las economías culturales de estas artes pierden el posible aporte de las mujeres, a la vez que la expresión cultural y creativa en estas artes está excluyendo a una gran parte de la humanidad, lo que resulta también muy importante. Por tanto, es relevante entender qué factores están impidiendo la participación de la mujer en las artes escénicas. En segundo lugar, los sectores de las artes escénicas requieren una dedicación notoriamente intensa en cuestiones de tiempo, y la participación en estas artes es, con frecuencia, muy pública, por lo que exponen más intensamente a quien participa, frente a algún estigma social existente. De esta forma, estos sectores presentan algunos desafíos especiales que no enfrentan las mujeres en otros sectores. Por otra parte, el sector del diseño de moda tiende a estar dominado por las mujeres en la mayoría de los países africanos. Se eligió para este estudio porque ha habido una reciente expansión en el sector africano del diseño de moda,¹¹⁷ el cual está creciendo muy rápidamente y está obteniendo reconocimiento internacional, al punto que diseñadores africanos han vestido a la Primera Dama de los Estados Unidos, Michelle Obama (Ouedraogo, 2012). A diferencia del sector artesanal, que es otro sector cultural

con fuerte participación femenina y en donde existen varias iniciativas orientadas específicamente a las artesanas, se han realizado muy pocos estudios sobre la moda en África, y tampoco existieron iniciativas de apoyo a este sector.

A los efectos de este artículo, se define al emprendedor cultural como el profesional de la cultura que crea oportunidades directas de empleo para otros a través de sus actividades y las realiza dentro de una organización con o sin ánimo de lucro. Como tal, un coreógrafo que crea una compañía de danza es un emprendedor. Un actor que crea una asociación sin ánimo de lucro para utilizar el teatro para educar y sensibilizar a la población rural sobre diversas cuestiones sociales es un emprendedor. Un solista que contrata y paga a músicos es un emprendedor. Y por supuesto, un diseñador que establece una casa de modas es claramente un emprendedor cultural. Además de las emprendedoras que han creado organizaciones, las mujeres en puestos de liderazgo –coreógrafas, directoras de teatro y directoras creativas que no han creado sus propias compañías o casas de moda– tienen especial importancia en el sector cultural, ya que ayudan a delinear el equilibrio artístico y creativo de género en sus respectivas áreas. Las directoras pueden crear papeles más estimulantes para las mujeres, las coreógrafas pueden incluir más bailarinas, las promotoras de música pueden trabajar con más músicas, etc.

En su gran mayoría, las industrias culturales de África se encuentran en las primeras etapas de desarrollo y se caracterizan por una baja especialización de tareas, es decir, el mismo actor cultural está involucrado en varias (si no todas) las etapas de la cadena de valor, desde la creación misma hasta la difusión y promoción. En este contexto, las emprendedoras culturales y aquellas en puestos de liderazgo comienzan a menudo como creadoras (escriben canciones, obras de teatro, etc.) o intérpretes. Por lo tanto, si existen obstáculos generales que impiden la participación de la mujer en un arte en particular, entonces, por extensión, habrá menos emprendedoras culturales en esa área. Entonces, resulta importante realizar un análisis en dos niveles para entender, primero, cuáles son los factores que impiden una mayor participación de la mujer en el sector cultural en cuestión, y segundo, cuáles son los desafíos que deben enfrentar las empresarias culturales.

Este trabajo intenta analizar estos dos niveles para brindar pautas a los responsables de la formulación de políticas públicas y a las organizaciones interesadas en apoyar a la mujer en los sectores del teatro, danza, música y diseño de moda en África subsahariana. Poco se ha escrito sobre la

117 Aunque el sector del diseño de moda es, estrictamente hablando, un sector de la industria creativa más que un sector de la industria cultural, el término 'cultural' se usará en referencia a este sector, para emplear un término único para los sectores objeto de este trabajo.

mujer africana en las artes, por lo tanto, este trabajo se basa principalmente en las respuestas de 61 operadores culturales que respondieron a una encuesta realizada por correo electrónico y entrevistas realizadas en octubre de 2013. La encuesta fundamentalmente apuntaba a recopilar las “voces del terreno”, para entender mejor algunos problemas e intereses de los sectores. No fue diseñada para ser una encuesta estadística representativa, y los datos presentados aquí no deben tomarse como representativos de los sectores africanos culturales a los que se refiere. La primera sección del trabajo presenta brevemente las características de los encuestados. Sigue un análisis de la participación de la mujer en los sectores de las artes escénicas y del diseño de moda. Se revisan de esta forma los obstáculos a la participación de la mujer antes de pasar a un análisis del emprendimiento de la mujer en las artes escénicas y el diseño de moda.

Características de la encuesta

Un total de 61 personas, 35 mujeres y 26 hombres, participaron en la encuesta. Se investigó a los hombres solo en cuanto a su percepción de la participación femenina en su sector –números, desempeño, obstáculos a su participación y potenciales medidas de apoyo que podrían tomarse para mejorar la situación. A las mujeres se les preguntó acerca de las mismas cuestiones planteadas a los hombres y, a la vez, acerca de su educación y formación, éxitos o fracasos en la creación de una empresa cultural y los obstáculos que enfrentaron al operar sus empresas. Todos los encuestados tuvieron la opción de responder de manera anónima.

Se recibieron respuestas de más de 20 países africanos, y la distribución entre el África anglófona y el África francófona fue prácticamente igual. En términos de actividad, hubo una fuerte representación de profesionales teatrales entre los encuestados. Treinta encuestados provenían de este sector, 10 del sector de danza, 10 del sector de la moda, siete del sector de la música y cuatro estaban involucrados en dos o en las tres áreas de las artes escénicas. Los encuestados tenían un alto nivel de profesionalismo en las artes, y la actividad cultural era la única actividad profesional y fuente de ingresos de más del 75 por ciento de las mujeres. Solo tres mujeres recibían menos del 50 por ciento de sus ingresos por su arte. Este nivel de profesionalismo es ciertamente mucho más elevado que aquel que en verdad prevalece en el sector, especialmente si se consideran también los profesionales de las áreas rurales. Sin embargo, las percepciones de este subconjunto de profesionales resultan muy interesantes porque representan, en un sentido, lo que desea lograr el sector cultural: profesionales culturales que puedan ganarse

la vida con su arte. Varios de los encuestados también tenían carreras internacionales, algunos en Francia, los Estados Unidos y Holanda.

Los encuestados intervenían en todas las funciones principales de la cadena de valor cultural, y las funciones más comunes ejercidas por las mujeres eran (en orden de importancia) la dirección, interpretación, apoyo administrativo y creación. Había menos mujeres en la coordinación de festivales y en la enseñanza, funciones mucho más frecuentes en los encuestados masculinos. Tampoco las mujeres intervenían frecuentemente en funciones financieras, de producción o de distribución, ni tampoco en soporte técnico. La mayoría de las encuestadas eran trabajadoras creativas, aunque también desempeñaban funciones de asistencia, y había pocas dedicadas exclusivamente a las finanzas y la producción o trabajadoras administrativas o técnicas entre las encuestadas.

Participación de la mujer en las artes escénicas y el diseño de moda

Artes escénicas

Se les pidió a los encuestados que evaluaran en una escala del 1 a 5 el número relativo de mujeres presentes en su sector cultural, en donde 1 significaba muchas menos mujeres que hombres y 5 muchas más mujeres que hombres. Más del 75 por ciento de los profesionales de las artes escénicas consideraba que había menos o muchas menos mujeres que hombres, con casi un 25 por ciento de los profesionales de las artes escénicas que respondieron “muchas menos mujeres”. Solo un 14 por ciento de los encuestados percibió que había tantas mujeres como hombres, y solo un 8 por ciento (o 4 encuestados) sentía que había más o muchas más mujeres que hombres.

Estos resultados no sorprenden y corroboran los hallazgos de otros estudios, tales como el informe titulado “Las voces de las mujeres y el teatro africano”, publicado en 2003 por la organización sin fines de lucro, Artículo 19, que indica que existen muchas barreras sociales a la participación de la mujer africana en el teatro. La danza profesional en África, en contraste con la danza occidental, se encuentra ampliamente dominada por los hombres, con muy pocas bailarinas; de hecho, a veces, los papeles de bailarinas en la danza africana contemporánea son otorgados a bailarinas occidentales. Sin embargo, paradójicamente, varias de las pioneras de la danza africana contemporánea son mujeres

–Germaine Acogny, Irène Tassebedo, Robin Orlyn, la difunta Beatrice Kombe-Gnapa, Kettly Noël, etc.– aunque su influencia no ha podido aún revertir el desequilibrio entre bailarines y bailarinas. En el caso de la música, aunque la mayoría de los encuestados consideraba que había tantas intérpretes mujeres como hombres, se destaca la ausencia de mujeres solistas y de mujeres en otras funciones del sector musical, como agentes de turismo, promotoras, productoras, etc. Music Crossroads, un programa que está en varios países sudafricanos para promover el interés de la juventud por la música y para apoyar a jóvenes músicos a lanzar sus carreras profesionales, ha tenido problemas para atraer a mujeres jóvenes al programa (Chua, 2011).

En referencia a las mujeres en puestos de liderazgo – directoras, coreógrafas, líderes de bandas o solistas, promotoras de música y dueñas de agencias– cerca del 15 por ciento de los profesionales de las artes escénicas consideraba que hay varias mujeres líderes en el sector, 30 por ciento, que hay algunas, y un poco más del 50 por ciento, que hay solo muy pocas. Solo un encuestado, de Malawi, consideró que no hay mujeres líderes en su sector. Un observador de Burkina Faso afirma:

Las mujeres están repetidamente en segundo plano con respecto a los hombres. En las bandas de música, a menudo son coristas; hay muy pocas que tocan instrumentos. En las compañías teatrales o de danza, hay muy pocas directoras o coreógrafas. Las mujeres ocupan, con frecuencia, papeles secundarios, aunque recientemente se están volviendo cada vez más activas en la gestión [cultural]... En la organización de festivales, muy raramente las mujeres están involucradas en la toma de decisiones, su tarea se limita a ejecutar las decisiones tomadas.

– David, gestor cultural, Burkina Faso

Algunas mujeres son optimistas respecto a la promoción de las mujeres para actuar como líderes en sus sectores.

Ahora existen mujeres que se atreven, y a algunas les da resultado.

– Lauryathe, profesional teatral, República del Congo/ Francia

Las cosas van bien en Camerún, las mujeres están ocupando sus lugares –directoras en festivales, directoras de compañías, coreógrafas– a pesar de la falta de fondos.

– Massan, profesional teatral, Camerún

En términos de la calidad de la participación femenina en los distintos sectores culturales, se les preguntó a los profesionales masculinos cómo juzgaban el trabajo de las mujeres en su sector con respecto a aquel de sus pares masculinos. El 60 por ciento consideraba el trabajo de las mujeres tan bueno o mejor que el trabajo de la mayoría de los

hombres. Solo un 8 por ciento consideró que el trabajo de las mujeres era pobre, es decir, definitivamente no tan bueno como el trabajo de los hombres en el sector. Algunos de los obstáculos a una mejor calidad en el trabajo de las mujeres, según comentaron los hombres, incluía menos tiempo de práctica y menos acceso a la formación que sus pares masculinos. A pesar de la evaluación positiva, en general, acerca del desempeño de las mujeres, cerca de la mitad de los hombres en la encuesta declara trabajar solo un 50 por ciento o menos de su tiempo con mujeres en su campo. Queda claro que el hecho de que haya menos mujeres en este campo explica algo o todo esto. Aunque también podría indicar algún tipo de discriminación subyacente.

Diseño de moda

La mayoría de los encuestados del sector de la moda eran mujeres, lo cual se corresponde con la visión preponderante de que hay al menos tantas mujeres como hombres, si no más, en este sector. Los profesionales resaltan que, en el sector, los sastres tienden a ser hombres, pero las diseñadoras son, en su mayoría, mujeres. Además, también existen varias mujeres marginadas o rurales involucradas en la cadena de producción, por ejemplo en tareas especializadas de bordados con cuentas. Ocho de los diez encuestados de este sector también consideraron que había varias o algunas mujeres en puestos de liderazgo en la industria. Solo dos consideraron que había pocas mujeres líderes.

Algunos en la industria observan que son los hombres los que enfrentan los mayores obstáculos sociales para ingresar en un sector considerado femenino por muchos africanos. La fuerte presencia de diseñadores abiertamente homosexuales en la industria europea y norteamericana influye en la creación de connotaciones negativas sobre los hombres africanos involucrados en la moda, debido a la existencia de leyes punitivas contra la homosexualidad en algunos países de África.

Algunos observadores de la industria de la moda altamente desarrollada en Europa y en Estados Unidos observan que, aunque el sector es predominantemente femenino, la mujer ocupa solo un tercio de los puestos de responsabilidad en la industria, y el club de directores artísticos de las principales casas de moda del mundo es, sorprendentemente, un club masculino (Shields, 2009). Por tanto, a medida que la industria de la moda crece en África, debe prestarse atención a conservar una representación equitativa de la mujer en el liderazgo del sector, para asegurar que la tendencia que se observa en otros lugares no ocurra en África.

Obstáculos a la participación de la mujer

Artes escénicas

Se consultó tanto a las encuestadas como a los encuestados cuáles eran los obstáculos para la participación de la mujer en su sector y, entre ellos, cuál sería el principal. En las artes escénicas, los obstáculos más mencionados por todos los encuestados eran la dificultad para combinar las responsabilidades domésticas con las largas o irregulares horas de trabajo de su profesión (71% de todos los encuestados), el estigma social asociado a la actividad cultural (67% de los encuestados), falta de habilidades o

formación (55% de los encuestados) y falta de financiamiento (53% de los encuestados). Ver Gráfico 2. Las encuestadas también dieron importancia significativa a la discriminación por parte de los hombres y el acoso sexual como obstáculos.

Al ser interrogados cuál de los diferentes obstáculos era el principal, casi la totalidad de los encuestados indicó que era el estigma social (Gráfico 3). Sin embargo, las encuestadas señalaron que las responsabilidades domésticas constituían el principal obstáculo, el 32 por ciento de las mujeres dijo que este era el obstáculo principal en contraposición al apenas 14 por ciento de los hombres. La falta de financiamiento fue señalada como el principal obstáculo por el 16 por ciento de todos los encuestados y el 21 por ciento de encuestadas, respectivamente.

Gráfico 2. Obstáculos para la participación de las mujeres en el sector de las artes escénicas en África

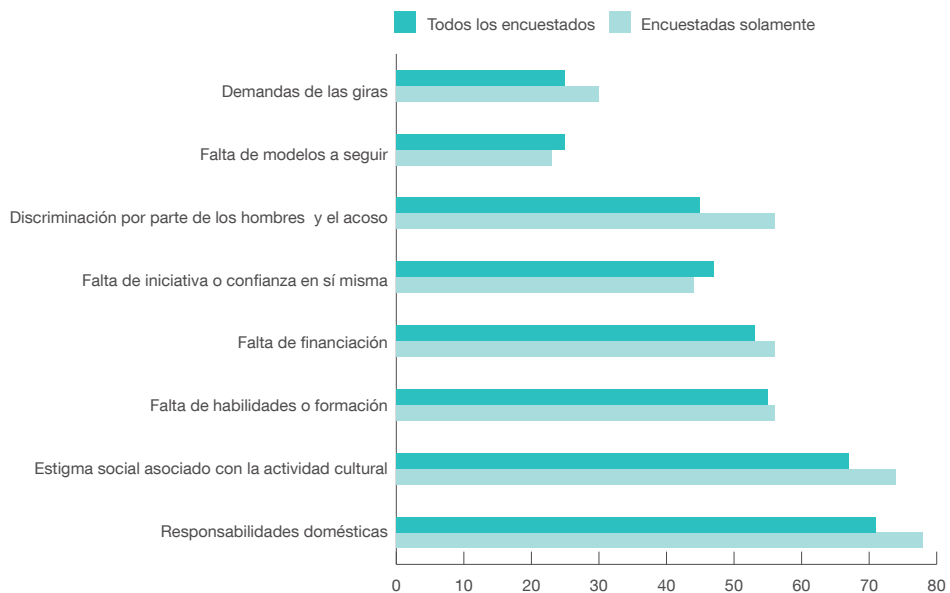
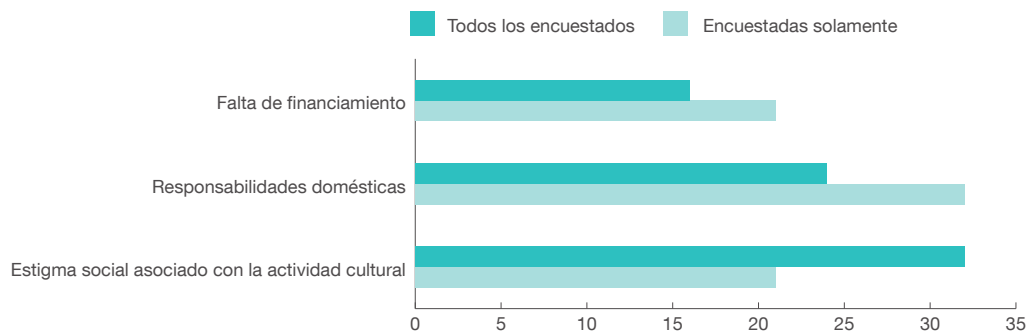


Gráfico 3. Obstáculos principales para la participación de las mujeres en el sector de las artes escénicas en África


Algunos de los principales obstáculos citados anteriormente se analizan en detalle a continuación.

Responsabilidades domésticas y cuidado de los hijos

Los estudios sobre el empoderamiento económico de la mujer han destacado la relativa falta de tiempo que las mujeres tienen para dedicar a la actividad económica debido a la carga desproporcionada que deben asumir con respecto a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos.¹¹⁸ Se ha acuñado el término “doble día de trabajo” para expresar el significado de esta limitación para la mujer. Los sectores de las artes escénicas requieren una dedicación horaria notoriamente intensa, no obstante, a veces en periodos esporádicos intercalados con periodos de desempleo para aquellos que están subempleados, y gran parte del trabajo se desarrolla durante la noche o incluso en las primeras horas de la mañana.¹¹⁹ Las dificultades para conciliar las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos son, por lo tanto, mayores para las mujeres en las artes escénicas. Y debido a la división patriarcal tradicional de tareas, las profesionales africanas de las artes escénicas generalmente tienen una carga aún mayor de responsabilidades domésticas que sus colegas en el mundo desarrollado. Un ejemplo gráfico de las consecuencias de esta situación puede ser el caso de una bailarina profesional en formación que puede tener que lavar a mano toda la ropa de su numerosa familia antes de dirigirse a unos ensayos de baile de seis horas que son físicamente agotadores.

En una encuesta realizada en Zimbabue, como parte del estudio “Las voces de las mujeres y el teatro africano” (Artículo 19, 2003), casi todos los encuestados resaltaron las dificultades que las mujeres enfrentan en el teatro debido a su carga laboral doméstica, lo que conduce a muchas mujeres a abandonar su trabajo en el teatro después de casarse. El estudio señala que aquellas que continúan tienen a menudo menos tiempo para ensayar, la formación y demás, y por consiguiente, pueden no obtener el mismo nivel de profesionalismo que sus colegas masculinos.

Con respecto al cuidado de los hijos específicamente, para las madres africanas que trabajan, esta carga es a menudo atenuada por extensas redes familiares y por el acceso relativamente fácil a niñeras, en comparación con las regiones desarrolladas del mundo. De todos modos, las artistas femeninas no siempre tienen acceso a esa ayuda. En primer lugar, porque las artistas con bajo salario no pueden afrontar ni siquiera las opciones compativamente baratas de cuidado de los hijos que tienen a disposición. Y en segundo lugar, porque las familias que quizá no aprueban la elección artística como profesión pueden negar la ayuda en el cuidado de los hijos, como comentó una encuestada:

Al comienzo (cuando nació mi hijo) fue muy difícil, ya que mi familia me había dicho que debía elegir. Y para mí, el arte ganó.— Annie, profesional bailarina y de teatro, Camerún

De las 27 mujeres encuestadas que trabajan en las artes escénicas, casi dos tercios eran madres, la mitad de las cuales tenía, al menos, dos hijos. A todas las mujeres, incluidas aquellas sin hijos, se les preguntó acerca del nivel de dificultad que ellas pensaban que tenía combinar el trabajo en ese campo con el cuidado de los hijos. El 14 por ciento declaró que era “muy difícil”, el 62 por ciento, “difícil”, y el 24 por ciento “nada difícil”.

118 Consulte, por ejemplo, OCDE (2004) y CIPE (2011).

119 En un ejemplo extremo del sector del teatro, supuestamente un director de Burkina Faso establecía horas de ensayo de 10 P.M. a 2 A.M. para minimizar las distracciones con otras actividades, tanto para él como para sus intérpretes, incluidas las mujeres.

Las encuestadas del sector de danza no tendían a considerar que el tener hijos las dificultara particularmente en comparación con mujeres de otros sectores, a pesar de los desafíos especiales que el embarazo y la maternidad podrían significar para una bailarina. El estudio “Embarazo y Maternidad, la perspectiva de la bailarina” (Teatro de Danzas Vincent, 2009) realizado en el Reino Unido reveló que las bailarinas de ese lugar sentían que combinar sus carreras con la maternidad representaba un desafío enorme, y describieron los sentimientos de inseguridad que resultan de los cambios físicos producidos por el embarazo y nacimiento, y la preocupación sobre cómo sus carreras afectarían a sus hijos. La danza, como el atletismo, depende del estado físico del intérprete, y a diferencia de otras disciplinas artísticas, es difícil para una bailarina llegar a ser profesional a una edad madura. Continuar bailando cuando se tienen veinte o treinta años resulta esencial para la carrera de una bailarina, y en mayor grado para una coreógrafa, ya que tienden a estar profesionalmente establecidas sólo después de muchos años de experiencia como bailarina. De este modo, las bailarinas africanas que respondieron a este estudio se inclinaron a resaltar la importancia de las bailarinas que hacían una elección consciente de su maternidad con un ritmo acertado: ya sea muy temprano en su carrera, cuando todavía están en su pico físico máximo y pueden ponerse al día o más adelante, una vez que su carrera está más consolidada. Tanto las encuestadas como los encuestados se lamentaron de los frecuentes embarazos no planeados entre las bailarinas, lo que conduce a las mujeres a abandonar sus carreras.

Algunas de las reflexiones que compartieron las mujeres con respecto a la maternidad y su profesión en el arte se presentan a continuación.

Fui afortunada ya que comencé a trabajar en las artes cuando mis hijos ya eran un poco mayores y podían bañarse solos durante mi ausencia. Solo me preocupaba de prepararles la comida y no lavaba (a mano) su ropa todos los días, de modo que no fue tan difícil conciliar las dos cosas. – Massan, profesional teatral, Camerún

Como música, tu proyecto musical ya es tu hijo. Y como un hijo, crece. Si tu proyecto ha tenido tiempo de crecer y madurar antes de tener un hijo, entonces no será difícil combinar las dos cosas. En realidad, como líder de una banda, estarás bien preparada para la maternidad, ya que muchos aspectos de ese trabajo te preparan para dirigir la vida de una familia. Si, de todos modos, tratas de lanzar tu carrera musical al mismo tiempo que tienes hijos, podrá ser extremadamente complicado. – Fatou, artista musical, Malí/ Francia

No son los niños el problema. Son los esposos. Si tienes un esposo que te ayuda, entonces no hay problema.. – Kettly, coreógrafa, Haití / Malí

Estigma social

Las artes escénicas están marcadas por un fuerte estigma social en África. Aunque el estigma se aplica a ambos sexos, es más fuerte con respecto a la mujer. Los encuestados se quejan de que las bailarinas, actrices y músicas a menudo son consideradas por la sociedad como sexualmente inmorales y se las relaciona con las prostitutas, y por lo tanto, indeseables para el matrimonio (consulte también por ejemplo Artículo 19, 2003). Al mismo tiempo, los encuestados observan que en las sociedades africanas hay una fuerte presión para que las mujeres se casen y tengan hijos, y muchas mujeres realmente desean esto para sus vidas. El peso del estigma, en consecuencia, significa que pocas mujeres se atreven a entrar en el mundo del arte, y entre las que lo hacen, varias de ellas abandonan las artes escénicas una vez que deciden asentarse y formar una familia. Las profesionales informan de que incluso los artistas masculinos ejercen presiones sociales sobre sus compañeras para que abandonen su arte: “ningún bailarín desea contraer matrimonio con una bailarina”, comenta un coreógrafo. Es curioso comprobar que más encuestadas, consideraban al estigma social como el principal obstáculo: el 45 por ciento de los hombres contra el 21 por ciento de las mujeres.

Casarse y tener hijos es muy importante para las jóvenes porque les permite ganarse el respeto de la sociedad y ser tenidas en cuenta. La gente del sector cultural, debido a los estereotipos, no es considerada seria y es vista como sentimentalmente inestable. Este estigma social impide la participación de la mujer. – David, administrador cultural, Burkina Faso

Tradición y religión son factores con una gran influencia sobre las mujeres aquí. – Léonard, profesional teatral, Togo

Un informe sobre el teatro en Malí (Artículo 19, 2003) observó que el público tiende a confundir el personaje del escenario con el personaje de la intérprete, y como a las mujeres generalmente se les ofrece papeles de objetos sexuales en las obras mayormente escritas por hombres, las connotaciones negativas que recaen sobre las actrices son aún mayores. En algunos países, las disciplinas artísticas tradicionales que precedían a las modernas artes escénicas también habrán tenido restricciones para la participación de la mujer. Por ejemplo, el informe antes mencionado explica que en la sátira tradicional Koteba, en Malí, solo los hombres podían ser actores, y los papeles de mujer eran interpretados por hombres vestidos de mujeres. Tan solo con la restitución del Instituto de las Artes, en 1974 las mujeres pudieron actuar en escena.

De este modo, la mujer debe enfrentar una mayor presión social que el hombre si elige la carrera de las artes escénicas. Desafortunadamente, aquellas que logran dar el salto, a menudo, sufren problemas de discriminación y acoso sexual, como veremos más adelante.

Discriminación sexual y acoso

Más de la mitad de las mujeres encuestadas consideraron la discriminación o el acoso sexual por parte de los hombres como un obstáculo a su participación en el sector. En la vida diaria, la discriminación podría reflejarse en situaciones tales como cuando los hombres esperan que sus colegas mujeres laven los platos después de las comidas que tienen lugar durante los ensayos, por ejemplo. Ya en un nivel más delicado, los encuestados hablan de la reticencia o rotunda negación de algunos hombres a ser dirigidos por una mujer. Otro estudio realizado sobre el teatro en Zimbabue (Artículo 19, 2003) observa que el temor a que las colegas mujeres se queden embarazadas y abandonen la profesión puede llevar a que no se las considere para oportunidades de formación en el exterior:

Si se debe elegir a una persona para una formación en el exterior, siempre debe ser un hombre, porque la mujer se queda embarazada fácilmente (y) por tanto, no habrá continuidad y no se utilizará la habilidad adquirida.— Profesional de teatro, Zimbabue (Artículo 19, 2003).

Los encuestados denuncian el fenómeno del acoso sexual, a veces en un lenguaje solapado, y resulta una importante fuente de frustración para la mujer en el sector.

Existen muchas situaciones desagradables que, en ocasiones, deben afrontar las artistas y las desalienta en el sector.

Hay pocas mujeres, porque una artista no está bien vista por la sociedad. Se la considera libertina y frívola. Lo que es peor, los hombres del sector, que se supone que deberían respaldar a las mujeres artistas, no hacen otra cosa que abusar de ellas ofreciéndoles promesas falsas, tales como viajes, programación y difusión de su trabajo.

Como mujer, es difícil seguir los caprichos de algunos hombres que te chantajejan antes de ayudarte o de darte respuestas honestas. ¡Es muy complicado!

Nosotros, los hombres, no le hacemos la vida fácil a la mujer en nuestro sector. Son consideradas siempre como pasteles que se pueden compartir.

Además del descarado acoso sexual y abuso de poder ejercido por los hombres, los que están en el sector advierten que la mujer también debe prepararse contra un riesgo más imperceptible. Dada la poca presencia de mujeres en las artes escénicas y la intensidad que implica este trabajo, particularmente cuando se está de gira, algunos encuestados observan que puede resultar tentador iniciar relaciones románticas con sus colegas de trabajo. Las mujeres en la profesión, así como algunos hombres también, no están de acuerdo con esta percepción, ya que consideran que provoca que las mujeres, sobre todo las que están en puestos de liderazgo, pierdan credibilidad a la vista de sus colegas masculinos.

Cuando se está de gira, es frecuente que una sea la única mujer dentro de grupo de hombres y se puede estar fuera por largos periodos... Las mujeres deben mantenerse apartadas totalmente. Las relaciones entre los miembros de una banda son extremadamente difíciles de manejar. Ésta es la razón por la que muchas bandas prefieren ser totalmente masculinas. Fatou, artista musical, Malí/Francia

Falta de financiación

La falta de financiación es una limitación importante en las artes, tanto como lo es en el emprendimiento. Las encuestadas tendían a darle más importancia a la limitación de financiamiento que sus pares masculinos, e indicaban que había muchas mujeres en el sector que querían desarrollar iniciativas y se sentían inhibidas por la falta de fondos. El deseo de tener mayor acceso al financiamiento es también un deseo de ganar independencia de los hombres, quienes tienden a controlar el dinero en el sector.

Un mejor acceso a subvenciones ayudaría a reducir la manipulación de la mujer, tan presente en este aspecto. ¡Resulta humillante y frustrante! En su mayoría, son los hombres los que están en los mejores puestos, y es de ahí de donde proviene el dinero. No debemos estar a merced de hombres machistas, incompetentes y poco profesionales. Laury, profesional teatral, República del Congo

Falta de habilidades, modelos a seguir y baja autoestima

En la encuesta, las mujeres africanas consideraban que era común la falta de confianza en ellas mismas como resultado del bajo estatus que se les adjudica en la sociedad. Una coreógrafa experimentada se lamenta de ver a mujeres en su escuela cuyo lenguaje corporal indica que simplemente se disculpan por existir. Otro coreógrafo nota que hay muchas



Lanre da Silva en su estudio.
© Lanre da-silva Ajayi

bailarinas tradicionales excelentes, pero por no creer en ellas mismas no se atreven a seguir una carrera en la danza.

Aparte del contexto general social en África, que puede disminuir la confianza de algunas mujeres, también hay algunas cuestiones específicas del sector que pueden tener un efecto negativo. Como se ha visto anteriormente, la mujer tiene menos tiempo para dedicar al arte que el hombre, y en muchos casos debe ir en contra de las normas y presiones sociales para ejercer su arte, lo que puede provocar una pérdida de respaldo por parte de sus familias. Como consecuencia, tendrán menos acceso a la formación en su especialidad y, por tanto, perderán la confianza de sus pares masculinos o femeninos mejor formados. Como hay menos mujeres en las artes escénicas, éstas cuentan con menos modelos a seguir que pudieran inspirarles y ayudarles a crear en sus propias habilidades.

Los encuestados del sector de la música observan que una habilidad específica que no posee la mujer africana, por lo general, y que podría debilitar su confianza es la habilidad para tocar instrumentos. Esto obstaculiza la posibilidad de transformarse en solistas de éxito o líderes de bandas, como veremos más adelante en la sección “Restricciones de género en la industria”.

En el teatro, un profesional destacó una cuestión específica relativa a los textos teatrales. Estos textos, escritos predominantemente por autores teatrales masculinos, tienen

menos papeles femeninos que masculinos, y estos papeles tienden a ser para mujeres jóvenes, mientras que los papeles masculinos abarcan todos los grupos de edad. Por ende, hay menos oportunidad de trabajo para las actrices; lo cual puede presionar a algunas mujeres a abandonar la profesión antes que sus colegas masculinos.

Diseño de moda

En el sector de la moda, las mujeres tienden a enfrentar pocos obstáculos relativos al género. Aunque también es una profesión intensa, en especial para aquellas que dirigen casas de moda, puede ser más fácil mantener un horario regular de trabajo en este sector que en el de las artes escénicas.

Responsabilidades domésticas y cuidado de los hijos

En la industria, algunas personas consideran que es difícil combinar las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos con su profesión, de ahí que se mencione la frecuencia de eventos nocturnos a los que deben asistir como un hecho bastante problemático.

Estigma social

Si bien es verdad que el estigma presente en el sector está basado en la percepción de que éste atrae a aquellos que abandonan las aulas, los diseñadores observan que, en algunos países de África, incluso hasta hace muy poco, eran llamados “sastres” en lugar de diseñadores. El estigma de género en este sector, como se comentó anteriormente, se inclina más hacia la participación masculina que a la femenina.

Falta de financiación

El principal obstáculo a la participación femenina señalada por los profesionales es uno que está afectando en gran medida tanto a hombres como a mujeres, más o menos de manera pareja: la falta de financiación. La percepción de la mayoría de las encuestadas es que la falta de confianza en sí mismas no es un problema para la mujer en el sector. Como señaló un diseñador en Kenia: “Tienen confianza en sí mismas, son seguras y habilidosas”. Sin embargo, la situación puede variar según el contexto del país, como indica un diseñador y creador de un premio de moda de Sudáfrica, el cual considera que la mujer en el sector no tiene confianza en sí misma.

Todo comienza con tener confianza en uno mismo, y las percepciones arraigadas que desalientan a la mujer no solamente a diseñar sino a iniciar sus propias marcas aún persisten. Como tal, considero que ésta es la limitación que les impide tener una actitud decidida para comenzar su propio negocio. Diseñador de moda, Sudáfrica

El emprendimiento de la mujer en las artes escénicas y el diseño de moda

Tres cuartas partes de las mujeres encuestadas estaban gestionando empresas culturales (según la amplia definición de la introducción). Aproximadamente otro 20 por ciento había intentado crear una empresa en el pasado, y solo el 10 por ciento nunca se había involucrado en una iniciativa empresarial. La muestra de la encuesta es, por tanto, una buena fuente de información para identificar los obstáculos adicionales que las mujeres enfrentan cuando quieren dar un paso hacia adelante y establecer empresas en su sector. Debido al menor número de encuestados relevantes, esta sección tratará los sectores de las artes escénicas y la moda juntos.

Dieciocho empresarias provenían del sector de las artes escénicas y siete del sector de la moda. Cerca de los dos tercios de las emprendedoras tenían, al menos, algún tipo de diploma universitario o equivalente. El 70 por ciento de los

emprendedores habían realizado talleres breves de menos de un año en sus áreas culturales, pero solo un 39 por ciento había tomado parte en actividades formativas profesionales de larga duración en su área (por ejemplo, cursos de diplomado o certificado de más de un año). A menudo, la formación profesional de larga duración se llevaba a cabo fuera de África. Más de la mitad se benefició de prácticas u orientación profesionales, ya sea de manera informal o formal. La mayoría de las emprendedoras parecían sentir que su formación las había preparado tan bien como, o mejor que, a la mayoría de sus pares masculinos en el área (esto también se aplica a aquellas participantes que no son emprendedoras en el contexto de la muestra). Solo dos informaron sentirse poco preparadas.

Tipos de empresas

Según la muestra, las empresas gestionadas por mujeres tenían una vida media de ocho años.¹²⁰ Las empresas vinculadas a las artes escénicas varían desde simples negocios –un negocio de gestión musical– a compañías teatrales, bandas, festivales y asociaciones sin ánimo de lucro con objetivos sociales o artísticos. Casi el 70 por ciento de las emprendedoras de la muestra habían creado más de una empresa. Con frecuencia, la primera empresa es una compañía teatral o una casa de modas, y tras unos años la emprendedora aborda otra iniciativa referida a un sector más amplio, como un festival, una escuela de entrenamiento profesional o una asociación de la industria para la defensa de los intereses del sector o, específicamente, la defensa de la mujer en el sector. En algunos casos, las emprendedoras han creado una entidad con ánimo de lucro para que generase los ingresos necesarios para sacar adelante otras iniciativas artísticas menos rentables. Muchas de las artistas ya establecidas en sus sectores han iniciado tres o incluso cuatro empresas.¹²¹ Irène Tassembédo, una prestigiosa coreógrafa en Burkina Faso, por ejemplo, estableció su compañía de danza en 1987, su escuela de danza denominada *Ecole Internationale de Danse Irène Tassembédo* en 2009, un restaurante con espectáculos en vivo en 2009, con el objeto de recaudar fondos para la escuela pero que posteriormente tuvo que cerrar, y en 2012 presentó el *Festival International de Danse de Ouagadougou*.

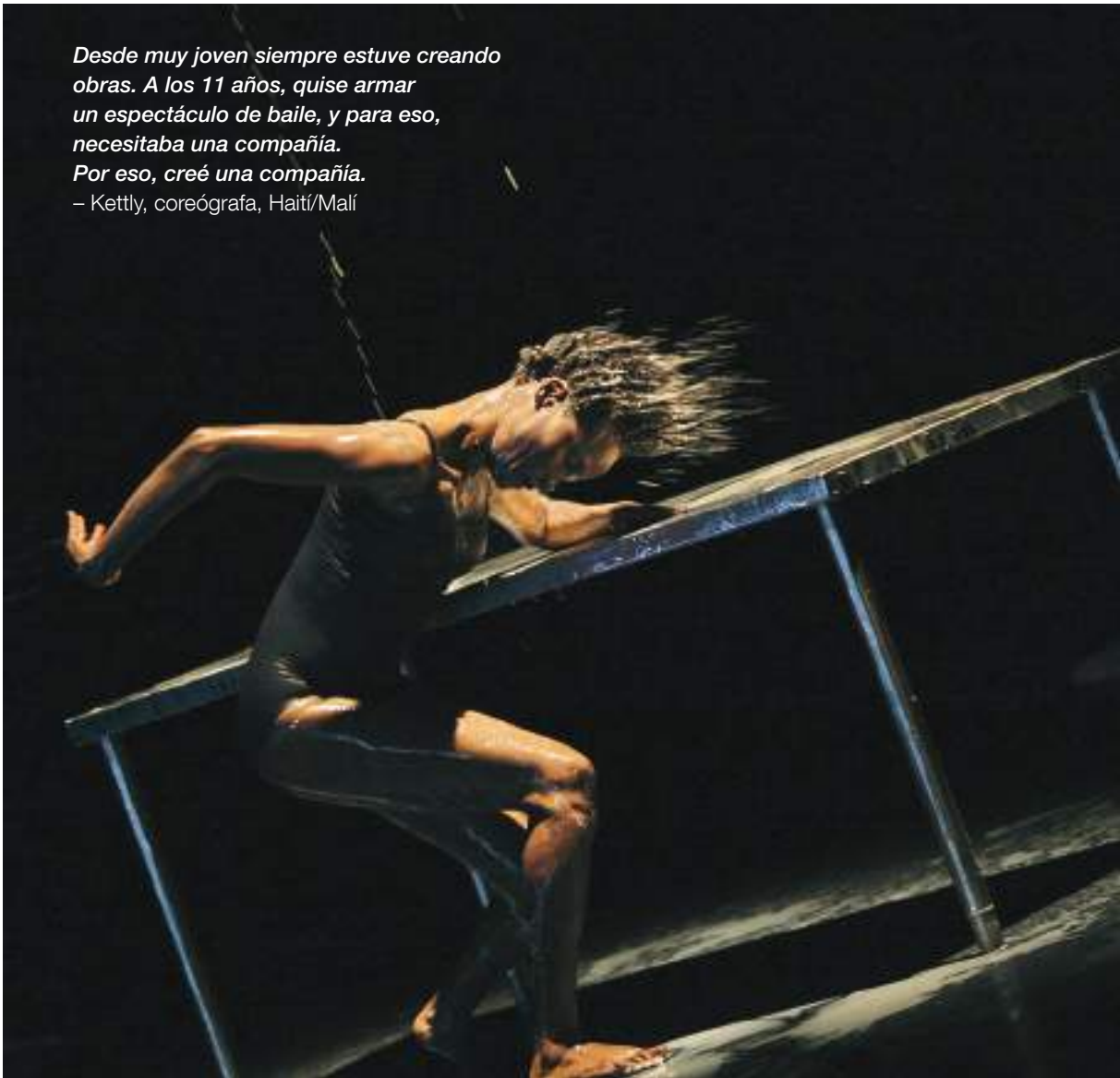
120 Sin embargo, debe notarse que la encuesta no recopiló información acerca de la vitalidad de las empresas existentes. Algunas de ellas podrían estar inactivas y, por lo tanto, el promedio de años de duración no es necesariamente un indicador de sostenibilidad y de vitalidad de las empresas culturales.

121 Esto nos recuerda los hallazgos sobre el emprendimiento en África, que indican que los emprendedores africanos por lo general tienen seis negocios, de media. Fenómeno que algunos analistas no consideran negativo necesariamente. Ver <http://blogs.hbr.org/2012/03/what-africas-entrepreneurs-can/>

Desde muy joven siempre estuve creando obras. A los 11 años, quise armar un espectáculo de baile, y para eso, necesitaba una compañía.

Por eso, creé una compañía.

– Kettly, coreógrafa, Haití/Malí



Kettly Noël, *Correspondences*, 2009.

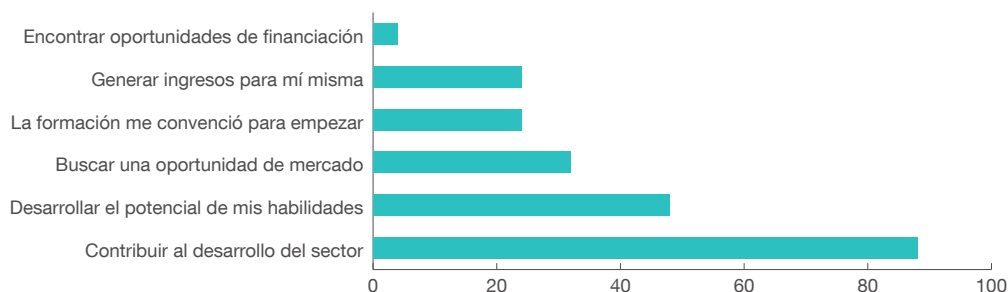
© Eric Boudet

Motivación para iniciar una empresa

Las emprendedoras culturales desean firmemente contribuir al desarrollo de su sector. El 88 por ciento de las emprendedoras mencionó esto entre las dos razones principales para crear sus empresas. Cerca de la mitad de las emprendedoras también estaban motivadas por el deseo de desarrollar su potencial o crear oportunidades de trabajo que no tienen a disposición invirtiendo en su propia iniciativa. En las artes escénicas, esto a veces puede entenderse como una forma

de buscar su propio espacio en un escenario dominado por los hombres. En el sector de la moda, el estado emergente del sector ha empujado a algunas trabajadoras de la moda a lanzar su propio negocio después de concluir sus estudios de moda, debido a que no había otras oportunidades de trabajo para ellas en su país. Entre aquellas dedicadas a las artes escénicas, un alto nivel de energía creativa fue normalmente la razón que las impulsó a buscar puestos de liderazgo (coreógrafa, líder de banda entre otros) y en algunos casos crear una empresa.

Gráfico 4. Razón(es) para crear una(s) empresa(s) cultural(es) en África



Trabajé en grupos de teatro y bandas lideradas por otros antes. Pero no estaba a gusto. Sentía que usaba solo el 20 por ciento de mi energía. Entonces, al final, me decidí a poner toda mi energía en un emprendimiento mío. Fatou, música, Malí/Francia

Cerca de un cuarto de las emprendedoras comunicaron el deseo de una oportunidad en el mercado como su motivación principal, y ésta fue una motivación más fuerte entre las emprendedoras del ámbito de la moda que entre las de las artes escénicas; el mercado de las artes escénicas es menos visible y no está sujeto a las reglas normales del mercado.¹²²

Un poco menos de un cuarto de ellas también mencionó, como motivación principal, el deseo de generar ingresos para ellas mismas. La adquisición de habilidades y competencias a través de la formación también les dio a las empresarias la confianza necesaria para crear una empresa.

Obstáculos que enfrentan las emprendedoras

Se les preguntó a las emprendedoras acerca de los obstáculos principales que tenían que enfrentar para crear su empresa y los mayores desafíos que enfrentaban para su continuidad y desarrollo.

Falta de financiación

Tanto para el comienzo como para el desarrollo, encontrar la financiación es el obstáculo citado más frecuentemente (Gráfico 5), y la financiación se vuelve un impedimento aún

mayor una vez que se crea la empresa. Mientras que algunos tipos de emprendimientos (por ejemplo, asociaciones y compañías de teatro) tienen mínimos costos al inicio, otras, tales como las escuelas profesionales y los festivales, necesitan pagar por el espacio y estar al corriente de los gastos de personal para comenzar a operar. Y por supuesto, las asociaciones y compañías con bajos costos iniciales necesitarán fondos para llevar a la práctica proyectos y crear producciones una vez establecidas.

Las fundadoras de una casa de moda necesitan poder realizar, al menos, una mínima inversión en equipamiento y materias primas para comenzar, aunque algunas pueden financiar estos costos ellas mismas o con ayuda de sus redes familiares. El financiamiento se vuelve más crítico para el desarrollo del negocio, debido a que la visibilidad en el espacio comercial y un buen sitio web son prerrequisitos clave para el crecimiento, y esto requiere fondos significativos. Las encuestadas también observan que las telas de buena calidad y el acabado en cuestiones de costura son difíciles de encontrar en el continente africano y, cuando se las encuentra, pueden resultar extremadamente caras.

Los costos de inicio y desarrollo pueden cubrirse con un préstamo. Sin embargo, el informe *Banking on Culture* (Operaciones bancarias en la cultura) (Hackett *et al.*, 2000) realizado en 2000 sobre empresas culturales de la Unión Europea, observa que el acceso de las empresas culturales a los préstamos es limitado, por razones relativas tanto al suministro como a la demanda. Se supone que la demanda de préstamos es mayor en el sector de la moda que en las artes escénicas, y en efecto las encuestadas del sector de la moda expresaron un fuerte interés en los préstamos para el financiamiento a diferencia de sus contrapartes en las artes escénicas. De todos modos, el acceso al préstamo en el sector del diseño de moda sigue siendo difícil, en parte

¹²² En las artes escénicas, por lo general, la demanda no es expresa, y la oferta crea su propia demanda a través de la educación de la audiencia y el desarrollo. Por ejemplo, ver Towse (2010) o Kamara (2004) con relación a los argumentos sobre las especificidades de las industrias culturales.

porque el sector financiero conoce muy poco el sector de la moda, según algunas encuestadas.

Generación de ingresos

Un obstáculo relacionado con la financiación es encontrar suficientes clientes o un público para generar ingresos. Esto fue mencionado por la cuarta parte de las emprendedoras como obstáculo para la subsistencia de su empresa.

La necesidad de asegurar suficientes ingresos para pagar los salarios puntualmente es una presión que pesa fuertemente sobre muchas emprendedoras de las artes escénicas. Y debido al hecho de que muchas veces el financiamiento está vinculado a un proyecto específico, tan común en el sector, no siempre se logra y lleva a una rotación elevada del personal.

Me siento bajo constante presión para trabajar, para de este modo poder pagar a mis músicos y estar segura de que seguirán trabajando conmigo. También debo trabajar, continuar siendo creativa y escribir grandes canciones, para que la máquina siga funcionando: soy mi agente, mi productora y todo lo demás. Por eso, nunca me permito descansar. -Fatou, música, Malí/Francia.

Falta de trabajadores capacitados de desarrollo de habilidades

Las emprendedoras de la encuesta también lo tienen difícil para encontrar colaboradores con las habilidades adecuadas. En las artes escénicas se trata, sobre todo, de una falta de gestores culturales capacitados, lo que afecta en gran medida la capacidad de conseguir fondos. A medida que crece la empresa, puede producirse un círculo vicioso: la empresa consigue menos fondos porque no tiene un buen recaudador de fondos, y entonces tiene menos dinero para poder contratar a un buen recaudador de fondos. Debido a que muchas empresas culturales responden, cada vez más a complejas convocatorias de proyectos, la necesidad de sólidas habilidades para recaudar fondos se torna aún más esencial. Y las emprendedoras que también son artistas se quejan porque se suele esperar de ellas que posean tanto habilidades artísticas como habilidades administrativas, y entonces deben encontrar estas habilidades en otros lugares. En algunos países, existen cursos universitarios sobre gestión cultural, pero las encuestadas sienten que estos no siempre dan a las estudiantes las suficientes habilidades prácticas y el conocimiento necesario.

Gráfico 5. Obstáculos principales para crear una empresa y desafíos clave para la subsistencia y el desarrollo de una empresa en África



Tal y como están las cosas en la actualidad, estaría dispuesta a tomar un préstamo, si fuera posible, para pagar un buen gestor.
Irene, fundadora de una escuela internacional de danza profesional, Burkina Faso

En la industria de la moda, la falta de buenos sastres puede ser un problema, pero la mayoría piensa que la situación está mejorando a medida que crece la industria de la moda.

Las emprendedoras culturales también tienen dificultades para poder aprender las habilidades administrativas necesarias para llevar sus empresas. Algunas emprendedoras de la industria de la moda que respondieron a la encuesta tenían formación universitaria en negocios o finanzas, por lo que no señalaron esto como una limitación, aunque las habilidades empresariales son definitivamente fundamentales en la industria de la moda.

Acceso a los recursos

El acceso a la infraestructura, tales como espacios de ensayo, estudios de grabación, talleres para producción de vestuario, tiende a ser más un obstáculo al comienzo que durante el mantenimiento y desarrollo de la empresa. Sin embargo, las diseñadoras de la encuesta señalan que la incapacidad para acceder a un espacio adecuado en las principales áreas comerciales para ganar visibilidad entre la clientela de élite puede limitar las perspectivas de crecimiento para las casas de moda. Las empresas establecidas en el hogar, en algún punto de su desarrollo también necesitan acceder a un espacio de oficinas, para de este modo ganar credibilidad y tener mejor capacidad para emplear personal, según destacó una promotora musical en la encuesta.¹²³

Discriminación de género y autoconfianza

Muchas emprendedoras también tienen que luchar contra la falta de confianza en sí mismas y la discriminación por parte del hombre. La autoconfianza, de hecho, ha sido ampliamente destacada en toda la bibliografía empresarial como una de las principales características que debe poseer una emprendedora. Las encuestadas observan que las emprendedoras de la industria musical, descrita por los miembros de esta industria como particularmente “machista”, deben ser especialmente fuertes y estar seguras de sí mismas, o al menos, dar la impresión de estarlo.¹²⁴

Eres una mujer más que una profesional de la música. El hecho de ser mujer afecta todo. Myriam, cantante de rap. Senegal.¹²⁵

Es muy difícil como mujer que los músicos de tu propia banda tengan fe en ti, mucho más aún si eres joven. Varios músicos me abandonaron, y algunas veces en el último momento, dos días antes de un concierto importante. Esto es lo que me llevó a aprender a tocar la guitarra. Y fue entonces cuando los músicos comenzaron a respetarme... Cuando me paro en el escenario con mi guitarra, no tengo miedo a nada. Fatou, música, Malí/Francia

Restricciones de género dentro de la industria

El último testimonio destaca un importante obstáculo para las profesionales de la música en África que desean una carrera de éxito como solistas. Las encuestadas destacan que pocas músicas africanas tocan instrumentos. En muchos países africanos, varios instrumentos musicales locales estaban reservados tradicionalmente a los hombres, y las mujeres, por lo general, usaban solo sus voces. El aprendizaje de la interpretación de instrumentos occidentales no es una práctica común en África. Como resultado, los hombres pueden usar su voz e interpretar instrumentos, mientras que las mujeres, a menudo, sólo usan su voz. La industria de la música, sin embargo, según las encuestadas, no respeta demasiado a las vocalistas, independientemente de su talento. Las músicas africanas que son sólo vocalistas tienen grandes dificultades para transformarse en emprendedoras, es decir, solistas que contratan una banda, porque los miembros de su banda terminan abandonándolas, cuando no las sabotean directamente. Las vocalistas también pueden hacer una carrera fácilmente como coristas, campo en el que hay bastante trabajo para asegurar un flujo constante, aunque modesto, de ingresos; esta podría ser una alternativa tentadora en vez de luchar para establecerse como solistas, en donde encontrarán, de seguro, un ambiente hostil.

123 Las emprendedoras, en todas las partes del mundo, son más proclives que los hombres a llevar sus empresas desde sus casas, y algunos estudios sugieren que esto puede ser una dificultad para crecer. Consulte, por ejemplo, World Bank, n.d.

124 Esta situación parece no solo aplicarse al contexto de la música africana sino que se aplica en cualquier otro lugar también. Una ingeniera de sonido americana de éxito observa que la mujer que ingresa en el campo de la música se enfrenta con un club de chicos. “Debes tener mucho coraje. Mucho coraje. Si no lo tienes, no tendrás éxito”, dice (Savage, 2012).

125 De un artículo de Kristina Funkeson <http://freemuse.org/archives/475>

El empoderamiento de la mujer y la producción cultural en los BRICS

(Brasil, Federación Rusa, India, República Popular de China y Sudáfrica)

Maria Luiza Gatto y Sarah Peters-Harrison¹²⁶



Las obras creativas producen y refuerzan las normas culturales tales como la conceptualización de género (Devine, 1989). De este modo, una evaluación del nivel de participación de la mujer en la producción cultural, así como los obstáculos que ella enfrenta, resulta importante para entender el nivel de la representación descriptiva de la mujer en la vida cultural de un país determinado y para brindar conocimiento acerca de los actores que están realmente delineando esta representación (Ferguson, 2012).

En este trabajo, analizamos el papel de la mujer en puestos de liderazgo dentro de la industria cinematográfica. Examinamos lo siguiente: (i) la representación de la mujer detrás de cámara en los BRICS; (ii) la representación femenina en términos de personajes y temas en películas realizadas por directores de los BRICS; y (iii) los desafíos que enfrentan las directoras en estos países.

Las directoras de cine en los BRICS

No existe un análisis completo de los motivos de la poca representación de la mujer en la producción cinematográfica. En un intento por contribuir a este estudio, analizamos los datos existentes sobre la participación de la mujer de los países BRICS en los mayores festivales internacionales de cine durante los últimos 30 años, y también los últimos datos de los mayores festivales locales de cine en cada país (Gráficos 6 a 10).¹²⁷

127 Dado que las cifras concretas no están disponibles, este estudio se basa en datos representativos tomados de información disponible sobre participación en festivales de cine internacionales y locales. Los festivales de cine internacionales representativos son el Festival Internacional de Cine de Berlín (Berlinale), el Festival Internacional de Cine de Melbourne (MIFF) y el Festival de Cine de Cannes. La información de los festivales mencionados se recopiló desde 1981 hasta 2013. En el ámbito nacional, recopilamos información del Festival de Cine de Gramado (Brasil), el Festival de Cine de Kíotavr (Rusia), el Festival de Cine de Mumbai (India), el Festival de Cine de Beijing (China) y el Festival de Cine de Durban (Sudáfrica). Para los festivales nacionales, solo está disponible la información más reciente, y por lo tanto, lo que citamos aquí pertenece a 2013. Las medidas sociales y económicas han sido tomadas de los siguientes documentos: para medir el crecimiento económico, usamos dos variables, una que pertenece al PIB anual per cápita (<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>), que dividimos por 1.000 para combinar la escala de otras variables, y el porcentaje anual de crecimiento de PIB. Ambas variables han sido tomadas de la base de datos del Banco Mundial (<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>). Para medir el desarrollo humano, usamos el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del PNUD (<http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>). Para hacer esta variable compatible con la escala de nuestros gráficos, multiplicamos el IDH por cien. Para medir valores posmaterialistas usamos la escala posmaterialista de 4 puntos encontrada en la Encuesta Mundial de Valores (WVS) Encuesta de Valores Integrados. La WVS recopila datos a nivel individual. Para analizar los datos a nivel nacional, tomamos la proporción de encuestados considerados "posmaterialistas" por la escala. Consulte: (<http://www.wvsdevsdb.com/wvs/WVSAnalize.jsp>)

Durante las primeras etapas del rápido aumento del Producto Interno Bruto per cápita, parece haber una disminución temporaria de películas dirigidas por mujeres,¹²⁸ hasta que el PIB per cápita se estabiliza en un nivel determinado. El crecimiento económico acumulado en estos países, sin embargo, parece estar asociado a un crecimiento lento en la aparición de la mujer detrás de cámara. Los niveles totales del crecimiento del PIB en los BRICS parecen estar relacionados con un lento crecimiento del número de directoras. De todos modos, la relación no está bien definida. Según se ilustra en los gráficos relativos a la participación de cada país en festivales internacionales, podemos ver que las fluctuaciones en el crecimiento del PBI no han sido seguidas claramente por niveles de acompañamiento de participación femenina en la industria cinematográfica; no obstante, con los años, la participación de directoras de los BRICS en los festivales internacionales de cine analizados fue considerablemente mayor.¹²⁹ Dicho aumento también se reflejó en una presencia un poco más estable de directoras de los BRICS en estos festivales, sobre todo aquellas provenientes de Brasil y de la India. Las fluctuaciones en los valores posmaterialistas parecen acompañar niveles de crecimiento y caída en la participación de la mujer en los festivales analizados, pero no se puede realizar un análisis más detallado de este aspecto debido a la falta de datos en una serie temporal.¹³⁰ El hecho de que cuatro de cinco de los BRICS¹³¹ se encuentren entre los ocho mayores mercados de taquilla a nivel mundial y que hayan sido señalados por los expertos de la industria cinematográfica como la fuerza conductora detrás de la expansión internacional también ha desempeñado un papel importante en estas tendencias emergentes,¹³² y puede explicar cómo se asocia el crecimiento económico a una mayor representación femenina en puestos de dirección.

128 En 2003 en Brasil, no se observó esta relación.

129 Este patrón es válido para todos los países analizados, excepto para la Federación Rusa.

130 China parece ser un valor atípico a este respecto y la falta de datos en Sudáfrica nos impide llegar a una conclusión.

131 Sudáfrica es el único país de los BRICS que no se encuentra actualmente entre los ocho mayores mercados de taquilla.

132 Motion Picture Association of America (MPAA) (2012), Estadísticas del Mercado Cinematográfico. Consulte: <http://www.mpa.org/resources/3037b7a4-58a2-4109-8012-58fca3abdf1b.pdf>

Películas dirigidas por mujeres en festivales internacionales (1981-2013)

Gráfico 6. Brasil

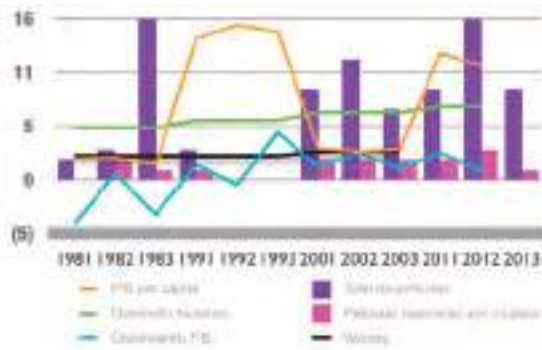


Gráfico 9. República Popular de China

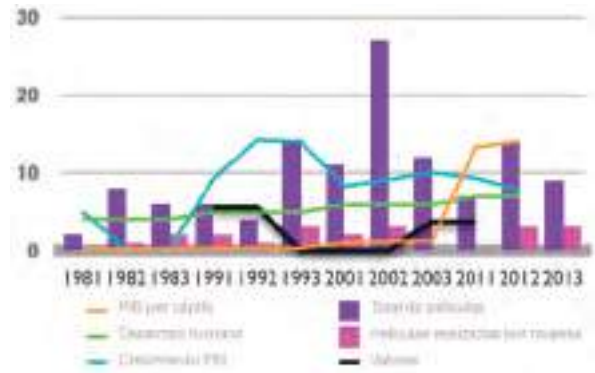


Gráfico 7. Federación Rusa

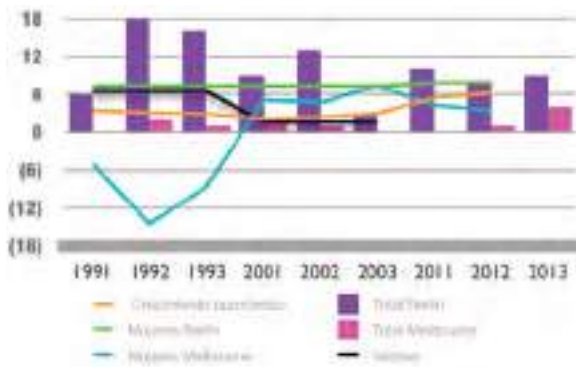


Gráfico 10. Sudáfrica

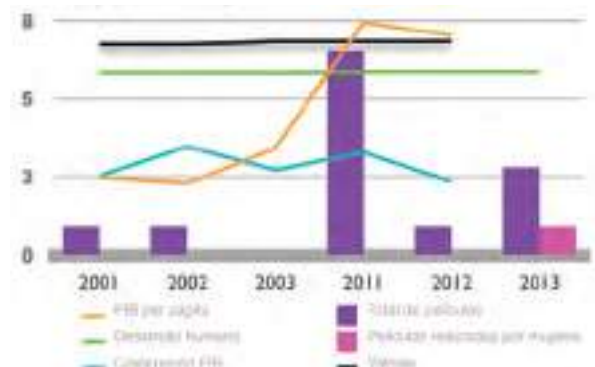
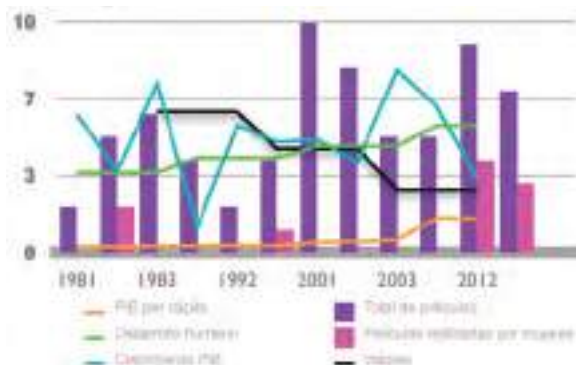


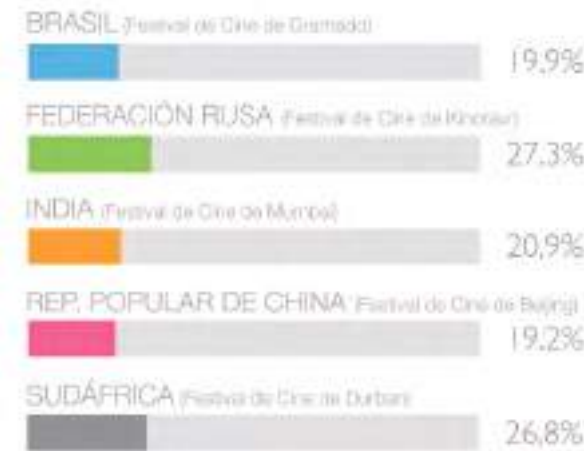
Gráfico 8. India



Aunque los datos sobre la participación de la mujer en festivales internacionales de cine no brindan un gran número de observaciones que permitan realizar evaluaciones confiables,¹³³ su participación en festivales nacionales de cine parece confirmar estos signos de crecimiento, optimistas aunque prematuros, en relación a su participación notable en las industrias cinematográficas en los BRICS (Gráficos 11 y 12).¹³⁴

En realidad, las obras dirigidas por mujeres representan más del 20 por ciento del total de películas en festivales nacionales de cine en todos los países de los BRICS, y alcanzan casi un 30 por ciento en el Festival de Cine de Kinotavr de Rusia y el Festival de Cine de Durban en Sudáfrica. Además, y un poco inesperadamente, el promedio de cortometrajes presentados en estos festivales por directoras (25%) no ha sido sustancialmente mayor al promedio de largometrajes (22%), a pesar del hecho de que, tradicionalmente, se asocia a las directoras con la producción de cortometrajes y obras de bajo costo.

Gráfico 11. Películas dirigidas por mujeres en festivales nacionales (2013)



133 Esto se debe principalmente al hecho de que algunos países de los BRICS, en particular Sudáfrica, no han tenido una participación destacada en los festivales internacionales analizados

134 Este escenario resulta particularmente optimista si lo comparamos con los hallazgos recientes en la industria cinematográfica de los Estados Unidos. En 2013, el Instituto Sundance publicó el estudio más completo hasta la fecha sobre el tema, que incluía entrevistas/encuestas a 11.197 directores, escritores, productores, realizadores cinematográficos y editores. Aunque solo abarca producciones de cine norteamericanas independientes proyectadas en el Festival entre los años 2002 y 2012, el informe aclara la disparidad de género en la industria cinematográfica, que puede extenderse a otros contextos. Entre otros hallazgos, el informe observó que, de las películas analizadas, solo el 29,8 por ciento de los realizadores cinematográficos (incluidos directores, productores, cineastas y editores) eran mujeres, y era más probable que éstas fueran productoras y menos probable que fueran cineastas. Fuente: Smith, S.L. et al. 2013. Market Statistics. Consulte: <http://www.mpa.org/resources/3037b7a4-58a2-4109-8012-58fca3abd1f1b.pdf>

Gráfico 12. Cortometrajes y largometrajes dirigidos por mujeres en nacionales locales de los BRICS. (2013)



Esta imagen positiva con respecto al reciente protagonismo de la mujer en la industria se encuentra respaldada por informes nacionales e internacionales y por la cobertura de los medios de comunicación. Como ejemplo, informes provenientes de Brasil muestran que entre 2001 y 2010, 162 mujeres debutaron como directoras de largometrajes. Durante este periodo también se produjo el mayor aumento de productoras de cine, con un crecimiento del 10 por ciento en comparación con la década pasada (23,7% frente a 13,5%).¹³⁵

Las cineastas también acaparan una mayor atención en los medios rusos, como se refleja en los informes sobre distintos premios internacionales ganados por directoras rusas, como Taisia Igumentseva, Natasha Merkulova y Vera Krichevskaya.¹³⁶ Los expertos de la industria y los críticos del medio esperan que la última película de Natalia Meshchaninova sea una de las mejores películas rusas de 2014.¹³⁷

En la India, varias mujeres que participaron previamente en la industria como actrices, han estado llamando ultimamente la atención de la sociedad cuando tomaron la cámara y abrieron nuevos horizontes para ganar el reconocimiento que merecen las directoras cinematográficas en la secular industria nacional.¹³⁸ Los medios se han referido especialmente a la primera película realizada por Priya Belliappa como directora y destacaron su elección simbólica de emplear un equipo compuesto solamente por mujeres.¹³⁹

135 Alves, P. (2011).

136 Consulte 7º Festival de Cine Ruso Londres (2013). <http://filmfestival.russkylondon.com/>

137 Sazanov, A. (2013).

138 Vats, R. (2013).

139 Prassad, S. (2013).

De modo similar, en China, las revistas de moda acuñaron el título “estación de las directoras chinas” para denominar al periodo entre marzo y abril de 2013, dado que ocho mujeres cineastas presentaron su obra en China y en Hong Kong durante ese periodo.¹⁴⁰

Aunque tradicionalmente se ha animado a la mujer en Sudáfrica a convertirse en editora, actriz o gestora,¹⁴¹ la nueva ola de estudiantes de cine que ha sido galardonada con premios de la industria implica que el mundo pronto podrá contemplar el trabajo de directoras sudafricanas también.¹⁴²

Representación sustancial de la mujer en películas de los BRICS

Las directoras brasileñas han intentado aumentar la representación de la mujer en las películas promoviendo la presencia de protagonistas femeninas. Esto es un objetivo importante si consideramos que solo el 18,18 por ciento de las películas realizadas en el país entre 2001 y 2010 tenían como protagonista a una mujer,¹⁴³ a pesar de los niveles crecientes de mujeres en puestos de directoras.

Las directoras chinas se han comprometido en esfuerzos similares durante la última década. Hui, una de las cineastas chinas más destacadas, señala que aunque la mujer tiene que ser “menos femenina” para tener éxito en la industria del cine de su generación,¹⁴⁴ la expresión de su feminidad no ha sido una cuestión tan importante para las directoras chinas actuales.¹⁴⁵ Las cineastas, en la actualidad, ven a su género como fuente de empoderamiento al abordar cuestiones controvertidas o destacadas dentro de la cultura china, que son importantes para ellas.

El aumento de directoras de cine en la India ha llevado al cine en la dirección opuesta, a la vez que empoderaba a la mujer. Mientras que las directoras solían

centrarse casi exclusivamente en cuestiones sociales femeninas, la derrota del “dominio masculino absoluto” en Farah Khan en 2004 significó que ahora piensan “de una manera más amplia”¹⁴⁶ y lo expresan abordando temas y asuntos que alguna vez fueron solo dominio masculino.

Este desplazamiento de la mujer como objetivo de la cámara también está presente en la industria cinematográfica sudafricana moderna. Por ejemplo, en el Festival de Cine de África de 2011, un tercio de las películas seleccionadas estaban escritas o dirigidas por mujeres, pero muy pocas de ellas se enfocaban directamente en “temas femeninos”.¹⁴⁷

De igual modo, el propósito real de las cineastas contemporáneas en Rusia es cuestionar temas más allá del género y expresar primero sus puntos de vista y ante todo como observadoras y configuradoras de la sociedad moderna, más que llamar la atención hacia la mirada femenina. Los papeles de hombres y mujeres y sus relaciones son analizados muy a menudo dentro del tejido de sus argumentos, pero las cuestiones que están más allá de esto generalmente constituyen los temas principales.¹⁴⁸

Desafíos recurrentes que enfrentan las cineastas en los BRICS

Aunque su participación en la industria ha venido creciendo, la mujer en los BRICS enfrenta aún varios desafíos relativos a obtención de puestos de trabajo detrás de la cámara, entre los que incluyen los siguientes:

- *Desafíos para alcanzar los cargos de directoras, guionistas y cineastas.* Por ejemplo, entre 2001 y 2010, solo el 15,37 por ciento de las películas fueron dirigidas por mujeres y un 13,78 por ciento, escritas por mujeres en Brasil.
- *Falta de contactos.* Los sets de filmación en el mundo siguen siendo ampliamente dominados por los hombres y entonces los vínculos que aquí se establecen y las oportunidades que tienen a su alcance todavía son prácticamente exclusivas de los hombres en virtud del contexto. Este hecho ha sido resaltado por comentaristas de la industria cinematográfica india y sudafricana.¹⁴⁹

140 'Move over chaps: A new wave of female film directors has suddenly emerged in China'. 5 de abril de 2013. Week in China. <http://www.weekinchina.com/2013/04/move-over-chaps/>

141 'Female African Directors Look to the Sun' (2011). Gauteng Film Commission South Africa. <http://www.gautengfilm.org.za/news/news-archive/2011/january-2011/770-african-female-directors-look-to-the-sun>

142 'Female Directors Scoop Top Honors at AFDA'. 2013. Film Contact. <http://www.filmcontact.com/africa/south-africa/female-directors-scoop-top-honours-afda>

143 Alves, P. Ibid.

144 Da Silva, M. (2011).

145 Ibid.

146 Chopra, A. (2011).

147 Dovey, L. (2012).

148 Por ejemplo, *Bite the Dust*, de Igumentseva; *Intimate Parts*, de Merkulova; y los diversos documentales de Goldovskaya.

149 Pugsley, B. (2012).

- *Falta de financiación.* La cuestión de los contactos inevitablemente conduce a problemas de financiamiento, dado que las cineastas, por lo general, no pueden persuadir a la gente “adecuada” para conseguir financiación. Debido a esto, en Sudáfrica, las directoras por lo general solo tienen recursos para crear cortos documentales más que largometrajes de ficción.¹⁵⁰
- *Trivialización de la mujer en la industria.* La clasificación de la mujer en grupos sobre la base de su apariencia física es, a menudo, una manera de devaluar su trabajo.¹⁵¹ Por ejemplo, en China, “si son lindas, entonces se las llama hermosas directoras, y así son superficialmente clasificadas con este tipo de término tan trivial y desdenoso relativo al género”.¹⁵²
- *Discriminación contra “cuestiones de género”.* Tanto los estudiantes como los miembros de la industria del cine han apuntado a la normalización de los valores patriarcales como obstáculo a la incorporación de la mujer en la industria cinematográfica de Rusia y China.¹⁵³

Conclusión

Las fluctuaciones en el PIB per cápita muestran que los periodos de rápido crecimiento pueden impactar, de manera temporal, negativamente sobre las oportunidades de las mujeres como directoras, aunque resurge y aumenta la presencia de las mujeres detrás de la cámara una vez que se estabilizan los niveles mayores de PIB per cápita. No obstante, los niveles acumulados de

crecimiento del PIB en los BRICS parecen estar asociados a la promoción de las industrias cinematográficas y, específicamente, a la participación de la mujer en estas industrias. Esto conlleva un cambio en la composición de género dentro de la cohorte de directores de cine en estos países, así como un cambio en los temas de las películas producidas, con cineastas mujeres que trabajan para promover una mayor representación de mujeres como protagonistas o personajes complejos en sus películas. La mayor presencia de las mujeres detrás de la cámara y su importancia ha llevado a una igualdad de género tanto de forma descriptiva como sustantiva. No obstante, las directoras ya no quieren ser consideradas como productoras de un género específico. Por el contrario, se están enfocando en cuestiones y temas más amplios y, de esta forma, se transforman en profesionales más competitivas en el mercado cinematográfico. Quedan muchos retos aún, y estos continúan siendo obstáculos para la completa incorporación de la mujer en la industria. Sin embargo, tanto la experiencia como los medios de comunicación en los BRICS son optimistas en cuanto a la capacidad de las directoras para vencer estos obstáculos.

Los datos son todavía rudimentarios y se necesita un análisis estadístico más riguroso para poder establecer correlaciones. Entonces, más que respuestas concretas, los datos recopilados y el análisis presentado plantean desafíos e interrogantes. Por ejemplo, si no fue el crecimiento económico ni los avances en el desarrollo humano ¿cuál ha sido la fuerza principal que llevó a las mujeres a puestos detrás de la cámara? Si las directoras vienen ganando renombre en los festivales nacionales ¿por qué no ha habido un crecimiento proporcional de la participación de la mujer en los festivales internacionales de cine? ¿Conducirá la “normalización” de la mujer en los puestos de dirección a subsanar las cuestiones de financiamiento y contactos? Éste es el tipo de preguntas que se están haciendo las comunidades académicas y las propias de la industria.

150 Eve Rantseli de Women of the Sun <http://www.gautengfilm.org.za/news/news-archive/2011/january-2011/770-african-female-directors-look-to-the-sun>

151 Frederickson, B.L. y Roberts, T. (1997).

152 Consulte ‘China’s Emerging Young Women Directors’, The Chinese Mirror: A Journal of Chinese Film History <http://www.chinesemirror.com/index/2009/11/chinas-emerging-young-women-directors.html>

153 Posadskaya, A. (ed.) (1994).

Los desafíos identificados que se mencionan en el contexto de los BRICS también han sido observados en el informe de Sundance sobre la industria cinematográfica estadounidense. Entre otros hallazgos, el informe dio las siguientes razones para la baja representación de la mujer en la realización cinematográfica: 1) Dinero. El 43,1 por ciento de las mujeres entrevistadas apuntaron que la falta de financiamiento para desarrollar sus ideas filmicas daba como resultado la falta de producción por parte de ellas; 2) Red de contactos. El 40 por ciento de las mujeres mencionaron a la “red de la industria dominada por hombres” como un problema; 3) El 20 por ciento creía que abordar el equilibrio entre el trabajo y la familia era un desafío para su inserción en el campo; 4) Más del 15 por ciento veía que la catalogación de ellas como “directoras” por parte de algunos era perjudicial para sus carreras; y, 5) Casi el 14 por ciento consideraba que la discriminación de sexo ha sido el factor más importante para impedirles obtener uno o más trabajos. El estudio también comprobó que las mujeres en la industria cinematográfica estadounidense consideran que el asesoramiento, un mejor acceso a la financiación y una sensibilización sobre el problema son las medidas necesarias para cerrar la brecha de género.



JR 'Las mujeres son héroes', Favela Morro da Providencia, Río de Janeiro, Brasil (2009).
© JR-ART.NET. Cortesía Galerie Perrotin



CUADRO 18. Haciendo visible lo invisible: Las mujeres son heroínas, JR

En 2008, el artista JR se involucró en un proyecto participativo de arte, *Women are Heroes* (Las mujeres son heroínas) extendiendo los límites artísticos y geográficos para incluir doce locaciones en cuatro continentes. Se centró en las mujeres y sus historias y las ciudades y pueblos donde viven fueron los espacios de exhibición. JR buscaba unir la gente con el lugar, donde cada obra de arte está impregnada por su propia historia y su significado. El trabajo consistió en una serie de fotografías a gran escala, completas o fragmentadas, de las mujeres pertenecientes a esas comunidades, para crear sensibilizar sobre la dignidad de las “heroínas” que tan a menudo son ignoradas o permanecen invisibles, a nivel mundial.

Morro da Providencia, Río de Janeiro, Brasil

Con el propósito de rendir homenaje a aquellas que tienen un papel fundamental en la sociedad, pero que son las primeras víctimas de la guerra, el delito, la violación y el fanatismo político o religioso, JR pegó enormes fotos de los rostros y ojos de mujeres de la comunidad por todo el exterior de la favela dándole, repentinamente, una visión femenina a la colina y a la favela.¹⁵⁴

CUADRO 19. Perspectiva

Las mujeres y las artistas de color nunca han recibido las mismas oportunidades que sus colegas blancos. Esto es una realidad hoy en día y fue incluso peor cuando comenzamos hace 29 años. En aquel entonces la mayoría de las galerías de arte exhibía menos del 10 por ciento de obras producidas por mujeres o ninguna. Esta discriminación tiene un efecto de filtración: las mujeres y las artistas de color no exponen tanto como deberían, no obtienen los mismos precios por sus trabajos y los museos no compran sus obras como se supone que deberían hacerlo. Las clases de historia del arte raramente mencionan a las mujeres, aunque a lo largo de los siglos, han realizado importantes obras y llevado vidas creativas de éxito.

¿Es posible contar la historia de una cultura sin incluir a todas las voces dentro de la misma? Cómo discrimina el sistema artístico: ¿consciente o inconscientemente? Hemos encontrado una nueva forma de hablar sobre estos temas, especialmente con la gente que no está de acuerdo con nosotras. Les colocamos, en su propia cara, posters, carteles y otros proyectos que llaman la atención de cualquiera, provocan discusión y, esperamos, cambien la manera de pensar de la gente.

Mientras que las cosas mejoran lentamente, sigue habiendo resistencia. El hecho de elegir a un artista de un grupo marginado de manera puramente simbólica para evitar ser acusado de discriminador no es precisamente una solución sino más bien una continuación del problema de exclusión. Las mujeres y las artistas de color aún no logran suficientes exposiciones en museos y monografías sobre su obra, ni reciben los mismos grandes premios que las artistas blancas por su trabajo. Existe un techo de cristal devastador. Por ejemplo, la suma más elevada abonada por una obra de arte a una mujer de color fue sólo el 7 por ciento de la suma más alta pagada por una obra de una mujer blanca.

Guerrilla Girls



Guerrilla Girls, Ciudad de México, 2006.

© Guerrilla Girls. Cortesía de guerrillagirls.com



Capítulo 4: Conclusiones y Recomendaciones



Conclusiones

Este informe presenta pruebas y realiza propuestas para la acción futura sobre la forma en que igualdad de género y cultura pueden fortalecerse mutuamente y servir para lograr transformaciones sociales positivas con beneficios para todos. Como motor y facilitadora del desarrollo sostenible, la cultura determina la forma en que las personas y las comunidades entienden el mundo actual y cómo conciben y conforman su futuro. Para construir un mejor futuro, y en particular en lo que atañe al marco para el desarrollo post-2015, se requieren estrategias que aseguren que tanto las mujeres como los hombres tengan los mismos derechos y oportunidades para participar total y activamente en todas las esferas de la vida cultural.

Como tal, este Informe intenta contribuir a la creciente cantidad de pruebas que demuestran la importancia de la cultura para un desarrollo inclusivo, sostenible y basado en los derechos humanos. Agregar una perspectiva de género a estas pruebas resulta fundamental en momentos en que la comunidad internacional debate la nueva estructura de desarrollo que reemplazará a los ya existentes Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y que la igualdad de género será probablemente un objetivo independiente en el marco del desarrollo post-2015. Este Informe es un recordatorio de que una estructura normativa de derechos humanos en el lugar que corresponde, incluidas las convenciones culturales de la UNESCO, ofrece una sólida plataforma, basada en el consenso internacional, para que los gobiernos, la comunidad internacional y la sociedad civil trabajen en conjunto para asegurar que las prácticas culturales estén en armonía con los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer.

Esto representa la primera evaluación y reflexión mundial de la UNESCO sobre la rica, aunque compleja, relación entre cultura e igualdad de género, a través de un enfoque sobre los dos pilares: creatividad y patrimonio. Las cuestiones de género impregnan todas las áreas de la vida cultural: como el ADN de las comunidades, la cultura brinda un espacio único donde los roles de género y las normas sociales se cuestionan constantemente, se desafían de igual modo y se refuerzan y reimaginan.

La diversidad cultural refleja las aspiraciones e intereses de la sociedad. Negar los derechos culturales de la mujer y de grupos específicos de género dentro de una comunidad debilita y confunde esta característica básica de dinamismo que tiene la cultura. A lo largo de todo este Informe, ejemplos tomados de las industrias creativas y de diversas prácticas de patrimonio en todo el mundo presentan percepciones y

sugerencias sobre hasta qué punto la igualdad entre la mujer y el hombre puede transformar los roles de género y abrir más espacios de expresión y empoderamiento a través del patrimonio y la creatividad. No hay duda de que existen más ejemplos que no han sido incluidos aquí: la UNESCO espera que este Informe sea el primero de una serie de investigaciones sobre género y cultura en reconocimiento del potencial y las oportunidades que ofrece la cultura a la igualdad de género y viceversa.

Al prestar especial atención a las brechas de género en la vida cultural, se exponen los desafíos específicos de sexo que las mujeres deben enfrentar para ser vistas, oídas, reconocidas y remuneradas. Los desafíos que enfrentan las mujeres son un punto central de este Informe, pero esto no debe considerarse o simplificarse como una “cuestión femenina”, sino más bien como una cuestión sociocultural que impacta a las comunidades en su totalidad. Factores sociales más amplios que influyen sobre los puestos de las mujeres y de los hombres en sus sociedades también determinan el grado de desigualdad de género en la vida cultural. La intersección del género con otros factores sociales, como clase, raza y etnia, entre otros, puede poner de manifiesto y agravar las desventajas en diferentes contextos, impactando sobre las oportunidades de libertad cultural y sobre sus límites y compromiso para alcanzar las aspiraciones creativas, económicas o sociales. Cualquier acción política relacionada con la igualdad de género y cultura debe, por tanto, ser parte de una estrategia de igualdad de género integral, que tenga en cuenta factores más amplios y que aborde las causas de las desigualdades de género.

El diagnóstico de género sobre patrimonio y creatividad identifica los síntomas que son familiares en otras áreas de la vida socioeconómica: participación limitada de la mujer en puestos de toma de decisiones (el “techo de cristal”); marginación en ciertas actividades (“paredes de cristal”); oportunidades restringidas de formación continua, fortalecimiento de las capacidades y establecimiento de redes; participación desigual de la mujer en el trabajo no remunerado del cuidado de la familia; condiciones precarias de empleo (trabajo de media jornada, trabajo por contrato, informalidad, etc.) como también los estereotipos de género y las ideas preconcebidas sobre los papeles culturalmente adecuados para mujeres y hombres, no necesariamente basados en el consentimiento de los involucrados. La falta de datos culturales desglosados por sexo es un factor que esconde las brechas de género y los retos para los legisladores y los responsables de la toma de decisiones.

Ninguna sociedad en el mundo goza de la igualdad de género. Sin embargo, como hemos visto en educación o

empleo, los compromisos duraderos y las inversiones en igualdad pueden reducir las persistentes brechas de género y pueden traer beneficios para todos. Las expectativas sociales pueden (y deben) evolucionar en reconocimiento del valor agregado de la mujer en la transmisión, creación y protección de la cultura. Al informar sobre las experiencias en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la cultura, los Estados Miembros de la UNESCO han demostrado las ventajas de aplicar una visión de género a las políticas culturales, para promover el talento y las habilidades de la mujer en el patrimonio y la creatividad, y para catalizar un mayor dinamismo e inclusión en la vida cultural de las comunidades en el ámbito local, regional y nacional. En el futuro, si los Estados Miembros comparten, en mayor medida, conocimientos con la sociedad civil sobre iniciativas innovadoras (por ejemplo, promover planes de apoyo a las artistas), políticas multisectoriales efectivas (por ejemplo, políticas fiscales, infraestructura para el cuidado de niños, programas de educación y formación) y programas de sensibilización (por ejemplo, abordar los estereotipos de género en los medios de comunicación, trabajando con hombres y niños) puede ayudar a tratar y romper el círculo de desigualdad en el patrimonio y la creatividad, que afecta a todos los países y regiones del mundo.

Para concluir, este Informe hace un llamamiento para que la cultura y la igualdad de género sean vistas como socias para un desarrollo inclusivo, sostenible y basado en los derechos humanos. Presenta a la comunidad internacional el desafío de asegurar que las políticas y las medidas apunten a reforzar y acrecentar el nexo mutuamente fortalecedor entre igualdad de género y cultura. Los enfoques transformadores con perspectiva de género pueden respaldar mejor los esfuerzos de cooperación internacional para salvaguardar el patrimonio y promover la creatividad para las generaciones futuras. Esto requiere reconocer el potencial completo de mujeres y niñas como agentes de cambio y que las sociedades en el mundo entero respalden el empoderamiento de todos sus ciudadanos como fuentes de desarrollo innovador, dinámico y sostenible.

Para la UNESCO y sus órganos rectores, fomentar la igualdad de género en la aplicación y puesta en funcionamiento de las convenciones culturales de la Organización puede ofrecer oportunidades para lograr un mayor acceso a la cultura, la participación y la contribución.

Sin embargo, el trabajo no termina aquí. Asegurar que todos los miembros de la sociedad puedan participar en la cultura, contribuir a ella y verse beneficiados de la cultura depende de múltiples asociaciones y alianzas en todos los niveles de la sociedad. Por lo tanto, el Informe concluye con ocho recomendaciones que se fortalecen

mutuamente, presentadas como pertinentes a los Estados Miembros, los organismos internacionales y regionales intergubernamentales y no gubernamentales, la sociedad civil y entidades del sector privado

Recomendaciones

1. Asegurar la plena aplicación de las convenciones y declaraciones internacionales en el campo de la cultura en consonancia con otros documentos de derechos humanos y con respecto a la igualdad de género y diversidad para ampliar los horizontes creativos de mujeres y hombres, niños y niñas, y para garantizar el acceso y la participación equitativa en la vida cultural.
2. Fortalecer el sustrato de pruebas por medio de la recopilación y difusión periódica y sistemática por parte de oficinas nacionales de estadística, de datos clasificados por sexo en todas las áreas del sector cultural, incluido el empleo, la educación, el fortalecimiento de las capacidades, la participación y el consumo.
3. Desarrollar y aplicar políticas con perspectiva de género y estrategias en cultura que empoderen a todos los miembros de la sociedad, considerando la diversidad de los distintos grupos y personas y la intersección de factores sociales más amplios y desigualdades que pueden llevar a mayores desventajas.
4. Reforzar las capacidades institucionales nacionales para promover el acceso equitativo de mujeres y hombres a los procesos de toma de decisiones, recursos financieros y educación en el campo de la cultura.
5. Establecer iniciativas de liderazgo y orientación para creadoras y profesionales de patrimonio, y asegurar un equilibrio del género en los puestos de liderazgo en el sector cultural y creativo.
6. Respalda las campañas internacionales, nacionales y locales de sensibilización y de promoción que abordan los estereotipos de género y la discriminación en todos los aspectos de la vida cultural.
7. Estimular e involucrar a todos los miembros de la sociedad en estrategias que promuevan la igualdad de género en la cultura. Esto incluye trabajar en cooperación con todos los grupos y comunidades interesadas en promover soluciones sostenibles para un acceso en el que se respete la igualdad de género a la cultura, participación y contribución a ella.
8. Apoyar la investigación multidisciplinaria sobre igualdad de género en el patrimonio y las industrias creativas que involucran a los grupos y comunidades interesadas, y que tienen en consideración la complejidad y diversidad de las relaciones de género y las estructuras de poder subyacentes.

EPÍLOGO por **Alfredo Pérez de Armiñán**, Sub-director General para la Cultura, Sector de Cultura de la UNESCO

Es para mí una satisfacción presentar la publicación en español del informe “Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad”, la cual ha sido posible gracias a la coordinación de la Oficina de la UNESCO en Montevideo y el inestimable apoyo del Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos, bajo los auspicios de la UNESCO (Argentina).

Este informe reúne por primera vez estudios, ejemplos de políticas públicas, estudios de caso y estadísticas sobre la igualdad de género y la plena capacitación de la mujer en la cultura. Al centrarse en el patrimonio y la creatividad, el informe busca fomentar el debate y el diálogo en el marco de la Agenda de Desarrollo post-2015, presentando los avances logrados hasta la fecha en favor de la igualdad de género y proponiendo recomendaciones a los gobiernos, los responsables de la toma de decisiones, la comunidad internacional y la sociedad en su conjunto.

El informe ofrece recomendaciones útiles y ejemplos de buenas prácticas que tienen como objetivo fortalecer el nexo entre la igualdad de género y la cultura, las cuales se refuerzan mutuamente.

No es casual que la presentación de la edición en español del informe se realice durante el Coloquio “Género y Cultura” que se celebra en Villa Ocampo (Argentina), la casa que Victoria Ocampo, escritora, intelectual y defensora incansable de los derechos de la mujer y la igualdad de género, donó a la UNESCO hace poco más de cuarenta años.

Tengo plena confianza en que esta publicación fomentará una mejor comprensión de la rica y compleja relación entre la cultura y el género y contribuirá a impulsar el objetivo de la UNESCO de promover la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres, niñas y niños en todas las esferas de la vida cultural.

EPÍLOGO por **Baltasar Garzón Real**, Presidente del Consejo de Administración del Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos, bajo los auspicios de la UNESCO (Argentina)

Desde fines del siglo pasado, la igualdad de género ha constituido una de las prioridades en la agenda de debate internacional sostenida en la convicción de que no puede existir plena vigencia de los derechos humanos sin la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, el reconocimiento del papel de las mujeres y niñas como agentes de cambio y creatividad aún encuentra obstáculos institucionales, legales y culturales que, necesariamente, deben ser abordados desde nuevas estrategias camino a la igualdad de género en el ámbito de la cultura.

Este informe, elaborado por la UNESCO, constituye un valioso aporte en esa dirección ya que presenta un diagnóstico mundial de la situación de los derechos culturales de las mujeres así como también una serie de recomendaciones a los Estados y a la comunidad internacional en su conjunto.

Pero el valor sustantivo de este informe está en su traducción al español, lo que permite difundirlo en una de las regiones con más diversidad cultural del mundo: América Latina y el Caribe. Una región que, en los últimos veinte años, ha logrado importantes avances en el campo de los derechos humanos pero, particularmente, en la participación de las mujeres en la vida social, política y cultural. El surgimiento de los liderazgos femeninos tanto en el terreno social, como político constituye parte de un escenario democrático que avanza en la consolidación de una cultura de derechos humanos. También se evidencia el impulso en la región del acceso universal a la protección social a partir de políticas públicas que promueven la igualdad en el mercado de trabajo y en la familia y permiten el empoderamiento de mujeres y niñas.

Las mujeres de América Latina y el Caribe son protagonistas de un cambio cultural que aún se encuentra en ciernes. Resta camino por recorrer y, por eso, el alcance de este documento es significativo a la hora de comenzar a definir la agenda post-2015 pero fundamental en dirección a cumplir con el desafío de terminar con la desigualdad de género para el año 2030.

En este contexto, el gran reto que debe asumir la comunidad internacional y, especialmente, el poder político y económico, es promover la participación efectiva de las mujeres en las estructuras económicas y políticas. Asimismo, la eliminación de toda forma de discriminación hacia mujeres y niñas debe darse en el terreno de las normas, así como de las prácticas sociales y culturales, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades. En definitiva, el respeto a la diversidad cultural como pilar central del desarrollo es posible.

No cabe duda que este informe es un primer paso. Lograr políticas integrales orientadas a asegurar que las mujeres y las niñas gocen de la igualdad de género y del empoderamiento para el pleno ejercicio de derechos humanos, depende del esfuerzo y trabajo de todos.

Anexos









Género y cultura: la perspectiva estadística

Lydia Deloumeaux¹⁵⁵

Introducción

La cultura con frecuencia se considera un impedimento para el empoderamiento de la mujer o un impulsor de desigualdad entre hombres y mujeres. Si bien estas conjeturas no están basadas en pruebas, las estadísticas culturales pueden desempeñar un papel estratégico para evaluar la condición de igualdad de género en la vida sociocultural y hasta qué punto aumenta o disminuye la brecha de género o la desigualdad con el tiempo.

Cuando se intenta comprender y medir las dimensiones de género del patrimonio y de la creatividad, nos confrontamos con la falta de datos y dificultades al aplicar las medidas metodológicas estándares. Al reconocer estas limitaciones, el Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS, por sus siglas en inglés) publicó el Manual N.º 2 del Marco de Estadísticas Culturales 2009 (MEC): Medición de la Participación Cultural (UNESCO-UIS, 2012) con vistas a brindar a los Estados Miembros una guía para desarrollar encuestas de participación cultural. El manual presenta buenas prácticas y tendencias recientes en las encuestas de participación cultural, con ejemplos de una amplia gama de países de todo el mundo.

Los datos del programa de cultura del UIS pueden usarse para analizar las cuestiones de género en las áreas de participación cultural, empleo cultural y la integración de las cuestiones de género. En virtud de su mandato global, el UIS trabaja con las agencias de estadísticas en el ámbito local sobre desarrollo metodológico y fortalecimiento de las capacidades, a través de talleres y actividades de capacitación que apuntan a apoyar a los Estados Miembros en la elaboración de políticas bien fundamentadas y orientadas.

Medición del género en la participación cultural

Se define a la participación cultural como las prácticas culturales que pueden incluir el consumo así como las actividades que se realizan dentro de la comunidad, que reflejen la calidad de vida, tradiciones y creencias (UNESCO-UIS, 2009). Los patrones de género en las prácticas culturales pueden estudiarse a través de encuestas de participación cultural. Las actividades culturales comunes detalladas en las encuestas de participación van desde las actividades dirigidas al gran público que se desarrollan en el hogar (p. ej., leer o ver la televisión) hasta las prácticas fuera del hogar (p. ej. ir al cine, ver una obra de teatro o una interpretación musical).

Garantizar el acceso igualitario a las actividades culturales requiere del entendimiento de las barreras de acceso y participación. Para este fin, el Manual del MEC de la UNESCO antes mencionado identifica las barreras para la participación en actividades o prácticas culturales. Éstas pueden ser de naturaleza física, económica, social o psicológica. Por ejemplo, las barreras económicas pueden ser el precio de una entrada (p. ej. en algunos países, el precio de la entrada al cine representa un porcentaje significativo de su ingreso mensual).

El diseño de la encuesta y la metodología también es esencial para estudiar los patrones de género en la participación cultural. Las encuestas sobre hábitos dentro del hogar, tales como las Encuestas del Uso de Tiempo (TUS) o encuestas de participación cultural, se llevan a cabo a través de entrevistas cara a cara. Para recopilar las actividades culturales de las mujeres dentro del hogar, sería ideal que las entrevistas se llevaran a cabo no sólo con mujeres sino también con la “cabeza de familia”, que con frecuencia es un varón. A fin de recopilar datos comparables de las actividades sobre el uso del tiempo, el MEC de la UNESCO de 2009 recomienda usar la Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas de Uso del Tiempo (ICATUS, por sus siglas en inglés), que ofrece una lista integral de las prácticas culturales, incluidas las prácticas comunitarias (UIS-UNESCO, 2012). Más aún, la ICATUS mide las actividades productivas de las mujeres (UNSD, 2005)

La mujer en el empleo cultural

Las estadísticas de empleo cultural incluyen a todas las personas que tengan una ocupación cultural o no cultural en el sector cultural y a todas las personas que tengan una ocupación cultural en el sector no cultural. En consecuencia, los trabajos no artísticos, tales como el trabajo administrativo en el sector cultural, están incluidos en la definición de empleo cultural. El universo del empleo cultural está definido por los siete dominios del MEC de la UNESCO de 2009:

- A (Patrimonio Cultural y Natural)
- B (Actuaciones y Celebraciones)
- C (Artes Visuales y Artesanías)
- D (Libros y Prensa)
- E (Medios audiovisuales e interactivos)
- F (Diseño y Servicios Creativos)
- PCI (Patrimonio Cultural Inmaterial)

El UIS actualmente desarrolla una encuesta de empleo cultural que apunta a recolectar datos que den cuenta de la contribución social y económica de la cultura, y a evaluar

las condiciones de vida de una población económicamente activa en particular que lleva a cabo actividades culturales, creativas y artísticas. El UIS planea recolectar y difundir datos comparables internacionalmente sobre empleo cultural, a fin de poner a disposición de los países, legisladores y otros actores, la primera base de datos mundial sobre empleo cultural, junto con indicadores y análisis correspondientes.

La encuesta recopilará datos desglosados por sexo que servirá para evaluar el alcance del empleo cultural, incluido el porcentaje de mujeres en ocupaciones culturales, y también para responder a una cantidad de preguntas: ¿Hay determinadas ocupaciones culturales específicas para mujeres? ¿Hay paridad de género respecto de la condición de las ocupaciones culturales? ¿Son las condiciones de trabajo de las mujeres más precarias que la de los hombres o la de la población en general? ¿Ocupan las mujeres más empleos a tiempo parcial que los hombres?

Hay dos fuentes principales de datos de empleo: las encuestas de fuerza laboral y los censos. Ambas fuentes generalmente incluyen una amplia gama de variables socioeconómicas, tales como edad y nivel de educación. Estos datos serán usados para elaborar un cuadro integral del empleo cultural y proveer información útil sobre las condiciones económicas y sociales de las personas que llevan a cabo actividades culturales.

El UIS desarrollará distintos indicadores que se adaptarán según las diferentes capacidades estadísticas y la disponibilidad de datos de los países. Una lista breve de los indicadores usados con fines comparativos se pondrá a disposición de una amplia gama de países. El UIS diseñará indicadores más sofisticados, especialmente adaptados a un número limitado de países.

Condición de las mujeres en el empleo cultural en los EE.UU.

Ejemplos de the *Current Population Survey* (Encuesta sobre Población Actual)¹⁵⁶ de los Estados Unidos para 2012 se utilizan aquí para presentar casos de buenas prácticas para evaluar la igualdad de género en el empleo cultural.

Evaluar el empleo cultural y la igualdad de género es un reto. Hay riesgo de sobrestimar o subestimar el empleo cultural total debido a diversos factores, tales como la estacionalidad de algunos trabajos artísticos, personas con varios empleos y el alcance del empleo cultural (Throsby, 2001). En este estudio de caso, se usa el enfoque del empleo cultural de acuerdo con las guías del MEC de la UNESCO, 2009, que siguen el Enfoque Tridente Creativo (UIS, 2009).¹⁵⁷

En 2012, el empleo cultural representó el 5,7% de la fuerza laboral activa en los EE.UU. Las mujeres representaron el 44,6% de la totalidad de las ocupaciones culturales: es apenas menor que la participación de las mujeres en la fuerza laboral total (47%). En 2012, el 2,7% de la población empleada tenía una ocupación cultural.

Nivel de educación

Para entender la desigualdad, es necesario analizar el estado de las oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo. Un aspecto incluye observar el impacto del nivel de educación en el empleo e identificar cualquier diferencia entre hombres y mujeres. Para este fin, el indicador del nivel de educación de las personas que trabajan un cargo cultural es esencial. El **Gráfico 13** muestra que las mujeres en ocupaciones culturales tienen niveles más altos de educación en comparación con los hombres y con las mujeres de ocupaciones no culturales. La mayoría de estas mujeres (63,5%) habían completado un nivel terciario de educación comparado con solo el 34% de mujeres que no tenían una ocupación cultural, en 2012.

156 Realizada por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos y la Oficina de Censo de los Estados Unidos.

157 Para más información, visite: <http://www.uis.unesco.org/culture/Pages/cultural-employment.aspx>

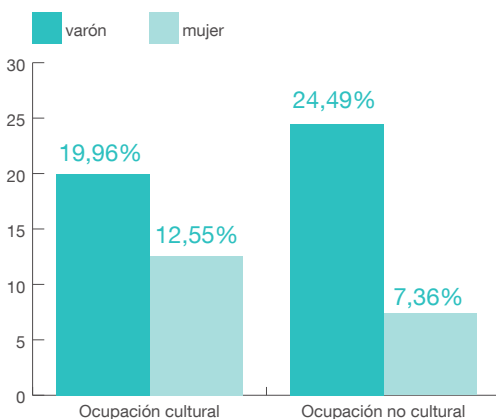
Figura 13. Empleo cultural en los EE. UU. desglosado por sexo y nivel de educación (2012)

Tipo de ocupación	Educación primaria o menor		Educación secundaria y postsecundaria		Educación terciaria	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Cultural	4,3%	2,6%	39,3%	33,9%	56,4%	63,5%
No cultural	10,7%	7,5%	57,2%	57,6%	32,0%	34,9%

Fuente: Base de Datos de Empleo Cultural del UIS (2013)

Empleo independiente y ocupaciones culturales

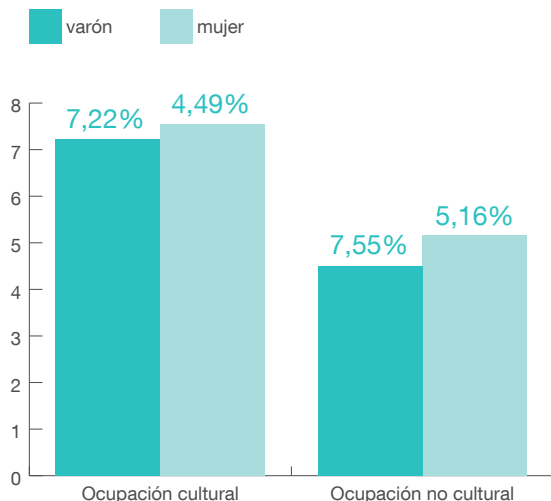
Las características laborales y económicas de las ocupaciones culturales también son indicadores efectivos para medir la igualdad de género. Varios estudios han señalado que los artistas y los trabajadores culturales son más flexibles, lo que significa que sus condiciones de trabajo son precarias, por ejemplo, trabajan a tiempo parcial, tienen un segundo empleo, cuentan con contratos temporales o son trabajadores independientes (Benhamou, 2003; Throsby, 1992). Hay grandes brechas de género a este respecto. El **Gráfico 14** muestra que la proporción de trabajadores independientes era significativamente mayor en el campo cultural en comparación con el campo no cultural en 2012 para ambos sexos. El contraste fue aún más llamativo para las mujeres, donde el número de mujeres trabajadoras independientes en ocupaciones culturales (24,49%) era tres veces superior en comparación con las mujeres que tenían ocupaciones no culturales (7,36%).

Gráfico 14. Empleos culturales de trabajadores independientes en los EE.UU. desglosadas por sexo (2012)

Fuente: Base de Datos de Empleo Cultural del UIS de 2013, de la Encuesta de Población Actual de EE.UU. (2012)

Condiciones de vida y calidad de empleo

El nivel de ingreso o la existencia de un segundo empleo resultan útiles para entender las condiciones de vida. En muchos países, los ingresos generados por una actividad artística no son suficientes. Así lo ilustra el **Gráfico 15**, que muestra que las personas con ocupaciones culturales tienen, con mayor frecuencia, un segundo empleo en comparación con otras personas de la población activa. Tanto en las ocupaciones culturales como en las no culturales, las mujeres tienen generalmente un segundo empleo en comparación con los hombres.

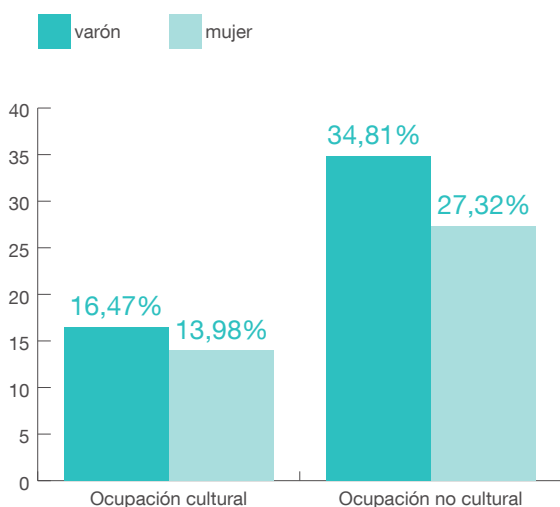
Gráfico 15. Personas con más de un empleo, desglosados por sexo, en los Estados Unidos (2011)

Fuente: Base de Datos de Empleo Cultural del UIS de 2013, de la Encuesta de Población Actual de EE.UU. (2012)

Las brechas de género también pueden apreciarse en el análisis del empleo a tiempo completo o tiempo parcial. En el **Gráfico 16**, las mujeres, tanto de los sectores culturales como no culturales, claramente tienen condiciones

laborales más precarias que las de los hombres. En 2012, más de un tercio (34,8%) de las mujeres con un empleo cultural trabajaban tiempo parcial. Esta cifra fue aún significativamente mayor que la de las mujeres que tenían un trabajo no cultural (27,3%). En cambio, los hombres con ocupaciones culturales también tenían un empleo menos estable en comparación con los hombres en el sector no cultural (16,5% vs. 14%).

Gráfico 16. Personas con un empleo cultural, desglosados por condición de tiempo completo/ tiempo parcial y sexo en los EE.UU. (2012)



Fuente: Base de Datos de Empleo Cultural 2013 del UIS de la Encuesta de Población Actual de los EE. UU. (2012)

La disparidad de género en ocupaciones culturales se mide con el índice de disparidad.¹⁵⁸ Este índice fue del 18,1% en 2012, lo que indica que para llegar a una distribución equitativa en el empleo por género en las ocupaciones culturales, el 18,1% de un sexo (varón o mujer) necesitaría intercambiar ocupaciones artísticas para emparejar la distribución de porcentaje por ocupación del otro sexo. En otras palabras, algunos hombres son más numerosos en determinados dominios culturales mientras que las mujeres lo son en otros.

Estas diferencias están destacadas en los **Gráficos 17a y 17b**. El **Gráfico 17a** ilustra la distribución de hombres y mujeres por dominio, mientras que el **Gráfico 17b** muestra el peso de

cada dominio por sexo. El **Gráfico 17a** revela que hubo una distribución casi igual de hombres y mujeres en el dominio A (Patrimonio Cultural y Natural), C (Artes Visuales y Artesanías) y E (Medios Audiovisuales e Interactivos). En cambio, las mujeres fueron infrarrepresentadas en los dos FCS: dominios F (Diseño y Servicios Creativos) (56% hombres) e PCI (Patrimonio Cultural Inmaterial) (73% hombres). Las ocupaciones correspondientes a estos dominios en los EE.UU. son de diseñadores, principalmente (lo que representa el 64% del Dominio F) y profesionales religiosos en PCI. El dominio D (Libros y Prensa), las mujeres dominaron con un 63% de la totalidad de las ocupaciones culturales.

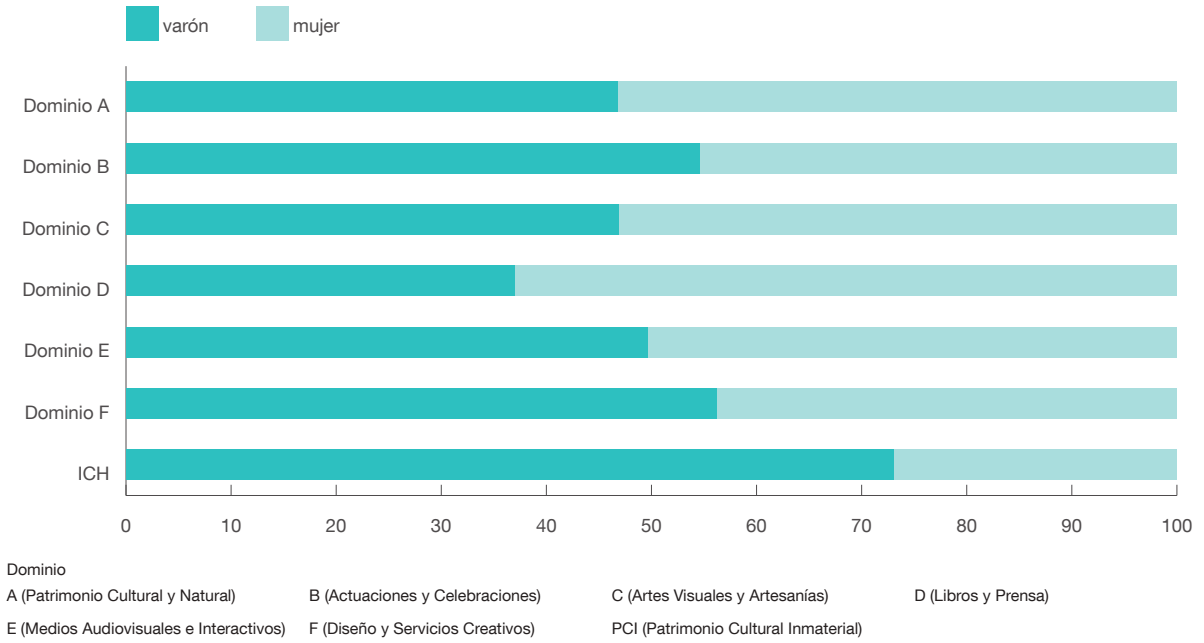
Conclusión

El análisis destaca la importancia de usar los datos desglosados por sexo para medir la igualdad de género en el campo de la cultura. Estos datos son esenciales para medir la condición de la paridad de género dentro de este campo mediante la observación de prácticas culturales o medidas económicas, tales como el empleo cultural. Una vez completada la encuesta de empleo cultural, el UIS estará en condiciones de brindar estadísticas precisas por género, que contribuirán al establecimiento de un punto de referencia y a la elaboración de políticas apropiadas.

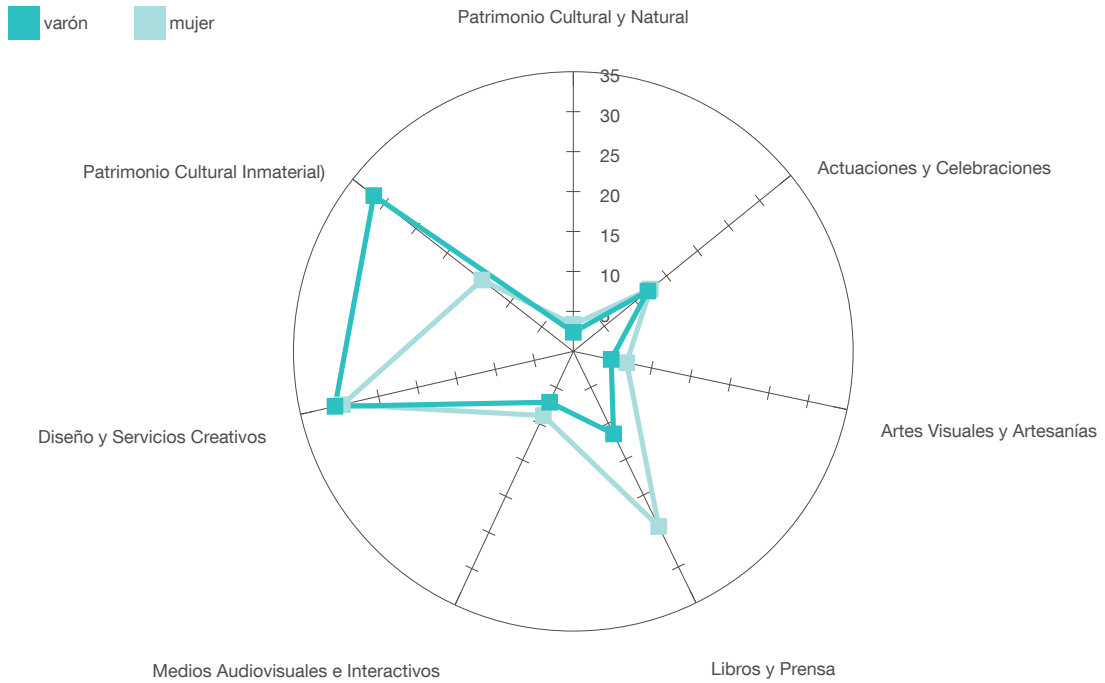
158 El índice va de 0 a 1. El índice describe el porcentaje de hombres o mujeres que necesitan intercambiar la ocupación para que las dos distribuciones sean iguales (NEA, 2008).

Gráfico 17. Empleos culturales desglosados por sexo y dominios del MEC en EE.UU. (2012)


17a. Dominio cultural desglosado por sexo



17b. Peso de cada dominio por sexo



Fuente: Base de Datos de Empleo Cultural 2013 del UIS de la Encuesta de Población Actual de los EE.UU. (2012)



Panorama de las convenciones clave sobre cultura de la UNESCO

Convención para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado (1954) y sus dos Protocolos (1954 y 1999)

La Convención de la Haya de 1954 y sus dos Protocolos se establecieron para proteger los bienes culturales contra la destrucción y el saqueo en tiempos de conflicto armado, cuando los bienes culturales, incluidos los monumentos, museos y sitios religiosos, son particularmente vulnerables al daño y la destrucción. La Convención de 1954, primer tratado internacional multilateral de su tipo, se centra en la protección de bienes culturales. El Primer Protocolo (1954) la provee protección de los bienes culturales movibles en territorio ocupado y aborda las cuestiones relacionadas con su retorno, al tiempo que el Segundo Protocolo (1999) refuerza determinados aspectos de la Convención, tales como la salvaguardia y respeto de los bienes culturales durante las hostilidades, a través de la creación de una nueva categoría de protección: “protección reforzada” y sanciones pertinentes para las violaciones de la Convención. El Segundo Protocolo también establece un Comité Intergubernamental de doce miembros para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado, responsables de realizar un seguimiento de la aplicación del Segundo Protocolo, de gestionar la protección reforzada, y de garantizar categorías de asistencia internacionales y otras. El Segundo Protocolo también establece un Fondo para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado, que brinda asistencia.

A fecha del 1 de julio de 2014, hay 126 Estados Partes en la Convención de 1954, de los cuales 103 están ligados al Primer Protocolo y 67, al Segundo Protocolo.

Convención sobre las medidas que deben adoptarse para prohibir e impedir la importación, la exportación y la transferencia de propiedad ilícitas de bienes culturales (1970)

La Convención de 1970 se estableció para proteger los bienes culturales contra el robo y el saqueo a la vez que

destaca la restitución de dichos bienes. Requiere que los Estados Partes, en primer lugar, adopten medidas preventivas para impedir la importación y exportación ilícita de bienes culturales de sus territorios. Esto incluye la aplicación de la legislación apropiada, la formación de la policía especializada y el personal de aduanas, la prevención de la adquisición de patrimonio cultural de proveniencia no verificada, la preparación de inventarios, el control del comercio, la imposición de sanciones y la puesta en marcha de programas educativos. En segundo lugar, los Estados Partes deberán elaborar disposiciones de restitución, tales como la adopción de los pasos adecuados para recuperar y restituir los bienes culturales que hayan sido ilícitamente robados del territorio de origen y hayan sido importados al territorio de otro Estado Parte. El Estado solicitante debe proveer una indemnización justa a los compradores y personas de buena fe que tengan una reclamación válida respecto de tales bienes culturales. Finalmente, la Convención procura establecer un marco de cooperación internacional que fortalezca los lazos entre los Estados en Partes de la Convención. Esta cooperación permite que los Estados, cuyo patrimonio cultural esté en riesgo, puedan solicitar asistencia a otros Estados afectados. Para mejorar el cumplimiento de la Convención, la UNESCO colabora con la Convención del UNIDROIT sobre Bienes Culturales Robados o Exportados Ilegalmente (1995), la INTERPOL, la Organización Mundial de Aduanas, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Unión Europea, la Unión Africana, y otros socios funcionales para combatir el comercio ilícito de objetos culturales.

A fecha del 1 de julio de 2014, hay 127 Estados Partes en la Convención de 1970.

Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural (1972)

La Convención de 1972 define el tipo de sitio de patrimonio cultural o natural que puede ser considerado para la inscripción en la Lista de Patrimonio Mundial a través de un sistema de cooperación internacional. La característica más significativa de la Convención reside en que reúne en un único instrumento los conceptos de conservación de la naturaleza y de la preservación de bienes culturales. La Convención reconoce las formas en las que la gente interactúa con la naturaleza y la necesidad básica de preservar el equilibrio entre ambas. La Convención establece las obligaciones de los Estados Partes en la identificación de sitios potenciales y su papel en protegerlos y preservarlos. Al firmar la Convención,

un Estado Parte se compromete a conservar no sólo los sitios del Patrimonio Mundial ubicados en su territorio, sino que también a proteger su patrimonio nacional. La Convención estipula la obligación de los Estados Partes para informar regularmente al Comité de Patrimonio Mundial sobre el estado de conservación de sus bienes que son Patrimonio Mundial. Estos informes son esenciales para el trabajo del Comité, ya que facilitan la evaluación de las condiciones de los sitios, la decisión sobre las necesidades específicas programáticas y la resolución de los problemas recurrentes.

A fecha del 1 de julio de 2014, hay 191 Estados Partes en la Convención del patrimonio mundial de 1972.

Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático (2001)

La Convención de 2001 se estableció para que los Estados accedan a una mejor protección del patrimonio cultural subacuático, el cual proporciona un conocimiento valioso para la investigación científica y que aún enfrenta amenazas similares a las que sufren los bienes culturales en la superficie. De acuerdo con la Convención, el patrimonio cultural subacuático significa “todos los rastros de existencia humana que tengan un carácter cultural, histórico o arqueológico, que hayan estado bajo el agua, parcial o totalmente, de forma periódica o continua, por lo menos durante 100 años”. La Convención de 2001 establece los principios éticos sobre la protección del patrimonio cultural subacuático y las reglas prácticas para los Estados con respecto a la investigación, intervención, gestión y protección. Las cláusulas de protección resguardan las áreas que no hayan tenido una designación de sitio así como la recuperación de objetos saqueados o han sido objeto de tráfico ilícito. Los Estados Partes deben priorizar la preservación in situ del patrimonio cultural subacuático antes de obtener autorización para la recuperación de bienes culturales para propósitos científicos o antes de compartir el patrimonio con el público. Asimismo, la Convención establece que el patrimonio cultural subacuático no debe ser explotado comercialmente para exportar o especular, o ser saqueado o dispersado de forma irreparable. La Convención también hace un llamamiento a la formación y al intercambio de información en áreas tales como la arqueología subacuática, la transferencia tecnológica y la sensibilización del público. La Convención no regula la propiedad de los bienes culturales entre las Partes involucradas.

A fecha del 1 de julio de 2014, hay 48 Estados Partes en la Convención de 2001.

Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003)

La Convención de 2003 tiene cuatro objetivos fundamentales: (i) salvaguardar el patrimonio cultural inmaterial; (ii) asegurar el respeto por el patrimonio cultural inmaterial de las comunidades, grupos e individuos involucrados; (iii) sensibilizar en el plano local, nacional e internacional sobre su importancia; y (iv) proveer cooperación y asistencia internacionales. Se define “patrimonio cultural inmaterial” en la Convención como los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas— junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales, que le son inherentes— que las comunidades, los grupos y, en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural”. El patrimonio inmaterial adopta infinidad de formas entre las distintas comunidades, incluidas tradiciones y expresiones orales, artes del espectáculo, usos sociales, rituales y actos festivos; conocimiento y usos relacionados con la naturaleza y el universo; y técnicas artesanales tradicionales. Es fundamental para la Convención el papel decisivo de las comunidades, grupos y personas involucradas para determinar qué constituye su patrimonio y, en consecuencia, solo ellos podrán decidir si continuarán con su práctica o transmisión. Como entidad viva, el patrimonio cultural inmaterial puede dejar de existir sin menguar su función social.

La Convención establece que los Estados Partes deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial presente en sus territorios, en estrecha cooperación y con el pleno compromiso de las comunidades involucradas. Al ratificar la Convención, cada país se compromete a identificar los distintos elementos del patrimonio cultural inmaterial presente en su territorio, a adoptar una política general para promover su función en la sociedad y fomentar medidas de salvaguardia, en particular cuando el patrimonio esté en peligro. Los Estados Partes deben informar regularmente al Comité de Patrimonio Cultural Inmaterial sobre estas medidas.

A fecha del 1 de julio de 2014, 161 Estados son Partes en la Convención de 2003.

Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales (2005)

La Convención de 2005 apunta a garantizar que los artistas, los profesionales culturales y ciudadanos del mundo entero puedan crear, producir, distribuir y disfrutar de una amplia gama de bienes, servicios y actividades culturales, incluida las propias. Afirma el derecho de los gobiernos a presentar marcos legales, financieros y políticos que promuevan la creatividad, provean el acceso a los creadores para que participen en los mercados locales e internacionales, donde puedan reconocerse y remunerarse sus expresiones y obras artísticas, y asegure que el público en general tenga acceso a estas expresiones. La Convención de 2005 reconoce la contribución del sector creativo para el desarrollo socioeconómico de un país y promueve la integración de la cultura en las políticas públicas y programas de asistencia de desarrollo internacional. Finalmente, subraya que si bien los bienes, servicios y actividades culturales tienen un valor económico significativo, no son meras mercancías o bienes de consumo que solo puedan ser considerados objetos comerciales. A tal fin, alienta la cooperación internacional para facilitar la movilidad de artistas y para promover un flujo equilibrado de bienes y servicios culturales, especialmente del Sur global.

A fecha del 1 de julio de 2014, 134 Estados Partes han ratificado la Convención de 2005.



Referencias

- Adokuwa-Asigble IV, M. 1999. *Puberty Rites and Adulthood: the Role of Women in Transmitting Cultural Values*, ponencia presentada en el Simposio Internacional sobre el papel de las mujeres en la transmisión del Patrimonio Cultural, Teherán, Irán, 27 al 30 de septiembre, 1999.
- Alves, P. 2011. *Female Presence in Brazilian Cinema and the Contribution of Femina – International Film Festival Female*. Red Internacional del Festival de Cine Femenino <http://internationalwomensfilmfestivalnetwork.com/female-presence-in-brazilian-cinema-and-the-contribution-of-femina-international-film-festival-female>
- Artículo 19. 2003. *Women's Voices and African Theatre. Case studies from Kenya, Mali, the Democratic Republic of Congo and Zimbabwe* <http://www.article19.org/data/files/pdfs/publications/gender-women-s-voices.pdf>
- Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN , por sus siglas en inglés). 2000. *ASEAN Declaration on Cultural Heritage*, adoptada por los Ministros de Relaciones Exteriores de los Países Miembros de ASEAN el 25 de julio de 2000.
- . 2011. *Employment in Culture, Australia, 2011*. [http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/24CE26B099300AF2CA257ADA00132646/\\$File/62730_2011.pdf](http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/24CE26B099300AF2CA257ADA00132646/$File/62730_2011.pdf)
- Bakari, I. y Cham, M. (eds). 1996. *African Experiences of Cinema*. Londres: British Film Institute.
- Banco Mundial. 2011. *Informe sobre Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de Género y Desarrollo*. Washington DC: Banco Mundial.
- Banco Mundial. n.d. *Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies*. <http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDER/Resources/FemaleEntrepreneurshipResourcePoint041113.pdf>
- Bancroft, R. 2001. Everything Relates, or a Holistic Approach to Aboriginal Indigenous Cultural Heritage. P. Seitel (ed.), *Safeguarding Traditional Cultures: A Global Assessment*. Washington DC: Center for Folklife and Cultural Heritage, Smithsonian Institution.
- Banks, M. y Milestone, K. 2011. Individualization, Gender and Cultural Work. *Gender, Work and Organization*. Vol. 18, No. 1.
- Benhamou, F. 2003. Artists' Labour Markets. R. Towse (ed.), *A Handbook of Cultural Economics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Berkes, F. 2012. *Sacred Ecology*. Tercera edición. Nueva York: Routledge.
- Blake, J. y Azimi, N. 2007. Women, gender and intangible cultural heritage. J. Blake (ed.), *Safeguarding Intangible Cultural Heritage - Challenges and Approaches*. Buih Wells: Institute of Art and Law..
- Bolton, L. y Kelly, S. 2001. *Women, Intangible Heritage and Development, a Feasibility Study – Pacific Region*. <http://www.unesco.org/culture/ich/doc/src/00170-EN.pdf>
- Boswell, R. 2011. *Re-presenting Heritage in Zanzibar and Madagascar*. Adís Abeba: OSSREA.
- Bouchard, J., Gandolfi, S. y Meyer-Bisch. P. (eds). 2014. *Les droits de l'homme: une grammaire du développement*. París: L'Harmattan.
- Carmichael, D.L., Hubert, J., Reeves, B. y Schanche, A. (eds). 1994. *Sacred Sites, Sacred Places*. New York: Routledge.

Centro para la Empresa Privada Internacional (CIPE, por sus siglas en inglés). 2011. *The CIPE Guide to Women's Economic Empowerment Programs*. http://www.cipe.org/sites/default/files/publication-docs/womensEmpowermentGuide_0301.pdf

Charlesworth, H. y Chinkin, C. 2000. *The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis*. Manchester: Manchester University Press.

Chattopadhyay, R. y Duflo, E. 2004. Women As Policy Makers: Evidence From A Randomized Policy Experiment In India. *Econometrica*, Vol. 72, No. 5.

Chua, Z. 2011. *Music Crossroads Baseline Survey 2006 and 2010: a Comparative Study*. <http://www.music-crossroads.net/>

Cliche, D., Mitchell, R. y Wiesand, A.J. 2000. *Pyramid or pillars: unveiling the status of women in arts and media professions in Europe*. Colonia: ARCult Media.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Comentario general no. 20, no discriminación en materia de derechos económicos, sociales y culturales (art. 2, párr. 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 2 de julio de 2009, E/C.12/GC/20.

—. 2009. *Comentario general no. 21, el derecho de toda persona a participar en la vida cultural (art. 15, párr. 1a del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 21 de diciembre de 2009, E/C.12/GC/21.

Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. 1997. *Recomendación general no.23: vida política y pública*, 13 de enero de 1997, A/52/38/Rev.1.

—. 2010. *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: Fiji*, CEDAW/C/FJI/CO/4.

Conkey, M.W. y Spector, J. 1984. *Archaeology and the Study of Gender*. M.B. Schiffer (ed.), *Advances in Archaeological Method and Theory*. Nueva York: Academic Press.

Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA, por sus siglas en francés). 2013. *Analyse de la diffusion à la télévision en 2011 et 2012 de films réalisés par des femmes*. <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Analyse-de-la-diffusion-a-la-television-en-2011-et-2012-de-films-realises-par-des-femmes>

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). 2013. *Declaración Ministerial de la serie de sesiones del ECOSOC de 2013 sobre 'Ciencia, Tecnología e Innovación, y el potencial de la Cultura, para la Promoción del Desarrollo Sostenible y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio'*, 13 de diciembre de 2013, E/2013/L.18.

Da Silva, M. China's Female Directors are on the Rise. *Straight.com*, 28 de septiembre de 2011. <http://www.straight.com/movies/viff-2011-chinas-female-directors-are-rise>

Deacon, H. y Bortolotto, C. 2012. Charting A Way Forward: Existing Research and Future Directions for ICH Research Related to the Intangible Heritage Convention. *Final Report, The First ICH Researchers Forum of 2003 Convention*. Osaka: International Research Centre for Intangible Cultural Heritage in the Asia-Pacific Region (IRCI).

Devine, P.G. 1989. Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56, No. 1.

- División de Estadísticas de las Naciones Unidas (UNSD). 2005. *Clasificación Internacional de Actividades sobre Estadísticas de Uso del Tiempo*. <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=231&Lg=1>
- Donders, Y. 2007. The legal framework of the right to take part in cultural life. Y. Donders and V. Volodin (eds), *Human Rights in Education, Science and Culture – Legal developments and Challenges*. París: UNESCO.
- Dovey, L. 2012. New Looks: The Rise of African Women Filmmaker. *Feminist Africa*, Vol. 16, No. 33.
- Dworkin, R. 1986. *Law's Empire*. Londres: Fontana.
- Ellerson, B. 1997. *Visualizing Herstories: An Introduction to African Women Cinema Studies*. http://www.africanwomenincinema.org/AFWC/Visualizing_Herstories.html
- . 2000. *Sisters of the Screen: Women of Africa on Film, Video and Television*. Trenton, NJ: Africa World Press.
- Instituto Europeo de Investigación Cultural Comparativa (ERICarts). 2003. *Culture gates: exposing professional 'gate keeping' processes in music and new media arts*. Colonia: ARcult Media.
- . 2003. *Culture-Biz: Locating Women as Film and Book Publishing Professionals in Europe*. Colonia: ARcult Media.
- . 2009. *Compendium for Cultural Policies and Trends in Europe*. <http://www.culturalpolicies.net/web/statistics-employment.php?aid=209&cid=78&lid=en>
- Eurostat. 2011. *Cultural Statistics Pocketbook*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Ferguson, C.J. 2012. Positive Female Role-Models Eliminate Negative Effects of Sexually Violent Media. *Revista sobre Comunicación*, Vol. 62, No. 5.
- Film Contact. *Female Directors Scoop Top Honors at AFDA*, 4 de diciembre de 2013. <http://www.filmcontact.com/africa/south-africa/female-directors-scoop-top-honours-afda>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). 2008. *Estado de la Población Mundial 2008: Ámbitos de convergencia: Cultura, Género y Derechos Humanos*. Nueva York: UNFPA.
- Foster, D. One small step for womankind in an all-male Greek state. *The Guardian*, 18 de septiembre de 2012. <http://www.theguardian.com/commentisfree/belief/2012/sep/18/mount-athos-male-greek-state>
- Frederickson, B.L. y Roberts, T. 1997. Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 21.
- Frey, R. y Hartmann, J. 2006. *Gender Manifesto – A call for critical reflection on Gender-orientated capacity-building and consultancy* (trad. F. Alouidor and R. Andras). http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifesto_engl.pdf
- Funkensen, K. 2005. *The Music Industry from the Perspective of Women*. <http://freemuse.org/archives/475>
- Galla, A. (ed.). 2012. *World Heritage: Benefits Beyond Borders*. París: UNESCO/Cambridge: Cambridge University Press.
- Gauteng Film Commission South Africa. *Female African Directors Look to the Sun*. Enero 2011. <http://www.gautengfilm.org.za/news/news-archive/2011/january-2011/770-african-female-directors-look-to-the-sun>

- Griswold, E. y Murphy, S. 2013. *Landays: poetry of Afghan women*. www.poetryfoundation.org/media/landays.html
- Hackett, K., Ramsden, P., Sattar, D. y Guene, C. 2000. *Banking on culture: new financial instruments for expanding the cultural sector in Europe*. Manchester: North West Arts Board.
- JR. y Berrebin, M. 2009. *Women are Heroes, 28 Millimètres by JR*. París: Editions Alternatives.
- Kamara, Y. 2004. *Keys to Successful Cultural Enterprise Development in Developing Countries*. París: UNESCO.
- Kucera, D. y Xenogiani, T. 2009. Women in Informal Employment: What do we know and what can we do? J. Jütting y J.R. de Laiglesia (eds), *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. París: OECD.
- Kulturstyrelsen. 2012. *National User Survey*.
http://www.kulturstyrelsen.dk/fileadmin/user_upload/dokumenter/KS/institutioner/museer/Indsatsomraader/Brugerundersogelse/National_User_Survey_2011.pdf
- Kurin, R. 2004. Safeguarding Intangible Cultural Heritage in the 2003 UNESCO Convention: a critical appraisal. *Museum International*, No. 221-222.
- Labadi, S. 2013. *UNESCO, Cultural Heritage, and Outstanding Universal Value: Value-based Analyses of the World Heritage and Intangible Cultural Heritage Conventions*. Lanham, Md.:AltaMira Press.
- Laven, A., van Eerdewijk, A., Senders, A., van Wees, C. y Snelder, R. 2009. *Gender in Value Chains: Emerging Lessons and Questions*. http://genderinvaluechains.ning.com/profiles/blogs/gender-in-value-chains?xg_source=activity
- Lewis, H. 1995. Between *Irua* and 'Female Genital Mutilation': Feminist Human Rights and the Cultural Divide. *Harvard Human Rights Journal*, Vol.8, No.1.
- Logan, W.S. 2012. Cultural diversity, cultural heritage and human rights: towards heritage management as human rights-based cultural practice. *International Journal of Heritage Studies. Special Issue: World Heritage and Human Rights: Preserving our Common Dignity through Rights Based Approaches*, Vol.18, No.3. Londres: Routledge.
- Lorber, J. 1995. *Paradoxes of Gender*. New Haven: Yale University Press.
- Lowenthal, D. 1998. *The Heritage Crusade and the Spoils of History*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Massiah, J. (ed.). 1994. *Women in Developing Economies: Making Visible the Invisible*. París: UNESCO.
- Mezur, K. 2005. *Beautiful boys/Outlaw bodies: devising Kabuki female-likeness*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Ministerio de Cultura y Comunicación de Francia. 2013. *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication*.
- Ministerio de Cultura y Comunicación de Francia. (France). 2014. *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication* [Observatorio para la igualdad de género en la cultura y las comunicaciones].
- Moghadam, M. y Bagheritari, M. 2005. Cultures, Conventions, and the Human Rights of women: Examining the Convention for Safeguarding Intangible Cultural Heritage, and the Declaration on Cultural Diversity. *SHS Papers in Women's Studies/Gender Research*. París: UNESCO.

- Motion Picture Association of America (MPAA). 2012. *Theatrical Market Statistics*.
<http://www.mpa.org/wp-content/uploads/2014/03/2012-Theatrical-Market-Statistics-Report.pdf>
- Museums Australia. 2000. *Women's Policy for Museum Programs and practice*.
<http://www.museumsaustralia.org.au/userfiles/file/Policies/women.pdf>
- Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos [en cursiva], resolución aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, A/217A (III) A*.
- Naciones Unidas / UNESCO / PNUD. 2013. *Informe sobre la Economía Creativa: Ampliando los Cauces de Desarrollo Local*. Nueva York: PNUD.
- Narayanan, Y. 2012. Violence Against Women in Delhi: A Sustainability Problematic. *Journal of South Asian Development*, Vol. 7, No.1.
- National Endowment for the Arts (NEA). 2008. *Artists in the Workforce: 1990-2005*.
<http://arts.gov/sites/default/files/ArtistsInWorkforce.pdf>
- New York Film Academy. 2013. *Gender Inequality in Film*, 25 November de 2013.
<http://www.nyfa.edu/film-school-blog/gender-inequality-in-film/>
- Ngo-Nguidjol, E. 1999. Women in African Cinema: An Annotated Bibliography. K. W. Harrow (ed.), *African Cinema: Postcolonial and Feminist Readings*. Trenton, NJ: Africa World Press.
- Nickel, J.W. 2007. *Making Sense of Human Rights*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Norton, B. 2009. *Songs for the Spirits - Music and Mediums in Modern Vietnam*. Champaign: University of Illinois Press.
- Nussbaum, M. 2000. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Oberhauser, A.M., Rubinoff, R., De Bres, K., Mains, S. y Pope, C. 2003. Geographic Perspectives on Women. G. Gaile, C. Willmott (eds), *Geography in America at the dawn of the 21st century*. Nueva York: Oxford University Press.
- Oficina de Estadísticas de Australia. (ABS). 2006. *Employment in Culture, Australia, 2006*. [http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/6A0842636FC03C4CCA2573FB000BCD2D/\\$File/62730_2006.pdf](http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/6A0842636FC03C4CCA2573FB000BCD2D/$File/62730_2006.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 1954. *Convención para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado* y Protocolo a la Convención para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado 1954, aprobada por las Altas Partes Contratantes en La Haya el 14 de mayo de 1954.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*. París: OECD Publishing.
- . 2004. *Women's Entrepreneurship : Issues and Policies*. 2nd OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium-sized Enterprises, Estambul, 3 al 5 de junio de 2004 <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf>

Organización para la Unión Africana (OUA) / Unión Africana (UA). 1981. *Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul)*, aprobada por los estados africanos miembros de la Organización para la Unidad africana el 27 de junio de 1981, OAU Doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5.

Ouédraogo, C. Mode africaine: le buzz d'un secteur en plein essor sur la scène africaine et mondiale, *Next-Afrique.com*, julio de 2012. <http://www.nextafrique.com/showroom/styles-de-vie/1909-mode-africaine-le-buzz-d-un-secteur-en-plein-essor-sur-les-scenes-africaine-et-mondiale>

Owen, R. 1841. *Book of the New Moral World: Sixth Part*. Nueva York: G. Vale (1845).

Oyewumi, O. 1997. *The Invention of Women: Making an African Sense of Western Gender Discourses*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

———. 2002. Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the Challenge of African Epistemologies. *JENDA: A Journal of Culture and African Women Studies*, Vol. 2, No. 1.

Posadskaya, A. (ed.). 1994. *Women in Russia: A new era in Russian feminism*. Londres: Verso.

Prasad, S. The all-women crew Kannada film creates record. *The Times of India*, 11 de diciembre de 2013. http://articles.timesofindia.indiatimes.com/2013-12-11/news-interviews/45077660_1_all-woman-crew-film-nikitha

Pratt, R. 2006. *Mission Egalités. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*. París: MCC.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 1995. Informe sobre Desarrollo Humano 1995: La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos. Nueva York: PNUD.

———. 2009. *Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. De l'interdit à l'empêchement*. París: MCC.

Pugsley, B. Women and Film in Africa: Overcoming Social Barriers. *African Women in Cinema Blog*, 7 de mayo de 2012. <http://africanwomenincinema.blogspot.com.br/2012/05/report-by-bronwen-pugsley-women-and.html>

Reiser, M. y Grésy, B. 2008. *Rapport sur l'image des femmes dans les medias*. París: Secrétariat D'Etat à la Solidarité.

Richards, N. 2007. *Handicrafts and Employment Generation for the Poorest Youth and Women*, Policy Paper No. 17. París: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001567/156772e.pdf>

Savage, M. *Why are Female Record Producers so Rare?* BBC Entertainment News, 29 de agosto de 2012. <http://www.bbc.co.uk/news/entertainment-arts-19284058>

Sazanov, A. The watch list: the five most anticipated films of 2014. *The Calvert Journal*, 2 de diciembre de 2013. <http://calvertjournal.com/articles/show/1758/five-most-anticipated-russian-films-2014>

Schmale, W. and Aldeeb Abu-Sahlieh, S.A. (eds). 1993. *Human Rights and Cultural Diversity: Europe, Arabic-Islamic world, Africa, China*. Goldbach: Keip Publishing.

Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica. 2004. *AKWÉ: KON Directrices voluntarias para realizar evaluaciones de las repercusiones culturales, ambientales, y sociales de proyectos de desarrollo que hayan de*

realizarse en lugares sagrados o en tierras o aguas ocupadas o utilizadas tradicionalmente por las comunidades indígenas y locales, o que puedan afectar a esos lugares. Montreal: CBD Guidelines Series.

Shaheed, F. 2010. *Informe de la Experta independiente en la esfera de los derechos culturales, Sra. Farida Shaheed, presentado de conformidad con la resolución 10/23 del Consejo de Derechos Humanos*, 22 de marzo de 2010, A/HRC/14/36.

Shaheed, F. 2011. *Informe de la Experta independiente en la esfera de los derechos culturales*, 21 de marzo de 2011, A/HRC/17/38.

Shaheed, F. 2012. *Derechos Culturales*, 10 de agosto de 2012, A/67/287.

Shaheed, F. 2013. *Informe de la Relatora Especial sobre los derechos culturales: El derecho a la libertad de expresión y creación artísticas*, 14 de marzo de 2013, A/HRC/23/34.

Shields, R. Women occupy just a third of top jobs in fashion. *The Independent*, 31 de mayo de 2009. <http://www.independent.co.uk/life-style/fashion/news/women-occupy-just-a-third-of-the-top-jobs-in-fashion-1693510.html>

Shiri, K. (ed.). 1992. *Directory of African Film-Makers and Films*. Westport: Greenwood Press.

Sigel, R.S. 1996. *Ambition and Accommodation. How Women View Gender Relations*. Chicago: University of Chicago Press.

Skillset. 2010. *Women in the new creative media industries*.
http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset_15343.pdf?3

Smith, L. 2008. Heritage, Gender and Identity. B. Graham and P. Howard (eds), *The Ashgate Research Companion to Heritage and Identity*. Aldershot: Ashgate Publishing.

Smith, L., Morgan, A. y van der Meer, A. 2003. Community-driven Research in Cultural Heritage Management: the Waanyi Women's History Project. *International Journal of Heritage Studies*, Vol. 9, No. 1.

Smith, S.L., Pieper, K. y Choueiti, M. 2013. *Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers*. Sundance Institute and Women in Film Los Angeles, Women Filmmakers Initiative. <http://www.sundance.org/pdf/press-releases/Exploring-The-Barriers.pdf>

Steiner, H. y Alston, P. 1996. *Human Rights in Context Law, Politics and Morals*. Oxford: Clarendon Press.

Stoner, A. 1993. *Sisters Between: Gender and the Medieval Beguines*.
http://userwww.sfsu.edu/epf/journal_archive/volume_IV,no._2_-_sp._1995/stoner_a.pdf

Strathern, M. 1988. *The Gender of the Gift: Problems with Women and Problems with Society in Melanesia*. Berkeley: University of California Press.

Sunder, M. 2001. Cultural Dissent. *Stanford Law Review*, Vol. 54.

Sutherland-Addy, E. 2001. *Women, Intangible Heritage and Development: Perspectives from the African Region*. <http://www.unesco.org/culture/ich/doc/src/00162-EN.pdf>

Throsby, D. 1992. Artist as workers. R. Towse y A. Khakee (eds), *Cultural Economics*. Berlín: SpringerVerlag.

- . 2001. Defining the artistic workforce: The Australian experience. *Poetics*, Vol. 28.
- Towse, R. 2010. *A Textbook of Cultural Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 1966. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [en cursiva], resolución aprobada la Asamblea General el 16 de diciembre de 1966, A/2200A (XXI)*.
- . 1979. *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), resolución (34/180) adoptada por la Asamblea General el 18 de diciembre 1979, A/34/46*.
- . 1992a. *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*, adoptada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (UNCED) el 14 de junio de 1992.
- . 1992b. *Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities*, resolución adoptada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1992, A/RES/47/135.
- . 1992c. *Convenio sobre la Diversidad Biológica*. <http://www.cbd.int/doc/legal/cbd-es.pdf>. Ver también la resolución de la Asamblea General A/RES/55/201.
- . 1993. *Declaración de Viena y Programa de Acción*, adoptada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, y respaldado por la resolución 48/121 de la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993. A/CONF.157/23.
- . 2007a. *Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, resolución adoptada por la Asamblea General el 13 de septiembre de 2007, A/RES/61/295.
- . 2007b. *La Mujer en el Desarrollo, resolución adoptada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2007, A/RES/62/206*.
- . 2008. *Women 2000 and Beyond: Rural Women in a Changing World: Opportunities and Challenges*. Nueva York: United Nations Division for the Advancement of Women/DESA.
- . 2012a. *El Futuro que Queremos*, Documento de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible, 20 al 22 de junio de 2012, Río de Janeiro, Brasil, A/CONF.216/L.1.
- . 2012b. *El Futuro que Queremos para Todos: Informe del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas para el Secretario General*. Nueva York: United Nations.
- . 2012c. *El Futuro que Queremos*, resolución adoptada por la Asamblea General el 27 de julio de 2012, A/RES/66/288.
- . 2013. *Cultura y Desarrollo Sostenible*, resolución adoptada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 2013, A/RES/68/223.
- . n.d. *Índice de Desarrollo Humano (IDH)*. <http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-idh>
- . 2014. *Desafíos y logros en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las mujeres y las niñas*, 25 de marzo de 2014, E/CN.6/2014/L.7.

- . 1970. *Convención sobre las medidas que deben adoptarse para prohibir e impedir la importación, la exportación y la transferencia de propiedad ilícitas de bienes culturales*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 16ª reunión, el 14 de noviembre de 1970.
- . 1972. *Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 17ª reunión, el 16 de noviembre de 1972.
- . 1976. *Recomendación relativa a la salvaguardia de los conjuntos históricos y su función en la vida contemporánea*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 19ª reunión, el 26 de noviembre de 1976.
- . 1980. *Recomendación relativa a la condición del artista*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 21ª reunión, el 27 de octubre de 1980.
- . 1988. *Informe del Comité de Patrimonio Mundial*, 12ª reunión del Comité de Patrimonio Mundial, Brasilia, Brasil, 5 al 9 de diciembre de 1988, SC-88/CONF.OO1113.
- . 1994a. *Evaluación del órgano consultivo ICOMOS sobre el parque nacional Uluru Kata Tjuta*. http://whc.unesco.org/archive/advisory_body_evaluation/447rev.pdf
- . 1994b. *Informe de la reunión de expertos sobre la 'estrategia global' y estudios temáticos para una Lista de Patrimonio Mundial representativa*, 18ª reunión del Comité de Patrimonio Mundial, Phuket, Tailandia, 20 al 22 de junio de 1994, WHC-94/CONF.003/INF.6.
- . 1995. *Nuestra Diversidad Creativa. Informe de la Comisión Mundial sobre Cultura y Desarrollo*. París: UNESCO.
- . 1998a. *Plan de Acción sobre Políticas Culturales para el Desarrollo de Estocolmo*, adoptada por la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo el 2 de abril de 1998.
- . 1998b. *Informe del Comité de Patrimonio Mundial*, 22ª reunión del Comité de Patrimonio Mundial, Kyoto, Japón, 30 de noviembre al 5 de diciembre de 1998, WHC-98/CONF.203/18.
- . 1999. *Segundo Protocolo a la Convención de la Haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado 1999*, adoptada por las Partes en La Haya el 26 de marzo de 1999.
- . 2001a. *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*, 25ª reunión del Comité de Patrimonio Mundial, Helsinki, Finlandia, 11 al 16 de diciembre de 2001, WHC-01/CONF.208/24.
- . 2001b. *Convención sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 31ª reunión, el 2 de noviembre de 2001.
- . 2001c. *Informe del Comité de Patrimonio Mundial*, 25ª reunión del Comité de Patrimonio Mundial, Helsinki, Finlandia, 11 al 16 Diciembre 2001, WHC-01/CONF.208/24.
- . 2003. *Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 32ª reunión, el 17 de octubre de 2003.
- . 2005. *Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 33ª reunión, el 20 de octubre de 2005.
- . 2008. *Prioridad Igualdad de Género - Plan de Acción 2008-2013*. París: UNESCO. http://iite.unesco.org/gender_equality/UNESCO_Strategy_on_GE_2008-2013.pdf

—. 2011a. *Decisión 35 COM 7A.17 Tumbas de los reyes de Buganda en Kasubi (Uganda) (C 1022)*, adoptada por Comité de Patrimonio Mundial en su 35ª reunión, París, UNESCO, 19 al 29 de junio de 2011. WHC-11/35.COM/20.

—. 2011b. *Recomendación sobre el Paisaje Urbano Histórico*, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 36ª reunión, el 10 de noviembre de 2011.

—. 2011c. *Reproducing Gender in Viet Nam's Museums: A Pilot Study*.

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/images/Reproducing-Gender-in-VietNam-Museums_Study.pdf

—. 2012. *Atlas Mundial sobre Género y Educación*. París: UNESCO.

—. 2013a. *Declaración de Hangzhou: Situar la Cultura en el centro de las Políticas de Desarrollo Sostenible*, adoptada por los participantes del Congreso Internacional 'Cultura: Clave para el Desarrollo Sostenible' el 17 de mayo de 2013, CLT-2013/WS/16.

—. 2013b. Decisión 8.COM 5.c.1 y 8.COM 6.a, adoptada en la 8ª reunión del Comité Intergubernamental de Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, Baku, Azerbaijan, 2 al 7 de diciembre de 2013. ITH/13/8.COM/Decisions.

UNESCO-Instituto de Estadísticas de la UNESCO (UIS). 2009. *Marco de Estadísticas Culturales de la UNESCO 2009 (MEC)*. Montreal: UIS.

—. 2012. *Manual n° 2 del Marco de Estadísticas Culturales de la UNESCO 2009 (MEC): Medición de la Participación Cultural*. Montreal: UIS.

UIS. n.d. *UIS.Stat*. <http://data.uis.unesco.org>

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN)/UNESCO. 2008. *Sacred Natural Sites - Guidelines for Protected Area Managers*. http://cmsdata.iucn.org/downloads/pa_guidelines_016_sacred_natural_sites.pdf

Unión Interparlamentaria (IPU). 2014. *Women in National Parliaments*. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Valentine, G. 1989. The geography of women's fear. *Area*, Vol. 21, No. 4.

Van Stam, G. y Mweetwa, F. 2012. Community Radio Provides Elderly a Platform to Have Their Voices Heard in rural Macha, Zambia. *Journal of Community Informatics*, Vol. 8, No.1.

Vats, R. 100 Years of Indian Cinema: the first women directors. *IBN Live*, 31 de marzo de 2013. <http://ibnlive.in.com/news/100-years-of-indian-cinema-the-first-women-directors/382211-8-66.html>

Vincent Dance Theatre. 2009. *Pregnancy and Parenthood – the Dancer's Perspective*. <http://www.vincentdt.com/press/downloads/PregnancyReport.pdf>

Week in China. *Move over chaps: A new wave of female film directors has suddenly emerged in China*. 5 de abril de 2013. <http://www.weekinchina.com/2013/04/move-over-chaps>

Wijers-Hasegawa, Y. UNESCO heritage bid challenged over gender bias. *The Japan Times*, 1 de mayo de 2004. http://www.japantimes.co.jp/news/2004/05/01/national/unesco-heritage-bid-challenged-over-gender-bias/#.U_Hba2NKWy4

Wolfe, P. 2012. A Studio Of One's Own: Music Production, Technology And Gender. *Journal on the Art of Record Production*, No.7.

Woolf, V. 1929. *A Room of One's Own*. Londres: The Hogarth Press.

———. n.d. *Indicadores de Desarrollo Mundial. PIB per cápita (US\$ a precios actuales)*.
<http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD>

———. n.d. *Indicadores de Desarrollo Mundial. Crecimiento del PIB (% anual)*.
<http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>

World Values Survey (WVS). n.d. <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Sector de la Cultura



Centro Internacional
para la Promoción
de los Derechos Humanos
bajo el auspicio de UNESCO

Con el apoyo de

