

**GUÍA DE PREVENCIÓN DE
VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN
EL MARCO DE LOS PROYECTOS DE
LA CONVOCATORIA IBERESCENA:
CÓMO REALIZAR SU
ARTICULACIÓN CON PERSPECTIVA
INTERSECCIONAL Y ENFOQUE
INTERCULTURAL.**

I. Introducción

Esta guía busca aportar al desarrollo de una conciencia crítica sobre dinámicas generalizadas de violencias basadas en género y de discriminación en el sector de las Artes Escénicas. A través de marcos orientadores y recomendaciones entrega a las personas, grupos, organizaciones e instituciones del sector artístico y cultural de las Artes Escénicas - principales destinatarios/as del Programa IBERESCENA-, algunos recursos para visibilizar, prevenir, abordar y erradicar aquellas prácticas y relaciones que perpetúan la violencia hacia las mujeres, niñas, diversidades sexo genéricas y hacia otras identidades subordinadas por la cultura patriarcal.

Este documento se enmarca en el Objetivo Estratégico OE2 del plan Estratégico Cuatrienal 2022-2025 del Programa, que busca “Consolidar la igualdad de género efectiva en el ámbito de las AA.EE iberoamericanas” y posee un enfoque práctico y de sugerencia, sin perjuicio de la aplicación del marco legal que corresponde a cada País Miembro.

Esperamos a través de esta guía, contribuir a que artistas, gestoras, gestores, creadores y creadoras, ejerzan su labor desde el enfoque de género, en articulación con los enfoques interseccional e intercultural, para crear una cultura de respeto, libre de violencias y de discriminación.

II. ¿Qué es la violencia basada en género (VBG) y cómo se articula con la perspectiva interseccional y con el enfoque intercultural?

Entender la **violencia de género o violencia basada en género** implica reconocer que las sociedades actuales están organizadas en un sistema jerárquico que se funda en la interpretación cultural de la diferencia sexual, donde los varones cis heterosexuales ocupan una posición dominante y privilegiada, mientras que las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ ocupan una posición desaventajada y subordinada. Estas relaciones de poder se reproducen a través de distintas instancias de socialización, como la escuela, la familia, los medios de comunicación, la religión y la comunidad, el Estado y las leyes, y atraviesa todas las dimensiones de la sociedad, por lo que el sector de las artes y las culturas no es inmune a las desigualdades, roles y estereotipos de género.

"La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas" (Comité CEDAW, OG 28)

La **interseccionalidad o el enfoque interseccional** es el análisis de cómo interactúan en una persona o colectivo diferentes categorías identitarias y, específicamente cuando se cruzan varias de ellas en manifestaciones de discriminación/dominación. Así, para cada sociedad concreta, las condiciones de vida de una persona se deben interpretar atendiendo de forma combinada a su sexo/género, clase social, nacionalidad, raza/color, sexualidad, religión, lengua, discapacidad, edad/generaciones, entre otras. El enfoque de interseccionalidad es fundamental porque permite visibilizar la diversidad de significaciones, vivencias y consecuencias de la violencia basada en género, así como de discursos que la legitiman y justifican.

Por otra parte, un **enfoque intercultural** implica promover acciones que lleven a construir relaciones de articulación con los territorios, recuperando experiencias y saberes previos, en donde no haya superioridad de una cultura sobre otra, sino una convivencia y un diálogo recíproco de conocimientos entre comunidades. A diferencia del multiculturalismo (que reconoce la presencia en la sociedad de culturas no eurocéntricas o anglosajonas en la medida en que operen únicamente en las comunidades que las adoptan y no interfieran en la cultura dominante en el resto de la sociedad), el enfoque intercultural exige no simplemente un reconocimiento de la diversidad de pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes, sino más bien la valoración y celebración de la diversidad cultural y el enriquecimiento entre las distintas cosmovisiones de los pueblos que habitan en un territorio determinado. Este enfoque es fundamental, porque permite visibilizar las diversidades culturales, sus historias y experiencias; permite además comprender que debemos mirar a las personas desde sus propias concepciones culturales. Esto en ningún caso entra en contradicción con el reconocimiento y la aplicación de los derechos fundamentales, entre ellos el derecho a una vida libre de violencia y la igualdad protección del Estado en dichos estándares.

Abordar las situaciones de violencia de género desde un enfoque interseccional e intercultural permite entender cómo las distintas opresiones operan de forma entrelazada para mantener y reforzar las relaciones de poder. Como artistas, personas creadoras, gestoras, trabajadoras y trabajadores de las artes y la cultura, tenemos la responsabilidad de observar e incorporar a nuestro quehacer la diversidad de identidades, voces y culturas que existe en nuestras sociedades, evitar reproducir estereotipos y sesgos de género y garantizar el acceso y la participación igualitaria de personas LGBTQ+, mujeres, niñas, niños y hombres en la vida cultural.

III. Glosario para introducir y profundizar en la discriminación y violencias basadas en género

Violencia de género: La violencia de género o la violencia basada en género (VBG) se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género y el abuso de poder. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

Principio de igualdad de derechos y no discriminación: Este principio es un pilar fundamental del marco internacional de Derechos Humanos, ya que consagra la igualdad de todas las personas en cuanto a su dignidad y derechos. Las discriminaciones directas se entienden como cualquier norma o acto que signifique un trato perjudicial en función del origen étnico, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, situación de discapacidad, nacimiento o por cualquier otra condición social, mientras que las discriminaciones indirectas se refieren a aquellos tratamientos formalmente neutros o no discriminatorios, pero que producen consecuencias desiguales y perjudiciales para las personas.

Acoso laboral: El acoso laboral refiere a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la persona empleadora o por uno/as o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La Organización de las Naciones Unidas reconoce que el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales de las personas, generando nuevas enfermedades que se añaden a los riesgos tradicionales propios de la sociedad industrial, afectando la productividad de las empresas y dañando a la sociedad en su conjunto, y constituye por lo tanto un problema de salud pública.

Acoso laboral por razón de sexo o género: Se produce cuando las razones sobre las cuales se sustenta el acoso tienen que ver con el sexo de la persona o con identidades y expresiones de género que “se salen de la norma” y por tanto cuestionan el sistema de dominación prevaleciente en el entorno laboral. El acoso se expresa como una forma de “castigo” frente a aquellas personas que ponen en cuestión los mandatos de género. A diferencia del acoso sexual, el acoso por motivo de género no suele estar motivado por un interés de orden sexual. En realidad, este acoso nace a menudo de la hostilidad y tiene por objeto hacer que la persona acosada se sienta excluida de su entorno.

Acoso sexual: Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), el acoso sexual en el trabajo es un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (2013, p. 1), mientras que la CEDAW lo identifica como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres (Recomendación General núm. 19.). Este tipo de acoso puede establecerse tanto en relaciones de jerarquía (vertical) como entre personas en un mismo nivel jerárquico (horizontal) y estadísticamente es mayoritario el acoso de hombres hacia mujeres. Se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Abuso sexual: Se refiere a la intrusión física, real o intencionada, de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual incluye esclavitud sexual, pornografía, abuso infantil y agresiones sexuales.

Tolerancia cero: El principio de tolerancia cero implica que cualquier forma de acoso, discriminación o violencia y en cualquier contexto son inaceptables e implican la toma de medidas contundentes y de manera inmediata. Como principio pone un foco especial en la prevención a través de la sensibilización, la educación y la promoción de relaciones basadas en la igualdad y el respeto. En este sentido es un principio activo, que no espera a que se produzcan situaciones de discriminación y/o violencia para generar una respuesta, sino que trabaja activamente para evitar que estas se produzcan.

Espacio seguro: Un espacio seguro se refiere a un entorno físico o virtual en el que las personas se sienten protegidas, respetadas y libres de discriminación, violencia, acoso o juicio, y en el que pueden participar plenamente y expresarse sin temor a consecuencias negativas o amenazas a su bienestar.

Consentimiento: Se refiere al principio fundamental de que todas las relaciones sexuales y actividades sexuales deben basarse en el acuerdo voluntario, informado y mutuo de todas las personas involucradas. El consentimiento es un componente clave de la igualdad de género y es esencial para prevenir la violencia sexual, el acoso sexual y otras formas de abuso sexual. ONU Mujeres y otras organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres promueven una definición clara y sólida de consentimiento para garantizar que todas las personas sean respetadas y tengan control sobre sus cuerpos y decisiones sexuales. El consentimiento debe ser dado de manera voluntaria, no viciado, sin presiones, coerción o amenazas y no se debe dar por sentado basándose en la falta de resistencia física.

Remuneraciones igualitarias: Las remuneraciones igualitarias se refieren a la práctica de pagar a las personas un salario o compensación justos y proporcionales a su trabajo, independientemente de su género, raza, orientación sexual, edad u otras categorías identitarias. El objetivo es garantizar que todas las personas reciban una remuneración justa y equitativa por realizar un trabajo similar o igual, sin importar su identidad o características personales. Esta práctica debe ir acompañada de la promoción de mujeres y diversidades sexo genéricas en posiciones de liderazgo y de toma de decisiones vinculadas al proyecto determinado.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con perspectiva de género: La conciliación de la vida laboral y familiar se refiere a la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares y personales. Es un enfoque que promueve la idea de que las personas deben poder combinar con éxito sus compromisos laborales con sus responsabilidades familiares y personales sin que ninguno de estos aspectos se vea comprometido. La perspectiva de género aplicada a este enfoque implica considerar y abordar las desigualdades de género que pueden surgir en el contexto de la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto es esencial para garantizar que las políticas y prácticas de conciliación sean equitativas y tengan en cuenta las diferentes necesidades y desafíos que enfrentan mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar. Por ejemplo, en muchas culturas las mujeres todavía llevan una carga desproporcionada en lo que respecta al cuidado de hijos e hijas y otras responsabilidades familiares, lo que termina incidiendo en el desarrollo de sus trayectorias laborales. La perspectiva de género reconoce esta brecha y busca abordarla, promoviendo por ejemplo la consideración en la evaluación ante posibles lagunas en currículos laborales o educacionales, el establecimiento de protocolos de flexibilidad horaria, entre otras medidas.

Desarrollo de proyectos con perspectiva de género: Desarrollar un proyecto artístico y/o cultural con perspectiva de género significa tener en cuenta las

diferencias de género y analizar los impactos, roles y desafíos de género en todas las etapas del proyecto, desde su concepción hasta su ejecución y evaluación. Esto implica reflexionar en torno a ciertas prácticas naturalizadas e incorporar como pilares en desarrollo del proyecto, el respeto y reconocimiento hacia las mujeres, niñas y diversas identidades de género y orientaciones sexuales, la participación igualitaria en todo proceso creativo y cultural, la igualdad de remuneraciones, la conciliación con la vida familiar, las labores del cuidado y la maternidad, y la prevención y erradicación de todo tipo de violencia en los diferentes espacios donde se desarrolla, entre otros aspectos.

Acciones afirmativas/positivas: Acciones diseñadas para corregir desigualdades históricas presentes hasta la actualidad y para promover la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo para grupos que han sido históricamente marginados o discriminados. Estas acciones tienen un carácter temporal para equilibrar las diferentes situaciones de partida a las que se enfrentan personas LGBTQI+, mujeres y niñas. Actualmente se percibe como un mecanismo de cambio social, fundamental para abordar las desigualdades sistémicas y romper los ciclos de discriminación.

IV. Disposiciones internacionales.

En el ámbito internacional se destacan seis principales hitos normativos que conforman el marco de Derechos Humanos sobre igualdad de género y no discriminación.

PRIMERO. Comisión de la [Condición Jurídica y Social de la Mujer \(CSW\) de 1946](#), el cual se constituye como el principal órgano para la formulación de políticas concretas para promover la igualdad de género y el avance de las mujeres a nivel mundial. Se reúne anualmente para evaluar el progreso de los compromisos adquiridos hacia la igualdad de género, identificar retos, establecer normas, y formular políticas.

SEGUNDO. Creación en 1979 de la [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(CEDAW\)](#), instrumento que enumera los derechos de las mujeres, y obliga a los Estados a eliminar todas las formas de discriminación para lograr la igualdad de género. A partir de 2016 más de 185 Estados son parte de la Convención, cuyo carácter es vinculante y posee rango constitucional, comprometiendo con ello a los Estados que la ratifican a dar cumplimiento a su mandato.

TERCER. [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de 1993](#), declaración complementaria a la CEDAW en sus esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres, entendida como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que provoque un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto pública como privada”.

CUARTO. Corresponde a la [Plataforma de Acción de Beijing de 1995](#), cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en la ciudad China para evaluar los cambios introducidos en la vida de las mujeres en la década anterior y adoptar estrategias de intervención para avanzar hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Su principal contribución es la instalación del concepto de mainstreaming (transversalización) de género, que promueve la incorporación del enfoque de género en todas las etapas y fases del accionar de un Estado.

QUINTO. Se remonta al año 2010, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas votó unánimemente la creación de [ONU Mujeres](#), entidad que fusionó cuatro instituciones y organismos internacionales existentes y disgregados en torno al desarrollo de las mujeres y la igualdad de género: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAM), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, con el objetivo de concentrar en un único organismo de la ONU las estrategias para acelerar el progreso sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas,

apoyando a los Estados en el establecimiento de leyes, políticas, programas y servicios para lograr la igualdad de género.

SEXTO. Es el hito más reciente y al mismo tiempo más presente en el accionar de los Estados es el establecimiento el año 2016 de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), un conjunto de 17 objetivos globales y metas específicas que deben alcanzarse para el año 2030. La aprobación de esta nueva agenda representa un esfuerzo mancomunado de los gobiernos, organismos internacionales y de la sociedad civil para avanzar en un nuevo paradigma de desarrollo inclusivo y sostenible que contrarreste la tendencia a la concentración de la riqueza y a la profundización de las desigualdades entre naciones y al interior de los países, así como también para frenar el riesgo de una crisis ambiental. Uno de los objetivos específicos referido a las desigualdades de género es el objetivo número 5 que busca lograr la igualdad de los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas para contribuir así decisivamente al progreso transversal de todos los ODS.

Luego, en materia específica de empleo y ocupación, el [Convenio N° 111 \(1958\) de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) contra la discriminación, compromete a sus partes a promover legislaciones que prohíban todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

El Convenio N°111 -uno de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-, señala que en una organización laboral se distinguen dos formas de discriminación, la directa e indirecta: "La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores/as en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo". La discriminación indirecta ocurre "cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo".

De acuerdo con la OIT, las principales consecuencias de la discriminación que se manifiestan en el mundo del trabajo son:

La segregación horizontal: que reproduce los estereotipos y las actividades reproductivas no remuneradas, de cuidado y servicio para lo cual las mujeres son preferentemente entrenadas desde la infancia: preparación de alimentos, el aseo y limpieza, el cuidado y educación de los niños y niñas, la atención de la salud, etc. Esto se verifica en la vida adulta cuando las mujeres se concentran en sectores que adquieren el carácter de "feminizados". También los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente

femeninas, aunque, la barrera en este caso, se vincula con la autoexclusión de los varones de este tipo de ocupaciones, tanto por el estatus del que gozan estas ocupaciones, como por los menores niveles de remuneración y condiciones de trabajo que caracterizan a estas actividades.

La segregación vertical: entendida como las desigualdades que limitan que las mujeres ocupen puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan. Por lo general, son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que puede ser explicado en parte por una menor calificación, por los estereotipos y prejuicios culturales y por la carga de responsabilidades familiares y domésticas.

La necesidad de la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad: El desafío de lograr la corresponsabilidad entre hombres, mujeres, organizaciones laborales y Estado respecto del trabajo doméstico y de cuidado obedece a que sin ello las mujeres no pueden lograr iguales condiciones y oportunidades para desarrollar su potencial en el ámbito laboral ni los hombres para participar en la esfera reproductiva.

En relación a este último ámbito destaca el [Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo](#), sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, publicado en 1981. En este Convenio pone especial énfasis en la no discriminación respecto de distinciones fundadas en responsabilidades familiares. Dentro de sus artículos se establece que “cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Artículo 3, número 1).

Por último, en materia específica de violencia de género en contexto laboral, el [Convenio N°190 de la OIT](#) es la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en este ámbito particular mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales. Esta normativa fue adoptada en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo, y establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género. Está complementado por la Recomendación N.º 206, que orienta a los Estados en la forma de implementarlo a nivel nacional. Su importancia está relacionada con su objetivo: “erradicar la violencia y el acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género” en el mundo del trabajo.

En el ámbito de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, los [Principios de Yogyakarta \(2007\)](#) constituyen una serie de principios legales internacionales que identifican los derechos específicos, y las obligaciones y deberes relacionados que corresponden a los Estados, para garantizar que las personas LGBTQ+ puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos.

Una década después, en 2017 se adoptaron los [Principios de Yogyakarta más 10](#) (YP+10 por su sigla en inglés), que incluyeron la expresión de género y las características sexuales como categorías de protección, nuevas obligaciones para los Estados y nuevas recomendaciones, y los siguientes 9 Principios: el derecho a la protección del Estado frente a la violencia y la discriminación; el derecho al reconocimiento legal (que afirma que los Estados deben dejar de registrar el sexo/género de las personas, pero que mientras se siga registrando, se debe ofrecer un mecanismo rápido para que las personas puedan cambiarlo); el derecho a la integridad corporal y mental (que incluye el rechazo de la mutilación genital para las personas intersex); el derecho a la no criminalización; el derecho a la protección frente a la pobreza; el derecho a la higiene; el derecho a disfrutar de los derechos humanos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación; el derecho a la verdad sobre las violaciones de los derechos humanos y; el derecho a practicar, proteger, preservar y revivir la diversidad cultural.

V. Recursos y herramientas.

1.º.Preguntas para identificar situaciones de discriminación y violencia basadas en el género en el sector artístico y cultural.

A continuación, se presentan algunas preguntas orientadoras para evaluar e impulsar la aplicación de la perspectiva de género e interseccional en la conformación de grupos de trabajo y en todas las etapas de desarrollo de los proyectos, así como para fomentar discusiones significativas sobre cómo promover la igualdad de género y la inclusión en estos ámbitos.

- *¿Qué conocen las personas integrantes de tu equipo sobre las diferentes violencias basadas en género, así como de los enfoques de género e interseccional?*
- *¿Cómo se dividen las tareas y responsabilidades en el grupo o en el proyecto? ¿Quién o quienes toman las principales decisiones?*
- *¿Cómo la caracterización del público o población beneficiaria del proyecto podría incluir los enfoques de género e interseccional?*
- *¿Se ha considerado en la planificación del proyecto medir el impacto desde las dimensiones de género e interseccionalidad?*
- *¿Qué estrategias y acciones se podrían considerar para manejar situaciones de violencia basada en género que se presenten en el desarrollo del proyecto?*
- *¿Qué has hecho cuando se han presentado situaciones de violencia psicológica, física, sexual o económica basada en género en tu agrupación o en la realización de algún proyecto con otra organización?*
- *¿El proyecto o agrupación cuenta con un protocolo o ruta de atención para la prevención y actuación frente a situaciones de violencia basada en género?*
- *¿Cómo se refleja la diversidad de género en el proyecto, tanto a nivel de contenidos como en la composición del equipo de trabajo?*
- *¿El proyecto genera oportunidades para el desarrollo profesional de mujeres y/o personas LGBTIQ+?*

- *¿Qué porcentaje de mujeres ocupa roles creativos y de liderazgo en la toma de decisiones en el proyecto y/o en la agrupación? ¿Qué se puede hacer para aumentar su participación?*
- *¿Existen redes y colaboraciones que promuevan la igualdad de género en el sector artístico y cultural? ¿Cómo pueden las organizaciones y artistas trabajar juntos para lograr un cambio positivo?*
- *¿Qué tipos y modalidades de violencias se reproducen con mayor frecuencia en la realización de proyectos artísticos y culturales?*
- *¿Cuáles podrían ser ejemplos de situaciones de acoso hacia las mujeres y LGBTQ+ en esos ámbitos?*
- *¿Hay consideraciones con relación a las necesidades propias de la maternidad y/o paternidad, crianza y el cuidado de personas a cargo?*
- *¿A la hora de realizar contrataciones o tercerizar servicios, ¿qué aspectos son tenidos en cuenta?*
- *¿Las personas que trabajan en el espacio o proyecto ¿están capacitadas para identificar situaciones de violencias de género?*
- *¿Ante una situación de violencias hacia el interior del equipo de trabajo, ¿existen acuerdos entre las personas integrantes del proyecto, protocolos y/o procedimientos internos de actuación?*
- *¿En caso de enfrentarse a una situación que desborde la capacidad de acción de las personas que integran el proyecto, ¿conocen los mecanismos e instituciones públicas y privadas a las que pueden recurrir para asesorarse o buscar ayuda?*
- *En caso de trabajar de manera cooperativa, ¿cómo se distribuyen los ingresos? ¿Son equitativos en todo el grupo? Si la conformación del proyecto o espacio es comercial, ¿las personas con igual tarea o responsabilidad perciben los mismos ingresos?*
- *¿Existen tareas que alguien haya asumido y no se consideren parte de su trabajo como, por ejemplo, ordenar, limpiar, calendarizar el trabajo del grupo, entre otras? ¿Las tareas llevadas a cabo por las diferentes personas integrantes del equipo son igualmente valoradas?*
- *¿Se consideran y planifican las necesidades presupuestarias que pueden surgir con motivo de maternidad y/o paternidad o licencias?*

- *¿De qué manera se pueden incorporar recursos (financieros o no) que garanticen instancias de formación en perspectiva de género y diversidad?*
- *¿Qué lenguaje es usado en la comunicación? ¿Se trabaja con usos inclusivos del lenguaje?*
- *¿Cómo son las campañas promocionales para incentivar la afluencia de público? ¿Fomentan la participación y el acceso de todas las identidades y diversidades corporales? ¿Reproducen algún estereotipo de género de mujeres y LGBTQ+?*
- *¿Hay mujeres y personas LGBTQ+ entre artistas, docentes, autores/as, intérpretes que forman parte del grupo y/o se presentan o facilitan actividades en el espacio? ¿Cuántas de estas personas son indígenas? ¿Cuántas son personas con discapacidad?*
- *¿Cuáles son los criterios de curaduría y programación? Tanto para programar o curar un espacio, así como a la hora de seleccionar un texto o repertorio.*

2.º. Estrategias de prevención de situaciones de discriminación y violencia basadas en el género.

- Generar instancias de capacitación y de sensibilización sobre violencias de género dirigidas tanto a integrantes del proyecto, de la agrupación y/o de la organización como para el público destinatario.
- Elaborar protocolos y/o procedimientos internos de actuación ante situaciones de violencia de género, que sean ampliamente difundidos y conocidos, tanto por las personas integrantes del proyecto, agrupación y/u organización, como por sus destinatarios/as. Para ello se deben diseñar estrategias de comunicación claras y visibles.
- Crear o conectar con espacios de acompañamiento para situaciones de violencia de género.
- Revisar constantemente las prácticas internas de trabajo y la distribución de tareas y de espacios para construir mayor paridad y acceso democrático a los espacios públicos y de toma de decisiones.
- Revisar y evaluar permanentemente los contenidos y acciones con perspectiva de género y de diversidad desde un enfoque interseccional.
- Construir espacios de diálogo con otros proyectos, agrupaciones y/u organizaciones para desarrollar y fortalecer estrategias de sensibilización en torno a la prevención de las violencias de género.
- Incluir la perspectiva de género y diversidad en toda la comunicación del proyecto, tanto externa como interna.
- Articular o impulsar campañas en redes sociales con otras agrupaciones, organizaciones e instituciones sobre la prevención de las violencias de género.

VI. Anexo: Algunos ejemplos de protocolos, guías y estrategias usados como referencia para la elaboración de la presente Guía.

- ◆ Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género de la Secretaría General Iberoamericana - SEGIB: <https://www.segib.org/?document=orientaciones-para-el-uso-de-un-lenguaje-inclusivo-con-perspectiva-de-genero-en-los-organismos-iberoamericanos>
- ◆ Guía para la transversalización de la perspectiva de género de la Secretaría General Iberoamericana - SEGIB: <https://www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021>
- ◆ Guía para la incorporación de la perspectiva multicultural de la Secretaría General Iberoamericana - SEGIB: <https://www.segib.org/?document=guia-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-multicultural-en-los-programas-iniciativas-y-proyectos-adscritos-de-la-cooperacion-iberoamericana-2>
- ◆ Guía para la prevención de las violencias basadas en género de la Alcaldía de Bogotá: https://sicon.scrd.gov.co/sites/default/files/2023-03/gui%CC%81a_prevenccion_vbg.pdf
- ◆ Empresas libres de violencia del PNUD y la Iniciativa Spotlight: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf
- ◆ Guía de prevención de las violencias de género de la República Argentina: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/08/guia_prevenccion_de_las_violencias_de_genero_mfensty.pdf
- ◆ Guía preventiva de violencia basada en género y discriminación en el sector de las Artes Escénicas y Audiovisuales de la Comisión Nacional de Género, Igualdad y No Discriminación del Sindicato de Actores y Actrices, Trabajadores y Trabajadoras de las Artes Teatrales de Chile: <https://media.elmostrador.cl/2021/03/Guia-preventiva-violencia-de-genero-y-discriminacion.pdf>
- ◆ Recomendaciones de ambientes de trabajo libres de violencia de género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile: <https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2021/07/recomendaciones-genero.pdf>
- ◆ Guía práctica para la prevención de la violencia de género, hostigamiento sexual en actividades artísticas del Ministerio de Cultura de Perú: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3059992/Guia%20practica%20prevencion%20violencia%20hostigamiento%20artisticas_diagramada_final_.pdf.pdf?v=1651680076