



**Guía para la
transversalización
del enfoque de**

género

#DACMI





**Guía para la
transversalización
del enfoque de**

género



Guía para la
transversalización
del enfoque de



Créditos

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Juan David Correa Ulloa

Jorge Ignacio Zorro Sánchez

Adriana Molano Arenas

Diana Díaz Soto

Ingrid Johana Dacosta Garavito

Mónica Molano Soler

Anamaria Lara Bastidas

María Juliana Zamora

Juliana Avendaño

Ministro de las culturas, las artes y los saberes

Viceministro de las artes y la economía cultural y Creativa

Viceministra Fomento Regional y Patrimonio (E)

Directora de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos

Coordinadora Grupo de Producción e Información

Contratista - Formación ecosistema audiovisual

Contratista - Producción

Contratista - Apoyo Administrativo

Contratista - Asistencia de producción

Con la participación y apoyo del equipo de la DACMI

Annie Buitrago

Angie Forero

Claudia González

Jhon Garzón

Milady Polanco

Annie Buitrago

Gladis Riaño

Lina Arias

Marina Arango

Nazly Maryith Lopez Diaz

Santiago Ospina

Contratista enlace Estímulos DACMI

Asesora Grupo de Comunicación y medios interactivos

Contratista Grupo de Comunicación y medios interactivos

Contratista Apoyo técnico Estrategia Digital es Cultura

Contratista Grupo de Comunicación y medios interactivos

Contratista enlace Estímulos DACMI

Contratista Grupo Producción en Información

Contratista Grupo de Memoria y Circulación

Líder de Patrimonio

Contratista Apoyo técnico en la estrategia Digital es Cultura

Contratista Líder de Divulgación

Grupo de Investigación y contenido

María Margarita Herrera Sabogal

Natalia Giraldo Castro

Zulay Riascos Zapata

Juliana Delgado Restrepo

Diana Carolina Ampudia Castillo

María Paola Hernández

Investigadora principal - Coordinadora

Investigadora - Asesora en género

Investigadora enfoque étnico y relatora

Revisora y asesora externa en ley, género y sexualidad

Corrección de estilo y edición

Diseño y diagramación

Esta investigación se finalizó el 15 de diciembre de 2023

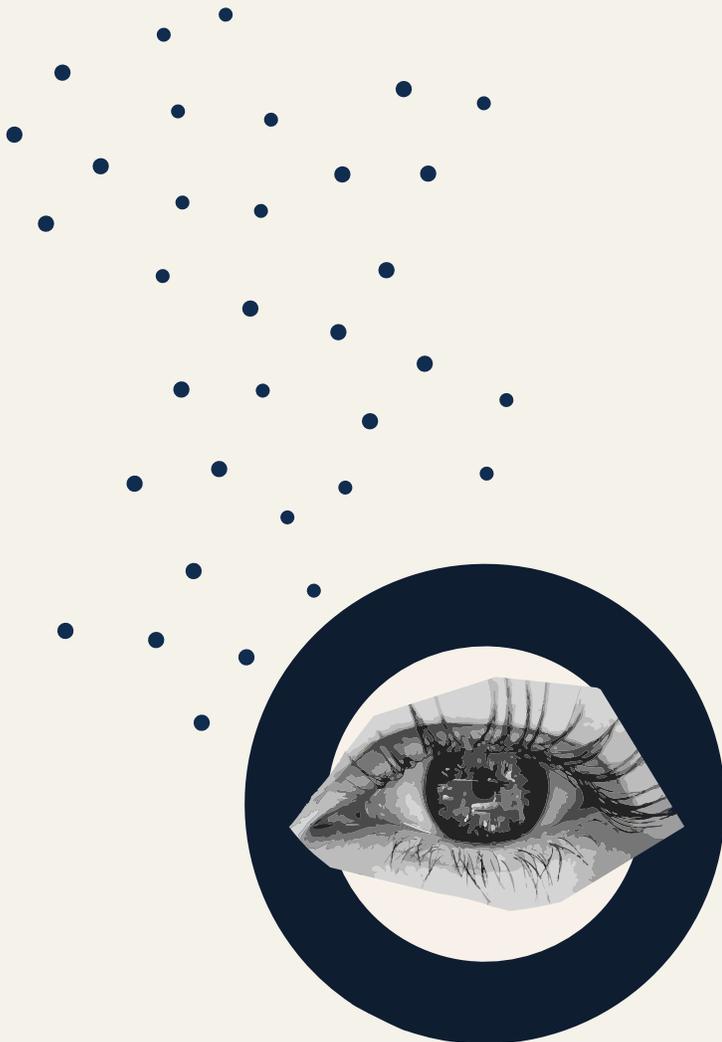
Para la Dirección de Audiovisual, Cine y Medios interactivos DACMI

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes





Tabla de contenido



Introducción Conceptos clave

1. La brecha de género y sus consecuencias

- 1.1. Un espejo que no podemos omitir. Memoria de la realidad de las mujeres en Colombia
- 1.2. Brechas de las mujeres en el audiovisual, el cine y los nuevos medios
- 1.3. Participación de las mujeres en el audiovisual, el cine y los nuevos medios
- 1.4. La brecha digital
- 1.5. Derechos digitales y apropiación digital

2. Violencia contra las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos

- 2.1. Radio, televisión y medios interactivos

3. El problema de la representación: verse y narrarse, un asunto también de mujeres

- 3.1. ¿Representaciones interseccionales y libres de estereotipos de género?
- 3.2. Sin representación no hay participación

4. Recomendaciones

- 4.1. Sobre el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la DACMI
 - 4.1.1. Despacho Central DACMI
 - 4.1.2. Circulación y memoria
 - 4.1.3. Comunicaciones y medios interactivos
 - 4.1.4. Producción e información
 - 4.1.5. Programa Nacional de Estímulos
- 4.2. Recomendaciones generales
 - 4.2.1. Redes y articulaciones
 - 4.2.2. Financiamiento
 - 4.2.3. Difusión
 - 4.2.4. Análisis de contenidos
- 4.3. Evaluación
- 4.4. Indicadores

5. Conclusiones y hallazgos

6. Normativas

- 6.1. Normativa internacional
- 6.2. Normativa nacional

Glosario Bibliografía



Introducción.



El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a través de la Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos (DACMI), crea la guía de transversalización del enfoque de género e interseccional con la intención de brindar herramientas clave a profesionales y contratistas que tienen a su cargo planes, programas y proyectos del sector audiovisual, el cine y los medios interactivos para poner en práctica acciones con enfoque de género y, así, disminuir la brecha.

Para la elaboración de esta guía de enfoque de género, hemos dirigido nuestra atención hacia las experiencias y obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en el sector. Al adoptar un enfoque interseccional, reconocemos que las mujeres conforman un grupo diverso, enfrentando situaciones particulares según el contexto y el lugar desde el cual se enuncian.

Asimismo, identificamos las barreras e inequidades experimentadas por personas con identidades de género diversas. Por este motivo, consideramos valioso que se emprenda un trabajo específico que aborde aspectos relacionados con orientaciones sexuales e identidades diversas desde una perspectiva diferencial, reconociendo sus particularidades. Esto permitirá desarrollar investigaciones y proyectos más detallados y específicos que brinden datos diferenciados y abordajes integrales para cada población.

La guía persigue la garantía y el restablecimiento de los derechos de las mujeres. Es un insumo con acciones enfocadas en evaluar las condiciones de vulnerabilidad y las problemáticas que alimentan las brechas de género y a su vez impiden el desarrollo de la mujer, quien termina excluida de los espacios de participación y sistemas económicos.

Dichas problemáticas además perpetúan los roles establecidos, dando como resultado la división sexual del trabajo y las violencias por razones de género, incluidas la violencia sexual, física, psicológica y económica dentro y fuera de sus hogares.

No obstante, antes de alcanzar el restablecimiento de los derechos, un aspecto fundamental del enfoque diferencial interseccional, es importante:

1. Reconocer como necesaria la protección de los derechos de grupos históricamente oprimidos y vulnerados. Este paso es parte esencial de cualquier acción emprendida para restablecer y proteger los derechos de las mujeres.
2. Identificar las afectaciones que estas poblaciones han tenido que afrontar. En este caso particular, resulta imperante distinguir aquellas situaciones que intensifican la discriminación hacia la mujer



para plantear una Guía de transversalización del enfoque de género efectiva.

3. Abordar las necesidades de estos grupos poblacionales, satisfaciendo no solo sus necesidades particulares sino también aquellas de carácter social y cultural. La satisfacción de estas necesidades, además de ser el objetivo de las políticas públicas, es inherente a un principio ético fundamental de equidad: si una sociedad democrática no se compromete a lograr la idea de una sociedad igualitaria y equitativa, donde todos seamos tratados de manera justa y respetuosa, no podrá superar sus paradigmas de desarrollo.

¿A quién va dirigida?

La guía está dirigida a los responsables de los planes, programas y proyectos de la DACMI, así como a personas profesionales y contratistas vinculadas en la planeación estratégica de la dirección y sus diferentes grupos de trabajo. También puede ser consultada por entidades y personas interesadas en las temáticas aquí planteadas.

¿Para qué es esta guía?

Esta guía desempeña un papel esencial al proporcionar orientación práctica para integrar el enfoque de género e interseccional en los procesos desarrollados por la DACMI. Su objetivo principal es asegurar que las políticas y proyectos internos consideren las diversas experiencias y necesidades de las mujeres, promoviendo así la equidad de género.

Al eliminar desigualdades y fomentar la equidad en la producción y promoción cultural, la guía contribuye a la existencia de acciones más justas e inclusivas. Además, previene la reproducción de estereotipos y fomenta la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo, fomentando un entorno cultural más equitativo.

Asimismo, al garantizar el acceso igualitario a recursos y beneficios, contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (*ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* y *ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno*

y productivo y el trabajo decente para todas y todos) y a otras políticas internacionales y nacionales relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. En última instancia, se convierte en una herramienta esencial para crear conciencia y sensibilización sobre cuestiones de género, incentivando cambios positivos en las producciones de la DACMI.

¿Por qué es importante esta guía?

Esta guía nace de los esfuerzos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la DACMI por generar herramientas para la planeación de acciones que contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres al interior de la entidad y en iniciativas asociadas al diseño de políticas públicas, planes, programas y proyectos, asistencia técnica, acompañamiento, gestión del conocimiento y formación e incentivos para fortalecer los eslabones del ecosistema audiovisual, sonoro, cinematográfico y de medios interactivos.

Este enfoque de género se puede integrar en todas las etapas, desde el diseño hasta la evaluación, con el propósito de lograr beneficios equitativos. De igual manera es importante que sea complementado con enfoques interseccionales que reconozcan la diversidad de condiciones que enfrentan las mujeres según su género, etnia, raza, ubicación geográfica y edad, entre otros, las cuales definen las necesidades y desafíos que puede abordar la DACMI por medio de acciones concretas en el ecosistema audiovisual, sonoro, cinematográfico y de medios interactivos de Colombia.

Asumir el enfoque de género interseccional es importante porque es otro avance hacia el cumplimiento de marcos normativos de carácter internacional y nacional para generar acciones y atender a las políticas públicas que tienen por objetivo eliminar prácticas de desigualdad y exclusión en el ámbito cultural.



Conceptos clave

Género: Esta categoría permite comprender las relaciones desiguales entre mujeres y hombres y personas que no se identifican de manera binaria, sobre todo de qué manera operan las múltiples exclusiones, *“es una categoría de análisis que da cuenta de una relación social, caracterizada históricamente por la desigualdad y la subordinación de unos sobre otras, a partir de la asignación cultural de roles, posiciones y prácticas en la sociedad. El género ha determinado los procesos de producción, reproducción, distribución, acceso a bienes y servicios, participación, uso y gestión de recursos naturales estableciendo ciudadanía de primer, segundo y tercer nivel”*. (RENAF, 2017, p. 6)

Según la OMS, la palabra género *“se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar”*.

** Si bien para esta guía abordaremos el género resaltando los roles, imaginarios, problemáticas que afectan más a las mujeres, reconocemos que el género es una categoría identitaria que está en constante transformación y que abarca también aquellas identidades que no necesariamente quieren encajar dentro de las categorías binarias de femenino/masculino.

Transversalización del enfoque de género: la transversalización del enfoque de género en el proceso de la acción pública, en cualquier área, sector o territorio, sirve como herramienta para hacer de los intereses y necesidades de mujeres y hombres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de planes y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos.

“La transversalización busca, por un lado, atender las necesidades prácticas de las mujeres –asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de las necesidades básicas–, mejorando la condición de las mujeres y, por otro, atender

sus intereses estratégicos vinculados con la superación de la desigualdad –acceso al poder y superación de diversas formas de discriminación y subordinación–, generando mayores niveles de empoderamiento que transformen la posición de las mujeres en la sociedad” (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012, p. 48).

Enfoqué de género: Representa un enfoque teórico de análisis que facilita la reconsideración de las construcciones sociales y culturales que delimitan la distribución del poder entre mujeres y hombres. Este enfoque influye directamente en las formas de interacción entre las personas en todos los ámbitos. Constituye tanto una herramienta conceptual como práctica, posibilitando el desarrollo de propuestas metodológicas de análisis con el objetivo de transformar estas relaciones que, en el pasado, han resultado en discriminación hacia las mujeres, falta de equidad, limitado acceso a oportunidades y desarrollo, así como en un conocimiento insuficiente de sus derechos humanos.

“La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas permite evidenciar los efectos diferenciados que tienen las intervenciones sociales en la vida de las personas dependiendo si son hombres o mujeres. Al reconocer estos efectos diferenciados, el accionar público opera bajo el concepto de eficiencia, entendida como el aprovechamiento óptimo de los recursos bajo una restricción presupuestal del Estado. Adicionalmente, avanza en el reconocimiento de derechos, que permite la consecución de los mismos de manera real, tanto para hombres como para mujeres – igualdad sustantiva–” (Presidencia de la República, 2012, p. 48).

Enfoque interseccional: El término fue introducido en 1989 por la abogada afroamericana Kimberlé Crenshaw, con el propósito de destacar la invisibilidad jurídica relacionada con diversas dimensiones de opresión. Su conclusión fue que en cada individuo se entrelazan diversas categorías de diferencia, amplificando así la experiencia de discriminación. La interseccionalidad destaca que las categorías sociales como género, etnia y clase social, entre otras, no son inherentes o biológicas, sino construcciones sociales interrelacionadas. La acumulación e intersección de múltiples desigualdades y



formas de discriminación generan privaciones significativas de derechos para las personas. Por ende, el análisis interseccional constituye un enfoque metodológico esencial para identificar y abordar de manera estadística las formas entrecruzadas de discriminación.

Esta *"perspectiva permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (género, discapacidad, etapa del ciclo vital, pertenencia étnica y campesina entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos"* (DANE, 2020).

1. La brecha de género y sus consecuencias

En la actualidad, la realidad de las mujeres en Colombia está intrínsecamente vinculada a diversos desafíos, entre los que destaca superar la violencia que perpetúa su posición subordinada en el orden económico, social y político. Lugar en donde la garantía de sus derechos no se materializa plenamente y persisten desigualdades laborales y salariales, poca participación en espacios de toma de decisiones, elevados índices de pobreza y falta de garantías en el acceso a economías de desarrollo.

La violencia estructural es una condición que enfrentan las mujeres y se manifiesta como una privación de sus derechos humanos y la satisfacción de sus necesidades básicas. Esta forma de violencia parte de sistemas de opresión arraigados a las estructuras sociales, políticas y económicas de una sociedad. Su impacto se extiende más allá de la esfera individual, afecta a todas las sociedades que no garantizan derechos y condiciones de igualdad para sus ciudadanías. Este concepto fue introducido por el sociólogo Noruego Johan Galtung para destacar la importancia de abordar las causas de la violencia, no solo desde sus manifestaciones directas como la violencia física o psicológica sino que presenta el sexismo, la discriminación en razón género, el racismo, la desigualdad económica, las brechas de participación, las brechas laborales, entre otras problemáticas que se establecen desde la cotidianidad y la cultura, como formas de violencia que perpetúan la injusticia y la desigualdad.

Todas las mujeres en Colombia afrontamos violencia y las mujeres en el sector del audiovisual, cine y medios interactivos se ven afectadas por estas condiciones, al revisar las brechas laborales, económicas, las dificultades de participación, el lento acceso a desarrollo y participación en las industrias, se evidencia que la violencia es invisible y se reconoce

principalmente desde la violencia directa en la que también se dan balances negativos para las mujeres. El reconocer que la violencia atraviesa la condición de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, la cultura y la economía es un primer paso para emprender acciones de cambio.

1.1. Un espejo que no podemos omitir. Memoria de la realidad de las mujeres en Colombia

Situadas en el contexto social, cultural y económico de Colombia y a pesar de tener una amplia normativa encaminada a la equidad de género, las mujeres siguen enfrentando violencias estructurales y brechas económicas y laborales por la falta de igualdad de oportunidades.

Este panorama ha sido evidenciado incluso en el actual Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la vida 2022 – 2026", el cual incita a garantizar el disfrute de los derechos de la mujer y acabar con la brecha de género para avanzar de manera efectiva en la construcción nacional:

"...este plan es con las mujeres en todas sus diversidades. Ellas representan más de la mitad de la población y serán el centro de la política de la vida y de las transformaciones de nuestra sociedad. Las mujeres han sido históricamente tejedoras de la paz, guardianas del agua y defensoras del territorio y de la vida. Sin embargo, persisten las violencias y las discriminaciones. Las niñas y adolescentes han sido especialmente golpeadas. Entre las razones de estas desigualdades y discriminaciones, se destaca la normalización de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios basados en la división sexual y de género de la sociedad.

No podemos avanzar en la construcción de una Colombia Potencia Mundial de la Vida mientras no se garantice el disfrute de sus derechos sociales y persistan barreras y brechas de género en materia económica, social y política, así como la injusta división sexual del trabajo que no les permite tener autonomía económica y tiempo para su bienestar".

Siendo este: el reconocimiento de la desigualdad, el primer paso para marcar las pautas de reflexión y acción de cualquier estrategia, plan, programa o proyecto que pretenda integrar enfoques de género con el propósito de evitar la prolongación de la violencia y la vulneración de los derechos de las mujeres.



“No es un favor que nos están haciendo, es un derecho”¹

Para comprender la magnitud de esta problemática y sus consecuencias es necesario mostrar el panorama actual. Para ello fueron usadas estadísticas medibles, cuantificables y verificables como las cifras sobre Economía del Cuidado y Economía cultural y creativa generadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, en alianza con ONU Mujeres.

Además de los estudios adelantados por los observatorios con enfoque de género de la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, entre otros, cuyos datos desagregados permiten dimensionar los desafíos a tratar en temas de género y propiciar el desarrollo, la innovación y la transformación social, económica y cultural del país.

La brecha en cifras:

Para medir este problema fue presentado por primera vez, en 2006, el Índice de Brecha Global de Género², el cual pretendía analizar, a partir de variables como: la participación económica, la educación, la participación política y la expectativa de vida, en qué medida eran distribuidos los recursos y oportunidades entre mujeres y hombres.

En el año 2023 este “termómetro” situó a Colombia en el puesto 42 del ranking mundial, de un total de 146 países con un índice de 0.751, siendo 1 (equidad) la puntuación más

¹ Para más información consulte el informe *¿Cómo empezó la ruta hacia la paridad?* de la Fundación Artemisas.

² “La metodología del índice se ha mantenido estable desde su concepción original en 2006, proporcionando una base para series de tiempo y manteniendo los países analizados. La edición de este año requirió la actualización de un indicador del Subíndice de participación y oportunidades económicas y desarrolló una definición actualizada por parte del recopilador de la institución para el indicador del Plan Político Subíndice de Empoderamiento. Los tres conceptos básicos que subyacen al Índice Global de Brecha de Género, que forman la base de cómo se eligieron los indicadores, cómo se tratan los datos y cómo se puede utilizar la escala. En primer lugar, el índice se centra en medir las brechas en lugar de los niveles. En segundo lugar, captura las brechas en las variables de resultados en lugar de brechas en las variables de entrada. En tercer lugar, clasifica a los países según la igualdad de género y no a las mujeres en el empoderamiento” (Foro Económico Mundial, 2023, p. 62).

alta del índice y 0 (inequidad) la puntuación más baja. Sin embargo, aunque aparentemente estamos entre los países más equitativos, aún quedan muchas problemáticas por resolver antes de eliminar completamente la brecha de género.

La participación económica de las mujeres³

Según el informe *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia* de ONU Mujeres y el DANE, la tasa de participación es la proporción de mujeres en edad productiva que forman parte de la fuerza laboral activa, ya sea como empleadas o en busca activa de empleo. Este indicador permite comprender la participación económica de las mujeres en una sociedad y su contribución al mercado laboral.

En Colombia, aunque las mujeres son el grueso de la población, los hombres detentan más espacio dentro de la fuerza de trabajo y menos en la tasa de desempleo. Es decir, que tienen más participación laboral. Esta brecha es mayor en el departamento de Chocó y menor en Cundinamarca.



³ *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia* presenta el perfil de género nacional que permite, a través de datos desagregados, brindar un panorama sobre las desigualdades imperantes entre mujeres y hombres. Los datos y las estadísticas son herramientas indispensables para diseñar, presupuestar, poner en marcha y monitorear políticas y programas orientados al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; así como apoyar la valoración de sus efectos y promover la rendición de cuentas. Este tipo de documentos contribuyen a [...] informarse sobre las condiciones de las mujeres en Colombia y los retos que tiene el país para avanzar en el logro de la igualdad sustantiva y exigir la rendición de cuentas al respecto (ONU Mujeres, 2022).



Según la tasa de desempleo hay

120 mujeres desocupadas por cada

100 hombres desocupados.

Las menores tasas se encuentran en los departamentos de

Chocó **24,3%**

Boyacá **40,9%**

La mayor Tasa Global de Participación de las mujeres se registró en

Cundinamarca
64,5%

Brecha salarial

Este fenómeno responde a la diferencia de ingresos que perciben mujeres y hombres, bien sea porque los hombres han ocupado naturalmente puestos de liderazgo, que incluyen salarios más altos, o porque a pesar de desempeñar el mismo cargo, con las mismas responsabilidades, las mujeres siguen recibiendo menos salario que sus pares hombres.

La brecha salarial es una de las tantas consecuencias de la violencia estructural y se alimenta de las desigualdades que enfrentan las mujeres cuando: abandonan sus empleos para ejercer la maternidad o no pueden acceder a oportunidades de formación académica, entre otras situaciones.

En el contexto del audiovisual, el cine y los medios interactivos, estas brechas están condicionadas por las dinámicas particulares del trabajo en campo, que no facilitan las condiciones para asumir la maternidad, el cuidado de niñas y niños en etapas tempranas o el manejo del tiempo. Esto obliga a las mujeres a abandonar su crecimiento laboral e inserción en escenarios de desarrollo en etapas productivas.

En 2020, por cada

\$100 que recibió un hombre por su trabajo,

las mujeres recibieron **\$94,2**

En 2020-2021, las mujeres destinaron en promedio

7 hrs 44 min > **diarios al trabajo no remunerado;**

en tanto que los hombres destinaron > **3 hrs 6 min**

En promedio, las mujeres trabajan diariamente

2 hrs 50 min > **más que los hombres.**



El promedio de la brecha salarial nacional en 2020 fue del 5,8%. Esto significa que las mujeres percibieron el 94,2% de lo que ganaron los hombres. Entre 2013 y 2019, la cifra disminuyó 5,3 puntos porcentuales al pasar de 18,2% en 2013 a 12,9% en 2019.

Dicha reducción fue mayor entre 2019 y 2020 con 7,1 puntos porcentuales. Sin embargo, esto ocurrió porque durante la pandemia del nuevo coronavirus las mujeres que recibían menos salario perdieron sus empleos. Esto significa que no hubo una reducción real en la brecha sino que las mujeres en posiciones laborales precarias ya no hacían parte de la estadística.

Economía del Cuidado⁴

Las mujeres en Colombia enfrentan desigualdades económicas a pesar de su participación en el mercado laboral y son más propensas a permanecer en la pobreza. La economía del cuidado se refiere a la forma en que se organizan y distribuyen los recursos económicos para satisfacer las necesidades relacionadas con el cuidado de las personas, especialmente el trabajo no remunerado de labores domésticas que tradicionalmente recae en el género femenino, quienes asumen responsabilidades de cuidado de personas mayores, niños y niñas, personas enfermas o en condición de discapacidad.

El 11 de noviembre de 2010 se creó la Ley 1413 en la que se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales a fin de medir el aporte de la mujer al desarrollo económico y social del país, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas enfocadas en promover la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral. Esta ley apunta al desarrollo de acciones concretas orientadas a dar visibilidad y cuantificación a la contribución del trabajo doméstico que realizan las mujeres, a fin de superar la visión que supone al cuidado como una actividad meramente relegada al plano privado. Se busca relevar su función pública, social y económica en la producción de riqueza y bienestar.

No obstante, a pesar de esta acción que restituye derechos, las mujeres en Colombia aún viven condiciones de desigualdad para empoderarse económicamente e insertarse en contextos de participación laboral⁵.

4 Para más información consulte el informe **Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral** del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE.

5 Para más información consulte la **Ley 1413 de 2010**.

Las mujeres no reciben remuneración por el trabajo de cuidado que realizan diariamente. Esto les representa un obstáculo para insertarse en estructuras laborales y lograr autonomía económica.

Según la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado, el valor de Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCnR) corresponde al

20% **el producto interno bruto PIB.**

Si este trabajo tuviera remuneración monetaria, sería el sector más importante de la economía, por encima del sector de comercio

17,5% **del PIB**

el sector de administración pública

14,6% **del PIB**



y el de industria manufacturera

11,9% del PIB

En el aporte del Trabajo No Remunerado a la Economía, las mujeres aportan el

78,4%

de las **36,5 millones de horas** anuales dedicadas a Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado (TDCNR), aportan el **76% de su valor económico**.

1.2. Brechas de las mujeres en el audiovisual, el cine y los nuevos medios

Muchas de las instituciones vinculadas con el desarrollo audiovisual, el cine y los medios interactivos en Colombia no hacen levantamiento de datos y estadísticas que evidencien las condiciones de las personas, agentes y dinámicas del ecosistema, y cuando lo hacen no brindan un panorama completo de la situación pues prevalece información del cine, desde mediciones de taquilla o presencia en mercados internacionales, y de la televisión, desde la medición de audiencias y hábitos de consumo, sobre las prácticas de comunicación dadas en territorios.

Es así como los procesos de apropiación de narrativas en comunidades étnicas o rurales, las narrativas propias que reivindican luchas de las juventudes, los derechos de personas de la comunidad LGBTQ+, la inserción de las mujeres en el desarrollo digital y tecnológico, entre otras dimensiones del sector del audiovisual y los nuevos medios, no cuentan con investigaciones cuantitativas o cualitativas que permitan aproximarse a las brechas desde esas otras perspectivas. Es decir, la información y datos son prácticamente inexistentes.

Sin embargo, no se pueden omitir ejercicios gubernamentales y acuerdos de cooperación internacional, así como ejercicios de diagnóstico y participación emprendidos por la sociedad

civil y movimientos de mujeres que se han propuesto recabar información que encamine, de manera más asertiva, acciones para alcanzar la igualdad de género.

En 2020 fue publicado el **Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género**, desarrollada en el marco del programa “Superando la violencia contra las mujeres” de ONU Mujeres Colombia, con el apoyo de USAID⁶. Este documento presenta información cualitativa y cuantitativa que permite “analizar la situación de las mujeres en el campo cultural, rastrear qué otras fuentes de información monetaria y no monetaria existen para entender el rol de las mujeres en la cadena de producción e identificar problemáticas que impiden la igualdad de género en el sector”.

Además, hace un ejercicio de investigación que se compromete con la revisión de datos y su análisis desde la perspectiva de género e introduce problemáticas que afrontan las mujeres al insertarse en las dinámicas de las industrias creativas, específicamente en las del sector audiovisual.

Este análisis supone un paso importante para emprender acciones que propicien “la implementación efectiva de sistemas de producción de información estadística, diagnóstico, análisis y el fortalecimiento de medios de recolección, clasificación y procesamiento de datos desagregados, en todas las esferas y sectores”, compromiso adquirido por Colombia al ser uno de los países miembros de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) que hizo parte del Consenso de Santo Domingo en el año 2013 y busca estrategias para reconocer el aporte de las mujeres a la cultura y la implementación de políticas que propendan por la redistribución de los recursos y la participación de las mujeres en espacios de decisión en el sector.

Revisando las conclusiones del análisis de la **Cuenta Satélite de Cultura** sobre el segmento audiovisual –que abarca cine, video, radio y televisión– y la diversidad de actividades y productos que van desde la producción y transmisión de cine y televisión hasta la exhibición cinematográfica, entre otras, fueron identificadas las siguientes cifras, útiles para conocer cómo están las mujeres en el sector:

⁶ Para más información consulte el informe **Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género** de ONU Mujeres.



Empleo:

En 2007, la participación de las mujeres en la contratación de independientes no llegaba al 8% y una década después ya alcanzaba cerca de una tercera parte del empleo autónomo en el sector. Esta situación refleja la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres, pues tanto mujeres asalariadas como independientes siempre son minoría en contextos de trabajo remunerado.

Trabajos equivalentes a tiempo completo en el segmento audiovisual por categoría ocupacional y género 2007 y 2016.

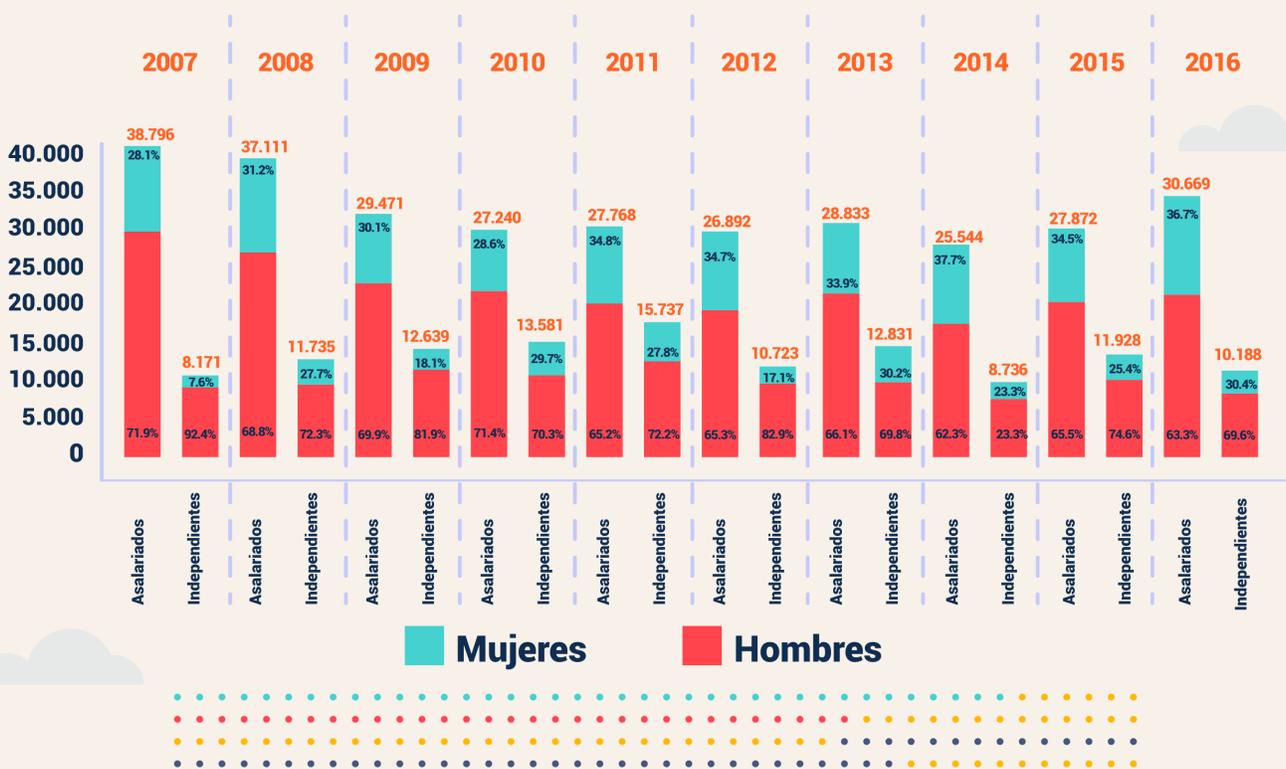


Imagen tomada de la publicación *Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género*. ONU Mujeres, 2019.



Educación:

Según el Observatorio del Ministerio de Educación, en los tres pregrados existentes en el país dedicados a la producción de cine y televisión de ese entonces, **de 2002 a 2017 se graduaron 864 hombres y 563 mujeres.**

Dicha tendencia es muy similar entre los egresados de carreras técnicas y tecnológicas para este sector. "Aunque la desigualdad entre mujeres y hombres se ha reducido, pues el número de mujeres formadas en estas áreas ha aumentado significativamente, **más hombres se gradúan de**

disciplinas relacionadas con la creación de guiones, fotografía para audiovisuales, producción, manejo de sonido, doblaje, iluminación y electricidad" (ONU Mujeres, 2022).

Con relación a lo anterior, aunque actualmente hay más escuelas de audiovisual, cine, nuevos medios y comunicación al igual que escuelas dedicadas a fomentar el conocimiento técnico, otras investigaciones mencionadas más adelante explicarán el porqué las mujeres siguen siendo minoría.

Número de graduados de programas a nivel técnico y tecnólogo del segmento audiovisual (cine y televisión), por género. Serie de 2005 a 2017

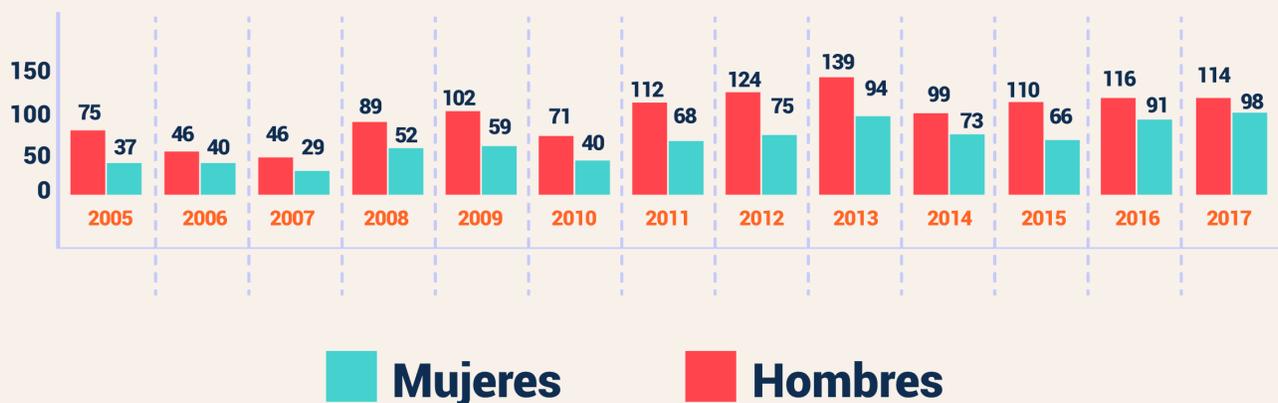


Imagen tomada de la publicación *Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género.* ONU Mujeres, 2019.



Becas e incentivos:

Según las conclusiones del análisis, los hombres han sido los más beneficiados con los incentivos del **Programa Nacional de Estímulos**, con excepción de 2009, 2014 y 2016, años en que las mujeres resultaron ganadoras de las convocatorias por un estrecho margen.

Este ejercicio de revisión de documentos y levantamiento de datos deja en evidencia la ausencia de investigaciones vigentes que anualmente presenten informes con enfoque de género e interseccional y den cuenta de las condiciones de las mujeres en las dinámicas de creación.

Incluso, en el *noveno informe estadístico sobre Economía cultural y creativa del DANE*, publicado en segundo semestre de 2022, solo hay un reporte que integra el enfoque de género: la Encuesta de Micronegocios, la cual menciona de manera general al sector cultural sin desagregar las condiciones específicas del segmento audiovisual, cine y nuevos medios⁷.

7 El presente Reporte de Economía Cultural y Creativa contempla indicadores asociados con la producción, el consumo intermedio y el valor agregado para las 103 actividades que hacen

Encuesta de la que surgen resultados interesantes como:

- De los Propietarios(as) de micronegocios de Economía Cultural y Creativa según sexo en 2022, la Encuesta de Micronegocios estimó la existencia de 125.496 propietarios(as) de micronegocios de Economía Cultural y Creativa, de los cuales el 68,0% eran hombres y 32,0% mujeres. Cuando se compara la información de 2021 y 2022, se observa que la participación de las propietarias de micro negocios en el total nacional aumentó 1,6 puntos porcentuales.
- Así mismo, la Encuesta de Micronegocios estimó un incremento de 3,3% en la cantidad de propietarios(as) de micronegocios de Economía Cultural y Creativa entre 2021 y 2022. La cantidad de propietarias mujeres

parte de la Economía Cultural y Creativa. Asimismo, el reporte consolida información estadística del comportamiento de las actividades culturales, la distribución de los bienes de interés cultural a nivel nacional, el número de escuelas de música, el número de escenarios para espectáculos públicos, entre otros. Igualmente, se consideran los indicadores de patentes y los indicadores de contexto en lo social y lo económico para los micronegocios (DANE, 2023).

Número de estímulos otorgados al segmento de audiovisuales, por sexo Serie de 2008 a 2017



Imagen tomada de la publicación *Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género*. ONU Mujeres, 2019.



aumentó 8,9%, mientras que el número de propietarios hombres se incrementó en 0,9% entre 2021 y 2022. Sin embargo, la cantidad de propietarias de micro negocios de Economía Cultural y Creativa disminuyó en -0,1% si se comparan los resultados de los años 2019 y 2022.

Estos datos solo son un fragmento general de lo que es el ecosistema audiovisual, el cine y los medios interactivos con enfoque de género. Sin embargo, las prácticas culturales, artísticas y los saberes tienen matices dados por los territorios, las poblaciones y las transformaciones que ocurren ante la apropiación digital, el acceso a la conectividad y las tecnologías, al igual que la capacidad de comunicación e impacto que contribuye a la construcción de conocimiento y reconocimiento de la diversidad y riqueza cultural del país.

Sobre la necesidad de contar con más herramientas de seguimiento, de medición de impacto de las políticas públicas, de sistematización de la memoria de los programas de acción y transformación, la DACMI puede trazar estrategias que propicien revisiones periódicas, alianzas con otras oficinas de estado y engranaje con la sociedad civil para recopilar información que permita ver el cierre de brechas y disminución de las condiciones de inequidad.

Desde este otro enfoque proponemos la revisión de una memoria que amplía las dimensiones de **lo que representa ser mujer y aportar al ecosistema del audiovisual, el cine y los medios interactivos**. En las indagaciones encontramos otros caminos de investigación que validan el aporte de las mujeres desde la sociedad civil y el compromiso de la movilización social como un paradigma permanente sobre el que se tejen realidades necesarias de interlocución en las que el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes ha hecho presencia a través de procesos de fomento y estímulos.

1.3. Participación de las mujeres en el audiovisual, el cine y los nuevos medios

Una de las primeras investigaciones que evidencian la participación de las mujeres en el cine es **La presencia de las mujeres en el cine colombiano** de las investigadoras Paola Arboleda y Diana Osorio. Esta publicación recibió el apoyo del Ministerio de Cultura y es un documento que resalta la presencia y aportes de mujeres cineastas al desarrollo del cine colombiano. Allí, las autoras reconocen a aquellas que se apropiaron de las imágenes fílmicas y el quehacer cinematográfico para expresarse y explorar dinámicas de la industria cinematográfica entre 1897, año en que llegó

el cinematógrafo a Colombia, y el 2000, año previo al giro histórico que dio la industria cinematográfica con la **Ley de cine 814 de 2003**.

Esta investigación reconoce la memoria de las mujeres que han sido pioneras en la creación cinematográfica a través de sus aportes a la industria y revisa los acontecimientos históricos que dan cuenta de su inserción como ciudadanas, desde la integración a la vida laboral hasta su contribución a las transformaciones políticas y culturales.

Asimismo, evidencia los factores que actualmente soportan la falta de oportunidades para las mujeres como el acceso tardío de los derechos civiles y las dificultades para acceder a la educación, y deja al descubierto la ausencia de mujeres cineastas indígenas, afrodescendientes o diversas, quienes aún no tienen presencia porque las dinámicas de país todavía no integran sus voces. Por último, la mayoría de los perfiles reseñados son de mujeres que tuvieron acceso a educación o se formaron fuera del país, lo cual, a pesar de su privilegio, les significó rupturas sociales y sacrificios complejos para integrarse en una industria masculinizada.

La presencia de las mujeres en el cine colombiano es una pauta para evidenciar los problemas estructurales que aún persisten y son reconocidos a través de investigaciones que tienen en cuenta los roles ocupados por las mujeres, la división sexual del trabajo, la representación y el reconocimiento a sus aportes en el desarrollo del cine colombiano.

¿Cuántas mujeres hay en la creación, formación, producción, investigación, etc.?, ¿su participación es igual o cercana a la de los hombres?, ¿cuántas mujeres directoras de cine, audiovisual y realizadoras en medios interactivos hay a comparación de los hombres? ¿Están en espacios de toma de decisiones, cargos creativos o directivos delegando funciones? ¿Son mujeres diversas?.

Incorporar a las mujeres a la historia es reconocer su potencial creativo y aportes al desarrollo del ecosistema audiovisual de cine y nuevos medios.

Dieciocho años después, en el año 2021, con el apoyo del Ministerio de Cultura fue publicado el informe de investigación: **La primera pero no la última. Línea base sobre la participación**



de la mujer en el cine colombiano (1960-2018), realizado por la investigadora principal, Gerylee Polanco Uribe, y Paola Andrea Castaño Londoño del Killary CineLab⁸, un laboratorio cinematográfico creado en 2020 para trabajar con perspectiva de género la formación, la investigación y la visibilización de mujeres cineastas, aportando así al cierre de las brechas en el sector cinematográfico.

⁸ Este laboratorio tiene como tercer eje misional la investigación acerca de las brechas que existen en el campo cinematográfico sobre la participación de las mujeres en el mismo. El interés radica en que no existen en Colombia estudios sectoriales con enfoque de género, y es imperativo documentar el campo de cara a la gestión de políticas públicas culturales tengan como derrotero la paridad de género (Killary CineLab, 2021).

Esta investigación, necesaria y urgente, revisa la participación de mujeres en las películas realizadas y registradas en Proimágenes Colombia, el archivo de FOCINE y La Fundación Patrimonio Fílmico, entre otras fuentes de consulta. Una base de datos con 500 películas realizadas y registradas entre 1960 y 2018 que demuestra la brecha de género en la industria, así:

De las 3.280 personas que participaron en la creación de 500 películas, 72% eran hombres y apenas el 28% mujeres. Es decir, en cerca de 60 años de producción audiovisual, la participación femenina fue tres veces menor a la masculina.

Dirección: en seis décadas, las mujeres ocuparon este rol el 13% de las 545 oportunidades, mientras que los hombres lo hicieron el 87%.



Producción: este rol fue ocupado por mujeres un 28% de las veces durante seis décadas, frente a una participación masculina del 72%.

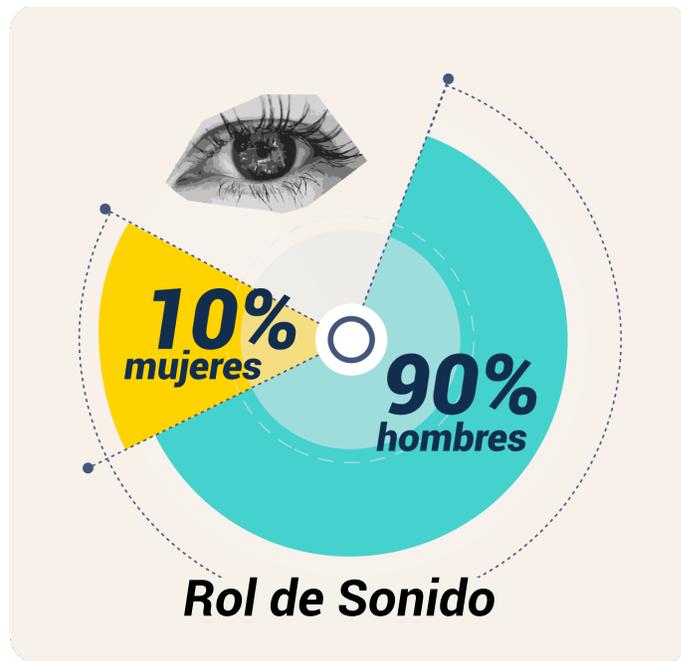


Información estadística tomada de la investigación La primera pero no la última de Killary CineLab, 2021.



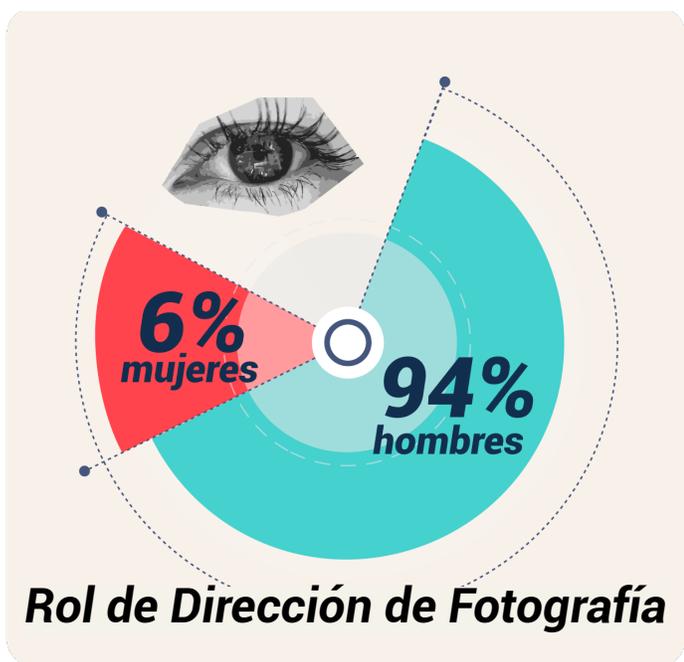
Guion: de las películas incluidas en la investigación, las mujeres participaron como guionistas el 17% de las veces. Entre tanto, los hombres asumieron este rol 83% de las oportunidades.

Sonido: las mujeres alcanzan el 10% de participación frente al 90% de los hombres en este rol.



Dirección de Fotografía: las mujeres participaron en este rol el 6% frente al 94% alcanzado por los hombres, siendo esta la actividad con la brecha de participación más alta.

Dirección de Arte: el 39% de las veces este rol fue asumido por mujeres y el 61% por hombres. Con apenas 11 puntos porcentuales de diferencia para alcanzar el 50/50, este es la labor con mayor participación femenina.



Información estadística tomada de la investigación La primera pero no la última de Killary CineLab, 2021.



Montaje: las mujeres asumieron este rol el 23%, comparado con el 77% hecho por hombres.



Información estadística tomada de la investigación *La primera pero no la última* de Killary CineLab, 2021.

Estas cifras evidencian un problema que necesita seguir avanzando en acciones para equilibrar la participación de las mujeres no solo en los roles mencionados en la investigación, sino en todos los espacios de toma de decisión que promuevan estrategias claras para alcanzar la paridad de género.

Según el *Estudio FIACINE mujeres 2021*, en Iberoamérica esta situación también es alarmante. Por cada 10 miembros asociados a las Academias hay tres mujeres. Las especialidades con una participación de mujeres menor a 10% son: dirección de fotografía, música original, sonido y VFX, seguido de participaciones menores al 50% como: dirección, guion y producción, cargos de toma de decisiones.

Asimismo, las cifras para la Academia Colombia de Artes y Ciencias Cinematográficas aborda una participación del 34% de mujeres entre sus 627 miembros, este porcentaje demuestra que: por cada 10 miembros asociados en la Academia de cine de Colombia hay 3,4 mujeres asociadas.

Entrando en otra dimensión fundamental en las dinámicas de la industria y para profundizar en otros datos que evidencian brechas de las mujeres al incursionar en en la industria, específicamente en la organización de festivales de cine, la Fundación Mujer Es Audiovisual y Killary CineLab con recursos del Programa Nacional de Concertación 2021 del

Ministerio de Cultura de Colombia publicó la investigación *La Paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)*.

Allí, las investigadoras Gerylee Polanco Uribe, Jimena Carolina Prieto Sarmiento y Paola Andrea Castaño Londoño, a partir de metodologías cuantitativas y cualitativas, presentan un panorama contemporáneo del las mujeres y su participación en la realización de cortometrajes, el primer escalón que pisan para entrar al sector audiovisual como narradoras.

En la recolección de información destaca la selección de la muestra: el Festival Cinexcusa en Neiva, el Festival de Cine Corto de Popayán y el Festival Internacional de Cine a la Calle en Barranquilla, tres festivales con más de una década de existencia y oriundos de diferentes regiones de Colombia acompañados por el festival Bogoshorts de Bogotá, el cual fue incluido en las entrevistas para contrastar la información y los procesos adelantados por la industria.

Adicionalmente, la investigación analizó el corpus de películas programadas en sus propuestas curatoriales para revisar las condiciones de paridad y cómo fue integrado el enfoque de género en sus procesos de circulación y formación de públicos.

Como resultado, aunque el 92,2 % de los festivales consideró importante la integración de la perspectiva de género en sus eventos, la mayoría reconoció la ausencia de acciones para reducir el problema de la paridad. Asimismo, admitieron que en las fases de circulación y distribución de los cortometrajes también hay condiciones de inequidad que requieren compromisos para emprender procesos de cambio.



Información estadística tomada de investigación. *La paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)*



La publicación también contó con la participación de siete mujeres cuyas creaciones fueron parte de la programación de los festivales seleccionados y perfiles, contruidos con un enfoque interseccional, incluyeron detalles como edad, raza, diversidad sexual y territorio de procedencia, entre otros. Esto convierte al estudio de la Fundación Mujer Es Audiovisual y Killary CineLab en una apuesta importante para enaltecer la presencia de las mujeres en las dinámicas de la industria con enfoques diferenciales, necesarios para reconocer las brechas del sector cinematográfico.

Sin datos no hay justicia y sin la justicia no podremos caminar hacia el derecho humano de la igualdad⁹

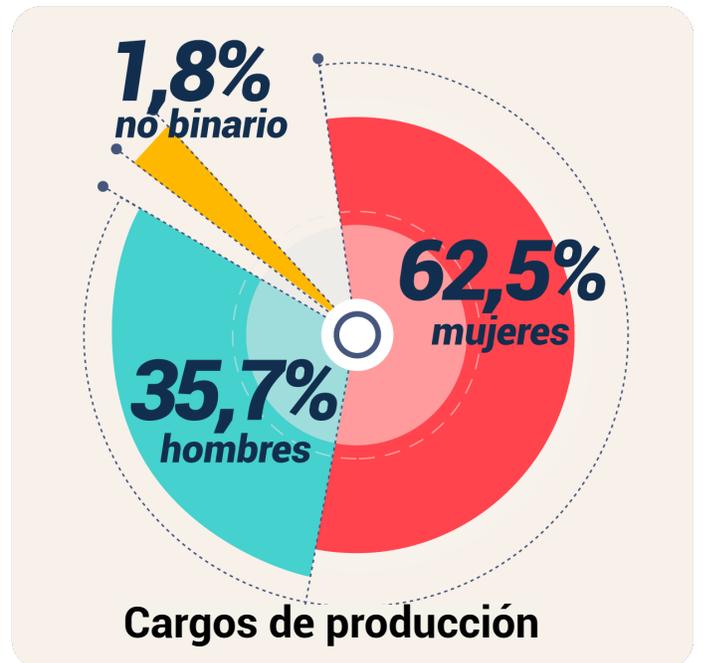
Como si fuera poco el documento cuenta además con el análisis de una **encuesta aplicada a 56 festivales**: 20 festivales vinculados a la agremiación Asociación Nacional de Muestras, Festivales y eventos cinematográficos ANAFE, 26 registrados en Sistema de Información y Registro Cinematográfico SIREC y 10 que no cuentan con afiliación y aplicaron voluntariamente.

Esta ahonda en los roles de producción, dirección, tráfico de copias y formación de las personas que hacen parte de los festivales, la vinculación de mujeres a los equipos de producción del festival y detalles sobre los equipos, criterios de la curaduría y programación de películas. Estos son algunos de los hallazgos:

Cargos de dirección: la presencia de mujeres en los equipos a cargo de los festivales no es paritaria, pero la brecha es menor a la encontrada en estadísticas anteriores. En esta oportunidad, el 39,3 % de las personas que asumen cargos de dirección en festivales son mujeres, mientras que el 60,7% son hombres.



En relación a los cargos de producción:



Información estadística tomada de investigación. La paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)

⁹ Para más información consulte el informe **La Paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)** de Mujer Es Audiovisual y Killary CineLab, realizado por las investigadoras Gerylee Polanco Uribe, Jimena Carolina Prieto Sarmiento y Paola Castaño Londoño.



En relación con los eventos que tienen actividades de formación. Solo un 3,6% de los festivales encuestados no tiene sección de formación en su festival. Esto significa que la mayoría de eventos encuentran importante el componente formativo.



Sobre las estadísticas, las investigadoras compilaron una gran base de datos con la información de las películas programadas entre 2008 y 2022. Sin embargo, los festivales no contaban con parámetros de sistematización desagregados por sexo, así que tuvieron que unificar y organizar la información de los cortometrajes que fueron producidos y coproducidos en Colombia e identificar, según la ficha técnica, el formato (documental, ficción, experimental y animación) y los roles (guion, producción, dirección de fotografía, sonido, dirección de arte y montaje).

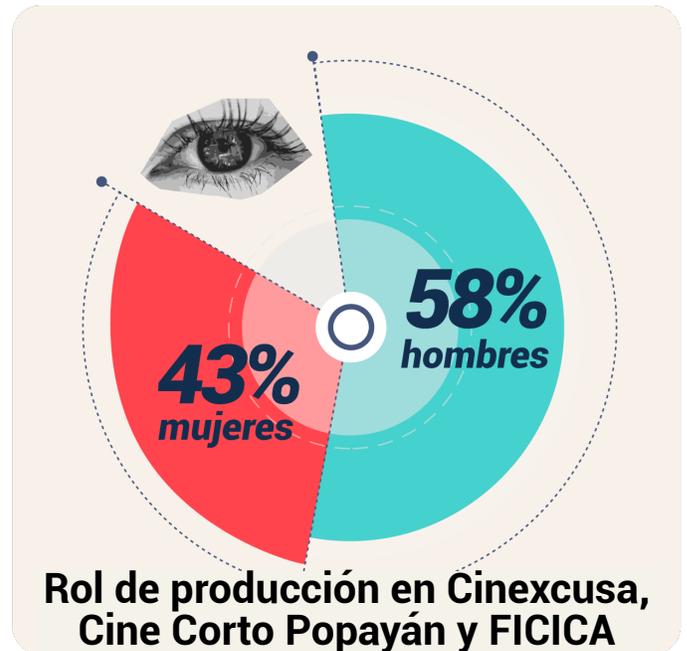
Entre 2008 y 2020 se exhibieron 1.040 cortometrajes, en los que participaron 3.363 personas en los siete roles principales: dirección, guion, producción, dirección de fotografía, dirección de arte, sonido y montaje.

Una vez hecha la revisión, las investigadoras contrastaron las cifras obtenidas con los datos de **Cine en Femenino**, un festival y espacio de formación dirigido a mujeres diversas. La comparación evidenció claramente la brecha de participación, pues los tres festivales de región mostraron mayor participación

masculina, mientras Cine en Femenino mostró, en cinco de los siete roles principales, mayor participación femenina.

Producción:

El rol de producción es del 42% en los festivales Cinexcusa, Cine Corto Popayán y Cine a la Calle frente al 58% de hombres productores.



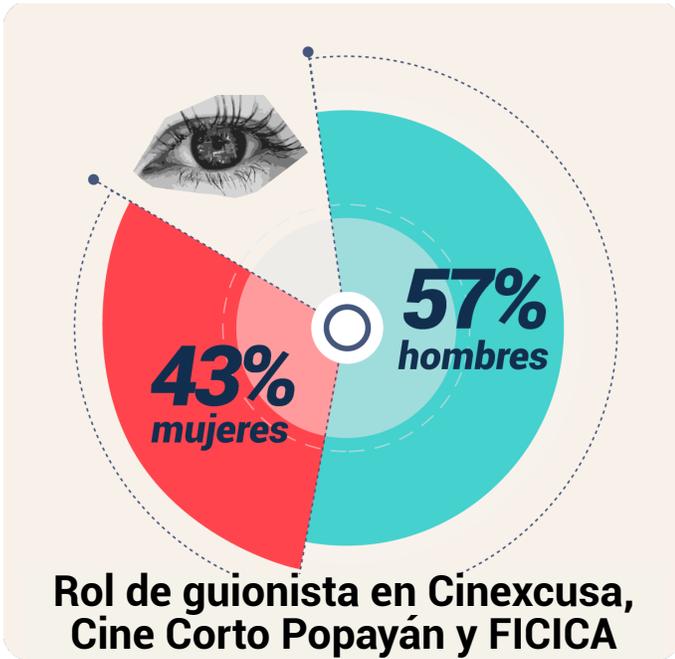
Por su parte, el Festival Cine en Femenino nos muestra un 73% de participación de mujeres productoras frente a un 27% de hombres en las películas seleccionadas durante estos 12 años de estudio.





Guión:

En cuanto al rol de guion, los festivales de región reflejan un 43% de mujeres guionistas frente a un 57% de hombres guionistas.



Dirección de fotografía:

En el rol de Dirección de fotografía, en los festivales de región es asumido el 16% frente y 84% por los hombres.



Cine en femenino tiene dentro de las curadurías analizadas un 73% de mujeres guionistas frente al 27% de hombres guionistas.



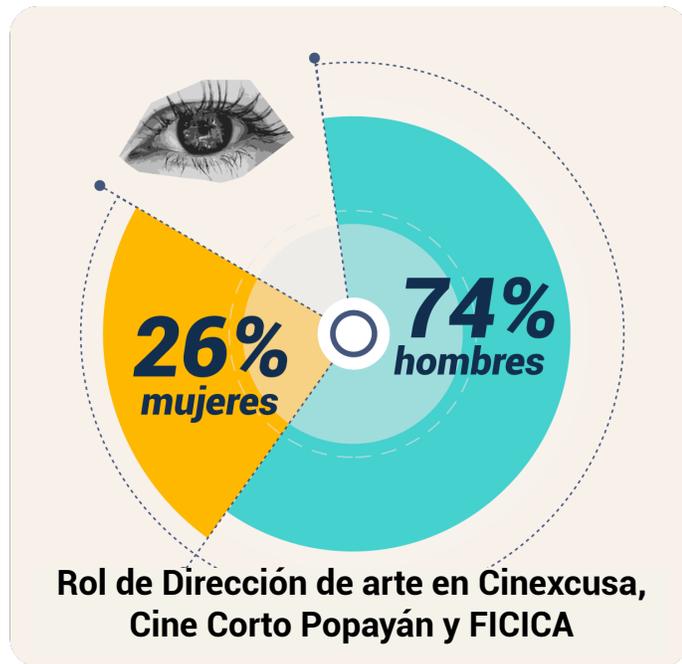
En el caso de Cine en Femenino, este rol está ocupado por un 36% por mujeres y un 64% hombres.



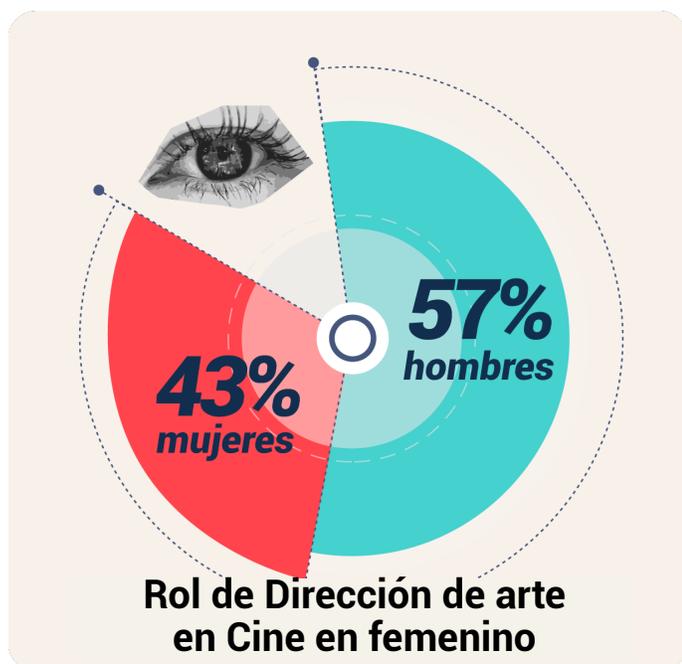


Dirección de arte:

La participación de las mujeres está en todos los festivales por encima de los hombres y sobre datos presentados en la investigación que le antecede. La primera pero no la última, con comportamientos similares en este rol que ha sido feminizado. En el caso del festival de cine en Femenino, este rol está ocupado por un 74% de mujeres frente a 26% de participación de los hombres.

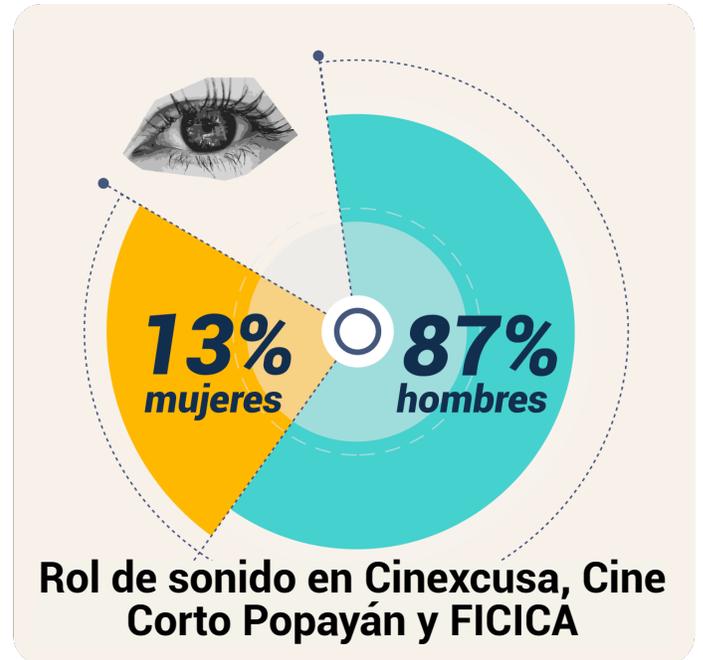


En los festivales de región la participación de mujeres representa el 57%, y un 43% de hombres asumiendo este rol



Sonido:

En los festivales de región solo un 13% de participación de mujeres se presenta frente a un 87% de hombres.



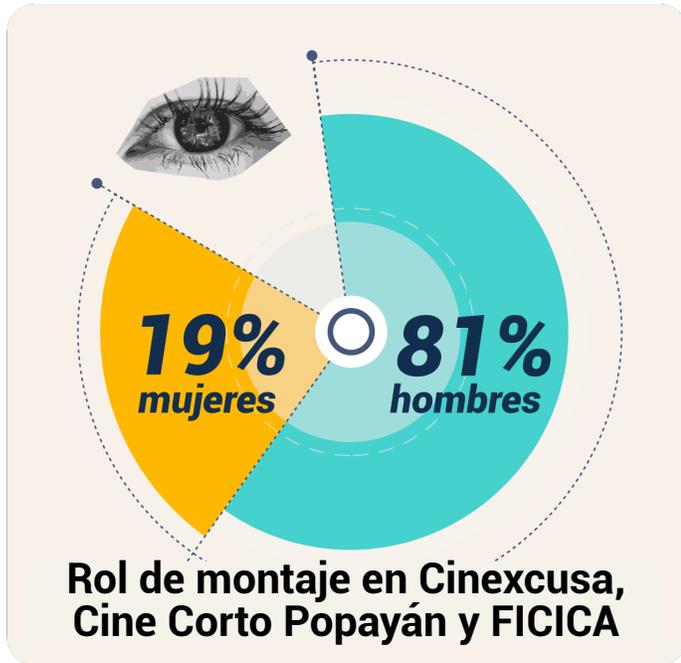
En Cine en Femenino un 34% de mujeres y un 66% hombres sonidistas siendo un rol que en este escenario es minoritario con una amplia brecha.





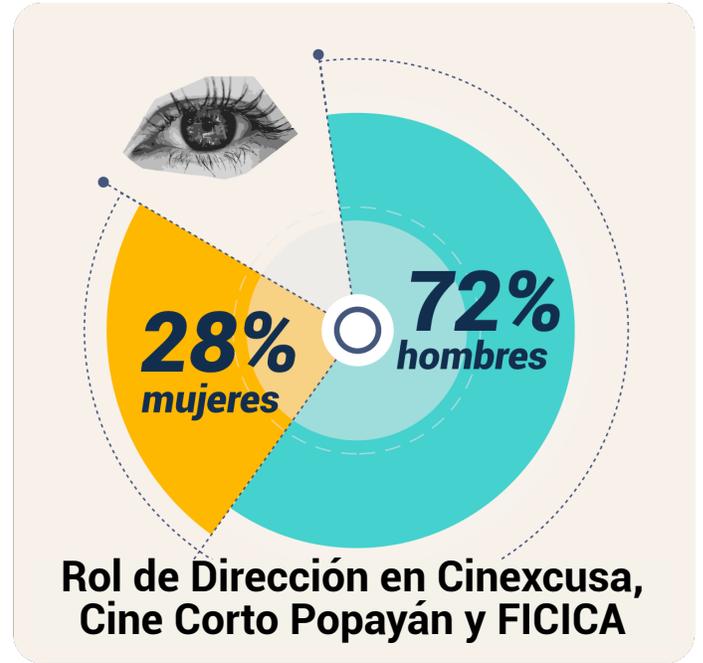
Montaje:

En los festivales de región un 81% de hombres asumen el montaje frente a un 19% de mujeres montajistas.

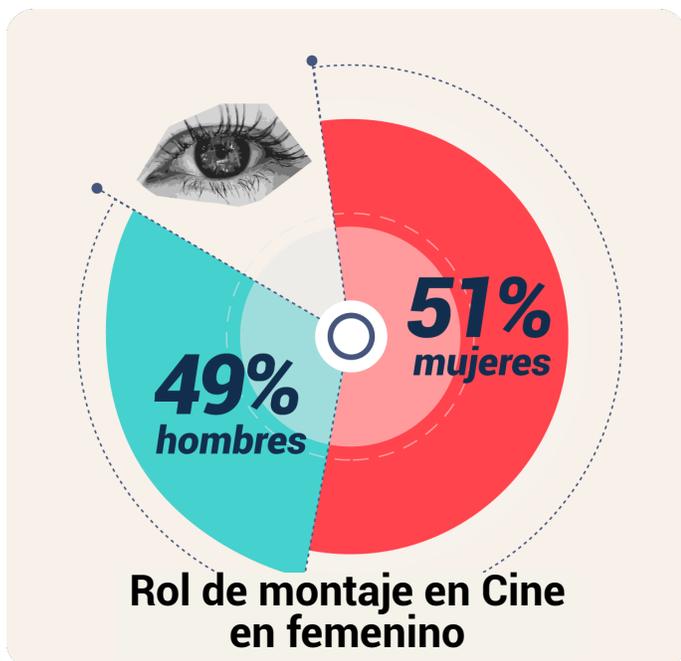


Dirección:

Las mujeres directoras cuentan una participación del 28% frente al 72% de hombres directores.



En el rol de montaje, en el Festival Cine en Femenino el 51% son mujeres y el 49% son hombres.



En Cine en femenino 89% de mujeres directoras frente a un 11% de hombres directores; ese 11% corresponde a cortometrajes co-dirigidos entre mujeres y hombres.





Sobre el rol de dirección, las investigadoras contrastaron los datos con las investigaciones ***La Primera pero no la última***, la cual evidencia que en seis décadas de largometrajes colombianos las mujeres solo asumieron este papel el 13% de las veces, y ***La Paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)***, que en 12 años presentó una participación de más del 39% de las mujeres en la dirección de cortometrajes. Sin embargo, ambas publicaciones confirman la poca participación femenina en roles significativos para la toma de decisiones estéticas y narrativas.

1.4. La brecha digital

A las brechas que enfrentan las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos se suma un nuevo desafío: la brecha digital. Esta supone un problema, especialmente, en áreas donde el acceso a herramientas tecnológicas, como teléfonos inteligentes o tabletas, es limitado. En diversos municipios y regiones del país, la falta de infraestructura adecuada para una conexión a internet estable y la disponibilidad constante de energía se traducen en barreras significativas.

Esta situación no solo dificulta el acceso a información valiosa, sino que también obstaculiza la participación en oportunidades de formación y educación, elementos esenciales para el desarrollo tanto personal como profesional de muchas mujeres. Superar estas limitaciones se vuelve imperativo para garantizar la igualdad de acceso y oportunidades en el ámbito digital "puesto que la brecha digital afecta de manera desproporcionada a las mujeres, la rápida digitalización de las industrias culturales y creativas supone que las mujeres corren el riesgo de quedarse atrás" (UNESCO, 2005).

La brecha digital, además, afecta la capacidad de las mujeres para crear y promover su propio contenido en línea, lo que repercute en su visibilidad en una industria donde la presencia digital es esencial. La dificultad para establecer y mantener redes profesionales, colaborar con colegas y participar en comunidades creativas en línea también se traduce en limitaciones para el crecimiento y la colaboración en el sector cultural y creativo.

1.5. Derechos digitales y apropiación digital

La participación de las mujeres en los diferentes ámbitos también está respaldada por la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995**¹⁰, la cual propone aumentar el

¹⁰ También conocida como la Plataforma de Acción de Beijing, un hito establecido durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, representa el programa más vanguardista para promover el empoderamiento de mujeres y niñas a nivel global al comprometer a 189 gobiernos a implementar medidas audaces y estratégicas en 12

acceso de la mujer, su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.

En relación a los derechos digitales, "un estudio realizado por la fundación Women's Rights Online, en el que fueron entrevistadas 10.000 mujeres y hombres de Colombia, Ghana, Indonesia y Uganda reveló que en nuestro país hay una brecha de conectividad significativa del 17%, entendiendo este concepto como la posibilidad de acceder a un teléfono inteligente, conexión 4G, conexión a internet ilimitada y uso diario de las TIC" (MinTIC, 2022).

El informe también evidenció que el 22% de las mujeres que viven en territorios rurales no tienen un fácil acceso al servicio de internet y el 45% de las mujeres encuestadas no usan el servicio porque no saben cómo hacerlo.

Información tomada de la publicación: Promoviendo la Conectividad Significativa. Hacia sociedades digitales activas y participativas de la Women's Rights Online.

En el reciente estudio de *Apropiación Digital 2023*, realizado por el Centro Nacional de Consultoría¹¹, se dimensiona de manera muy general la relación de las mujeres con los entornos digitales.

Según el estudio, la evolución del indicador de apropiación digital en el año 2020 dio un salto muy importante como resultado de las cuarentenas provocadas por la pandemia COVID-19. Durante este periodo, el uso de Internet se intensificó de manera significativa como si hubieran pasado 20 años.

El indicador, que va de cero a uno evidencia que:

áreas de interés: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y niñez.

¹¹ El estudio de Apropiación Digital del Centro Nacional de Consultoría ha recogido las huellas de este diálogo entre el desarrollo de la tecnología y las habilidades digitales de los individuos desde 2016. Esta iniciativa propia tiene el propósito de contribuir y elevar la conversación en torno a la tecnología, proporcionando información valiosa que contribuya a la inclusión digital, y así construir un ecosistema digital que brinde un escenario propicio para hacer realidad las promesas de progreso que trae consigo la tecnología.



En el periodo comprendido entre 2016 y febrero de 2020, pasó de 0,03, a 0,23; pero tan solo 10 meses del año 2020, pasó de 0,23 a 0,39.

En el año 2020 las mujeres tienen una apropiación de 0.29 en relación a la de los hombres de 0.31 para el año 2020 lo cual hace que la brecha no sea tan amplia.

Información tomada del estudio
Apropiación Digital 2023. Centro Nacional de Consultoría.

Otros datos relevantes de la publicación evidencian la brecha entre mujeres y hombres y su relación con la apropiación digital.

Sobre el uso de Internet para aprender o profundizar en conocimientos académicos en el caso de los hombres es de un 58% y en el de las mujeres un 53%.

En las zonas rurales hay una apropiación del 46% y en las zonas urbanas 58% para usar Internet con fines educativos. 12 puntos porcentuales de diferencia lo cual es una brecha muy amplia

Información tomada del estudio
Apropiación Digital 2023. Centro nacional de Consultoría

Estas brechas representan una oportunidad para fortalecer las habilidades adquiridas por las mujeres para apropiarse de herramientas digitales y continuar así con su trabajo, estudios, compras e incluso relaciones sociales. Una oportunidad para fortalecer las narrativas de las mujeres y sus visiones a través del audiovisual y los nuevos medios.

2. Violencia contra las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos

De acuerdo con la **Ley 1557 de 2008** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La violencia contra las mujeres dadas en contextos laborales y espacios de producción audiovisual, cine, narrativas digitales y medios interactivos no ha sido investigada a profundidad. Los datos provienen del DANE, los observatorios de violencia de la Fiscalía y los observatorios de género dados desde las organizaciones de sociedad civil, pero son insuficientes al momento de rastrear información reciente sobre la violencia contra la mujer.

Según el Observatorio Colombiano de Femicidios, en lo corrido del 2023 se han presentado

133 casos reportados de mujeres asesinadas a nivel nacional.



Medicina Legal reporta que a la línea de casos de violencia no fatal contra las mujeres llegaron en el primer trimestre de 2023, cerca de

18.294 reportes

Actualmente, el

82,9%

de los casos de violencia de género aún se encuentran en etapa de investigación en la Fiscalía,

mientras que sólo el **0,8 % se encuentra en juicio**, lo que evidencia el alto nivel de impunidad y de falta de celeridad de las autoridades para enfrentar ese tipo de delitos.

El capítulo J del informe que realiza Colombia para hacer seguimiento a los 25 años de su adhesión a la antes mencionada **Plataforma de Acción de Beijing de 1995**, dedicado a la mujer y los medios de difusión (comunicación) y elaborado con datos obtenidos por las organizaciones que integran la Alianza por la igualdad de las mujeres en los medios –del cual hacen parte la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género, la Red Colombiana de Periodismo Universitario, el Consejo de Redacción, la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP), la Organización Sentido, La Línea del Medio y Colnodo–, destaca acciones que aportan al cumplimiento de los objetivos propuestos.

En el marco normativo aparece la Sentencia T-275/215 del año 2021 que “reconoce la denuncia pública “escrache” y el “ciberactivismo feminista” como parte del ejercicio legítimo de la libertad de expresión citando en sus numerales 103 y 104”:

“Libertad de expresión en redes sociales y ciberactivismo feminista. La jurisprudencia constitucional ha reconocido la importancia que internet y las redes sociales tienen

para la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres.

En concreto, este Tribunal ha resaltado que el acceso a los medios digitales de comunicación ha impulsado movimientos de “ciberactivismo feminista”, en tanto “la web no está jerarquizada” y, por lo tanto, ha permitido a las mujeres “difundir sus ideas en condiciones de igualdad”. En efecto, las redes sociales son un “foro vital” para promover “confrontaciones pacíficas en contra de decisiones estatales o sociales que discriminen a las mujeres”.

Aunque el caso revisado por la Sentencia no se remite específicamente al audiovisual, el cine y los medios interactivos, pone en evidencia la manera en la que las mujeres del sector han tenido que denunciar situaciones de violencia. El *escrache* y ciberactivismo feminista ha sido el mecanismo de denuncia de las mujeres para buscar justicia y exponer que la violencia estructural tiene prácticas que repercuten en la industria.

En la memoria de denuncias dadas en el cine, la televisión y los medios audiovisuales, a través de *escrache* y ciberactivismo feminista, hay un hecho que en 2020 removi6o cimientos silenciados de una violencia que el sector no había dimensionado: las denuncias de acoso y abuso sexual contra *Ciro Guerra* publicadas en la revista digital *Volcánicas* por las periodistas Catalina Ruiz-Navarro y Matilde de los Milagros Londoño.

Tras el escándalo en redes sociales y el seguimiento en medios de comunicación, las periodistas fueron demandadas por el director de cine luego de la publicación. Sin embargo, es importante revisar qué pasó en términos de garantías de derechos y cómo este caso también promovió la movilización del sector y la organización de las mujeres para dar inicio a un conversación urgente y necesaria que había sido abandonada.

En primera instancia, en ámbitos judiciales, la publicación necesitó de una versión ampliada por solicitud de una Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá que ordenó rectificar, es decir entregar más información sobre cada uno de los testimonios. La publicación actualizada en *Volcánicas* titulada ***Nueve denuncias por acoso y abuso sexual contra *Ciro Guerra**** aclara que el fallo de tutela no niega la veracidad de las historias ni ordena retirar el artículo, solo pide más detalles de los hechos.



Posteriormente, el caso llegó a instancias constitucionales y, a través de la **Sentencia T-452/22**, la Corte Constitucional evaluó si las periodistas desconocieron los derechos fundamentales al buen nombre, la honra y la presunción de inocencia del director de cine **Ciro Guerra** al realizar la publicación:

“La Sala determinó que las periodistas no desconocieron los derechos fundamentales del accionante porque el reportaje se ajustó a los estándares constitucionales del periodismo” y a través de diferentes argumentos la Sentencia revisó, entre otros, los conceptos constitucionales de libertad de expresión, prohibición definitiva de censura, los criterios de quién comunica, sobre quién o sobre qué comunica, a quién se comunica y cómo comunica el *escrache* y el periodismo feminista:

“para arribar a la conclusión, la Sala se basó en un conjunto de premisas asociadas a la relevancia del periodismo feminista, su responsabilidad social y la transmisión de denuncias sobre presuntos hechos de acoso, abuso o violencia sexual, como herramientas democráticas para propiciar la equidad de género, defender el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres, y combatir la desigualdad estructural por razones de sexo y género”.

Este hecho, además del proceso jurídico, desató conversaciones masivas en redes sociales que trascendieron el ámbito nacional y lo convirtieron en un caso de impacto que repercutió en la cinematografía latinoamericana.

En medio de esta situación, en el año 2020, nació en Colombia **RecSisters** (<https://recsisters.com/>), un “colectivo de mujeres trabajadoras del sector audiovisual de Colombia que busca mejorar, dignificar y lograr equidad en los espacios de trabajo, al igual que generar un ambiente laboral sano y de confianza. Un espacio libre de todo tipo de acoso, violencia y discriminación para todas las personas trabajadoras del sector audiovisual”.

Este colectivo y sus acciones son citadas tanto en la publicación de *Volcánicas* como en la Sentencia por considerar sus acciones como la primera encuesta de mujeres vinculadas al quehacer del cine, la televisión y las dinámicas de producción audiovisual. Una acción adelantada a través de redes sociales en la que indagan, en un sencillo cuestionario, cómo están las mujeres en ámbitos laborales.

De las 147 respuestas de mujeres en diferentes cargos, obtuvieron los siguientes datos:



Las conductas más comunes denunciadas son:

- **Miradas morbosas.**
- **Gestos faciales sugestivos.**
- **Expresiones verbales irrespetuosas.**
- **Contacto físico no deseado, piropos, bromas y burlas.**
- **Presión para aceptar invitaciones, amenazas, intentos de violación y violación.**



y algunas de las que sí denunciaron enfrentaron burlas, despidos y repercusiones laborales como ser tildadas de problemáticas, ser vetadas y marginadas del gremio, enfrentar un empeoramiento del ambiente laboral y sufrir amenazas o incremento del acoso. Otras declararon que no hubo cambios y unas cuantas se sintieron apoyadas.

Paralelamente, agremiaciones del sector audiovisual realizaron diferentes acciones para prevenir la violencia contra la mujer. La DACMI sirvió como dinamizador de espacios de diálogo, el Consejo Nacional de las Artes y la Cultura en Cinematografía CNACC presidió mesas de trabajo promovidas por RecSisters y la mesa de gremios creó el **Decálogo de buenas prácticas**, documento que pretendía invitar a las diversas organizaciones y personas del sector audiovisual y cinematográfico a adoptar



acciones y principios para establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad. Un primer paso bueno, pero insuficiente.

Un par de años después, en el **Aula Encuentros 2022**¹² del Festival Internacional de Cine de Cartagena de Indias - FICCI se realizó el conversatorio **Perspectivas de Transformación**, organizado por la DACMI. En este se presentaron los documentos: **GRITEMOS ¡CORTE! Guía de cuidado y prevención de violencias en el entorno laboral audiovisual** de la Comisión Fílmica de Bogotá del Idartes, **El estudio de las Representaciones Sociales en la Televisión Abierta Colombiana** realizado por la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC, el reporte **Diversidad de Género en el Audiovisual Iberoamericano** de la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica - CACCI y el **Manual de Buenas Prácticas** de RecSisters.

Estos documentos confluyen en este escenario como un hito importante que evidencia:

¹² Conoce detalles del conversatorio **Aula encuentros. Perspectivas de transformación** [aquí](#).

27 años de la conferencia mundial sobre la mujer y la aprobación de la declaración y plataforma de Beijing de la que Colombia hace parte (1995)

19 años de la Ley de Cine (2004)

14 años de la creación de RTVC (2004)

14 años de la Ley de Violencias contra la Mujer (2008)

12 años de la publicación del compendio de Políticas Culturales (2010) Ministerio de Cultura.

Esta es la evidencia de cómo las transformaciones para el desarrollo y garantía de derechos confluyen desde dos perspectivas.

1. LAS CREACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y NORMATIVAS CONSTITUCIONALES
2. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA SOCIEDAD CIVIL PARA APLICAR ESTAS POLÍTICAS Y PONERLAS EN PRÁCTICA Y APROPIACIÓN.

De las publicaciones antes mencionadas solo dos desarrollan acciones para la apropiación del problema de violencias y su prevención:

- **El Manual RecSisters de buenas prácticas para la prevención de conductas de discriminación, acoso laboral y/o sexual.** En sus objetivos específicos propone "crear espacios para la prevención, la identificación y la denuncia de actos de discriminación, acoso, abuso y violencia en los entornos de trabajo del sector audiovisual" y en sus principios señalan promover acciones para "impedir y evitar acciones o situaciones en las que se ejerza violencia, psicológica o física, directa o indirectamente, en razón a la identidad de género, orientación sexual, clase social, etnia, aspecto físico, ideologías y/o cargo jerárquico o cualquier otra característica" y "adoptar una política de cero tolerancia frente a actitudes, palabras, gestos, comportamientos, agresiones, ofensas o cualquier conducta de discriminación, intimidación y/o violencia, basadas en género, orientación sexual, clase social, etnia, aspecto físico, ideología y/o cargo jerárquico". Todas estas premisas están dadas en ejemplos concretos de aplicación en contextos cotidianos de personas vinculadas al ejercicio de creación y producción audiovisual, cine y medios.
- **GRITEMOS ¡CORTE! Guía de cuidado y prevención de violencias en el entorno laboral audiovisual.** Esta guía construye una estrategia enmarcada en las acciones que realiza la Comisión Fílmica de Bogotá para la promocionar la ciudad como destino fílmico y posicionarla como un epicentro audiovisual en Latinoamérica. En este contexto, la guía introduce nuevamente el problema de violencias de género y las enmarca en el ámbito laboral, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



“Parte clave de estas decisiones es la creación del Convenio C190 desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual establece por primera vez parámetros internacionales sobre lo que debe entenderse por ‘violencia y acoso en el mundo del trabajo’, así como algunas de las medidas que deben tomarse para prevenirla y abordarla, y quién debe hacerlo”.

Además, integra las iniciativas implementadas por algunos de los miembros firmantes como Estados Unidos y varios países de Latinoamérica, México, Ecuador, Chile, Perú, Argentina en contraste con Colombia y el diagnóstico del sector desde la revisión de acciones de algunas agremiaciones.

- ACA. La Asociación Colombiana de Actores, cuenta con una oficina de género que ha promovido el diagnóstico de condiciones de violencia y ha buscado alianzas para promover el acompañamiento y las rutas de atención con la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y RecSisters.
- ACDF. Asociación Colombiana de Directores de Fotografía. Propone desde la educación fomentar la participación de las mujeres buscando cerrar brechas y promover a través de los liderazgos equipos que se planteen mejorar las relaciones con las mujeres de otros departamentos.
- ASCAD. Asociación Colombiana de Ayudantes de Dirección. Ha implementado la formación de talleres de coordinación de intimidad.
- ASOCINDE. Asociación Colombiana de Productores de Cine Independiente. Incluyó dentro de su Manual de Buenas Prácticas un capítulo sobre política de género y ha realizado talleres con Cámara de Comercio de Bogotá para entender los antecedentes y el arraigo de la cultura de acoso y violencia de género.

Es así como el movimiento social de las mujeres ha emergido como una fuerza transformadora que redefine y cuestiona las estructuras sociales arraigadas en la desigualdad de género. En particular, los nuevos feminismos han desempeñado un papel crucial al impulsar la remoción vertiginosa de problemáticas relacionadas con la violencia de género. La importancia radica en la urgente necesidad de abordar el persistente incremento de situaciones de acoso, abuso sexual y laboral, que mantienen a las mujeres en condiciones de desventaja. Los movimientos feministas no solo han generado conciencia sobre la magnitud de estas problemáticas sino que también han desafiado las normas culturales que perpetúan la impunidad de los agresores.

2.1. Radio, televisión y medios interactivos

Para comprender cómo ha sido abordada la violencia contra la mujer desde diferentes perspectivas relacionadas con el accionar de la DACMI es necesario hablar de otras denuncias hechas por el periodismo feminista. Una de las más destacadas fue la experiencia de acoso que vivió la editora y productora de pódcast Laura Ubaté en RTVC. Esta fue publicada por Volcánicas en la columna del 20 de octubre de 2022 titulada *Radio pública de Colombia: El silencio te hace cómplice*.

En su escrito, Úbate hace públicas situaciones de acoso sexual que vivió en contextos laborales y la falta de rutas y procedimientos claros y efectivos para que las mujeres denuncien. Posteriormente, a través del mismo medio, el 25 de noviembre de 2022 Volcánicas publica *Machismo fuera del aire*, reportaje que analiza “9 testimonios de mujeres, entre oyentes y colaboradoras de RTVC, que involucran a algunos productores, coordinadores y locutores del sistema de medios públicos que han utilizado este escenario como un espacio de poder para acosar y acercarse de manera inapropiada a mujeres”.

El Sistema de Medios públicos es un ecosistema que integra narrativas de todos los formatos: documental, ficción, animación, seriado, unitarios de larga y corta duración, cinematográficos y televisivos, y medios: radio, televisión, institucionales, periodísticos, medios interactivos, digitales y transmediales, entre otros, que van evolucionando de la mano de la transformación digital.

En este escenario, este suceso remueve nuevamente la ausencia de protocolos y políticas claras que prevengan la violencia contra la mujer en contextos laborales del ecosistema audiovisual y promuevan escenarios de equidad para la garantía de derechos e igualdad de oportunidades para todas las personas.

Esta situación propició el pronunciamiento oficial¹³ de los Ministerios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Cultura, Educación, Comercio, Industria y Turismo y Canal Trece, como integrantes de la Junta Directiva de RTVC, exigiendo atender las denuncias divulgadas por el medio de comunicación digital Volcánicas, adelantar las investigaciones necesarias garantizando el debido proceso de todas las personas involucradas y llevar dichas investigaciones de manera oportuna a las instancias legales correspondientes entre otros pronunciamientos.

¹³ Para más información consulte el *Comunicado a la opinión pública sobre las denuncias de presunto acoso sexual al interior de RTVC* del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia.



Luego de las publicaciones, RTVC revisó su *Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de género y orientación sexual en Radio Televisión Nacional De Colombia*¹⁴ y lo hizo público en su portal. Esto presenta un precedente importante y es evidente que el accionar del periodismo feminista sigue poniendo en evidencia escenarios de vulneración que viven las mujeres en la cadena de producción y circulación de contenidos audiovisuales, comunicación y medios interactivos.

Así las cosas, a partir de llamados de atención y denuncias públicas de las mujeres y el feminismo se van escalando acciones claras que buscan prevenir condiciones de inequidad y vulneración de derechos. Sin embargo, las políticas públicas no son claras y solo actúan cuando el ciberactivismo, el *escrache* y el escándalo operan.

Sobre la prevención de la violencia y el acoso en medios independientes de territorios rurales no hay datos específicos. No obstante, a través de la convocatoria Abre Cámara del Ministerio de las TIC fue posible identificar que en el punto 29 de las obligaciones de los ganadores, estos deben:

"Implementar medidas preventivas frente a las conductas de acoso laboral, acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito del desarrollo de la propuesta creativa" (MinTIC, 2023).

Esta nota es clara en relación a la prevención de violencias basadas en género y es una acción que busca mitigar vulneraciones en los procesos de producción, que en el caso de la convocatoria corresponden a diferentes formatos, narrativas, territorios y poblaciones beneficiarias. Así mismo, en el Ministerio de las TIC hay un protocolo interno y acciones diferenciales más no estructuras claras para la prevención de violencia contra las mujeres.

En este contexto, la CRC adelantó una guía de transversalización del enfoque de género que hace parte de la estrategia para promover la transformación cultural desde la creación producción y circulación de contenidos audiovisuales bajo estándares sociales orientados a la eliminación de la violencia de género contra las mujeres y la reproducción de estereotipos de género que afectan de manera principal a las mujeres.

Esta acción fue realizada luego de adoptar el CONPES 4080 de 2022 y se concentra en la violencia al ser este problema uno de los que más afecta a las mujeres en sus diferentes dimensiones y aportes a la sociedad y la cultura. Además, con este énfasis, la entidad puede accionar en imaginarios que promuevan la libertad de expresión pero desde la autorregulación consciente de contenidos que busque la igualdad de derechos y oportunidades.

Antes de concluir este apartado dedicado a la violencia contra la mujer es importante destacar que en el año 2023, a través de la sancionada Ley 2294 (Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, PND), fue declarada la emergencia por violencia de género por primera vez en la historia de Colombia.

ARTÍCULO 342°. DECLARACIÓN DE EMERGENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO. Reconózcase y declárese la emergencia por violencia de género en el territorio nacional. La emergencia por violencia de género es un asunto de interés y prioridad de gestión pública en el sector público colombiano. Esta emergencia estructural requiere de acciones urgentes para superar las situaciones exacerbadas de violencia contra mujeres producto de prejuicios, estereotipos de género y relaciones estructurales desiguales de poder. Esta declaratoria no hace referencia a los estados de excepción regulados en el artículo 215 de la Constitución y la Ley 137 de 1994.

Esto implica el establecimiento de acciones estratégicas dirigidas a las entidades, dependencias y autoridades del sector público colombiano, los cuales deberán cumplirse en el término de vigencia del presente Plan Nacional de Desarrollo, salvo los que tienen un término expreso.

Las acciones directamente relacionadas con el objetivo de la DACMI son:

4. Instalar, en el marco del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, una Mesa Intersectorial liderada por la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, o quien haga sus veces, que tendrá que reunirse al menos cuatro veces al año con participación obligatoria de los ministerios y entidades que sean requeridas con el fin de tomar medidas inmediatas y efectivas para la prevención y reacción oportuna de la situación estructural de violencia que se vive en el país. Así como para asegurar la instalación de la totalidad de

¹⁴ Consulte aquí el [Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de género y orientación sexual en Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC S.A.S.](#)



los comités que garanticen la presencia del mencionado Mecanismo Articulador en todo el territorio nacional.

5. Generar acciones para diseñar y activar efectivamente las rutas y protocolos de atención independientemente de la instauración de la denuncia, de manera que las víctimas puedan acceder a la protección y atención integral y que las entidades competentes se vinculen y actúen con celeridad

7. Generar una campaña nacional de pedagogía para crear una conciencia social sobre la prevención de la violencia contra las mujeres, la importancia de generar espacios seguros para las mujeres que además informe sobre los canales y rutas de atención a través de medios públicos y privados digitales, radiales y televisivos.

8. Diseñar e implementar estrategias de movilización social para la prevención de violencias contra las mujeres en cada territorio con las organizaciones sociales, los medios de comunicación, las expresiones culturales, y demás organizaciones de la sociedad civil, para potenciar la prevención de las violencias, la sanción social de su ocurrencia y facilitar la acción de la ciudadanía y comunidad en general, en articulación con las instituciones, y que facilite la confianza de las víctimas para romper los ciclos de violencia que enfrentan.

3. El problema de la representación: verse y narrarse, un asunto también de mujeres

Uno de los problemas al momento de hablar sobre equidad de género es la representación¹⁵, en ella se evidencian la ausencia de personajes que representan una cultura, comunidad o grupo étnico y cómo está mediada por estereotipos de género¹⁶ que anulan e invisibilizan su diversidad y aporte cultural. En otras palabras, la falta o baja representación de las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos trae consigo consecuencias alarmantes relacionadas con la ausencia de identidad cultural, el no merecimiento a su labor como aporte al sector y el reflejo del poder patriarcal.

Es importante tener en cuenta que, en primer lugar, la representación de las mujeres a nivel narrativo se relaciona con el cómo se cuenta y desde qué mirada. De este punto surgen variables relacionadas con la construcción de personajes en la ficción, y los roles que desempeñan en la no ficción. En segundo lugar, hay que indagar sobre cómo es la participación de las mujeres, si existe y cuál es su lugar de enunciación en la creación de contenidos y los roles que ejercen en la cadena de valor del sector.

Es entonces que **no verse y no narrarse**, se convierte en un asunto prioritario en el sector cultural, porque es no imaginarse en un futuro posible, lo cual limita los referentes que transforman y aportan su participación en roles y narrativas, en clave a la disminución de estereotipos de género, deconstrucción de imaginarios colectivos basados en estereotipos y la búsqueda de equidad de género.

Ahora bien, la brecha se hace aún más amplia cuando se aborda la representación desde una mirada interseccional que identifica otros factores como la etnia, la raza, la identidad de género, orientación sexual, la edad, la discapacidad y las condiciones de las mujeres migrantes. Estas diversidades dotan de pluralidad y multiplicidad a las mujeres, identifi-

¹⁵ Llamamos representaciones sociales a las imágenes (intermediadas) del mundo presentes en una comunidad lingüística cualquiera. Representación refiere, en este contexto, a la imagen (mental) que tiene un individuo cualquiera, es decir, un hablante cualquiera de cualquier comunidad lingüística, acerca de alguna cosa, evento, acción, proceso no mental que percibe de alguna manera (Raiter, A., Sanchez, K., & Zullo, J. 2002).

¹⁶ Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres (OHCHR, s.f.).



cando que aunque la problemática de género las afecta a todas, las diferencias entre ellas transforman algunos contextos en privilegios y oportunidades, mientras que otros se convierten en desigualdades y opresiones. Por lo tanto, a mayor interseccionalidad, mayor brecha de desigualdad.

No es lo mismo que una mujer mestiza, bisexual, residente en el núcleo urbano de una ciudad persiga una maestría en una reconocida universidad a una afrocolombiana, también bisexual, residente de una zona rural y aspirante a cursar una carrera universitaria en una ciudad capital. Aunque ambas enfrentan brechas de género y pueden llegar a presentar discriminación por su orientación sexual, la mujer afrocolombiana puede ser además víctima de racismo y discriminación por su condición de migrante, lo que imposibilita el acceso igualitario a las oportunidades.

Desde la cosmovisión indígena la paridad se asocia a la concepción de la dualidad y del complemento: los hombres y mujeres son una dualidad se complementan y deben aportar a la misma causa sin sobrepasar a la otra persona. La paridad sería ese mecanismo para restablecer ese equilibrio (Fundación Artemisas, 2022).

Como consecuencia se evidencia una baja participación de las mujeres en roles y narrativas, así como una ausencia de representaciones, pues estas, cuando existen, se ven mediadas no solo el sexismo y la discriminación de género sino por la discriminación racial, cultural y por supuesto el racismo.

3.1. ¿Representaciones interseccionales y libres de estereotipos de género?

Es una pregunta cuya respuesta puede estar acompañada de investigaciones y cifras. Sin embargo, en la actualidad, existe poca producción de estos acervos de conocimiento y de análisis de datos con enfoque de género que analicen la presencia de las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos. Ahora, si de **representaciones con enfoque interseccional** se trata el panorama es mucho más estrecho y limitado.

La presencia de las mujeres se ha visto permeada por constructos sociales arraigados a los roles subordinados,

imaginarios relacionados con el sexismo y el racismo sobre lo que es ser mujer y la poca lectura de sus contextos y perspectivas en la construcción de su relato en Colombia. A menudo, se evidencian contenidos que perpetúan estereotipos, por ejemplo la percepción de las mujeres afrocolombianas e indígenas en pantalla, en donde cumplen roles relacionados con el cuidado doméstico, son hipersexualizadas, solo pertenecen a clases sociales encarecidas y de bajos recursos económicos, y generalmente no cuentan con estudios académicos.

Si bien estos factores son un reflejo de las problemáticas sociales actuales a las cuales se enfrentan las mujeres pertenecientes a las comunidades y pueblos étnicos en Colombia, también es un reflejo cargado de prejuicio y estigmatización, pues carece de dimensiones y contextos, convirtiéndolo en un relato con un solo punto de vista y una única manera de verles.

“Para la gente negra, autorrepresentarse es oponerse a la imposición de una historia oficial que ha ignorado o estereotipado sus actuaciones y producciones culturales. Es crear y recrear desde sus propias identidades y con sus propios recursos estéticos la historia y la cultura negras colombianas en toda su polifonía. Es luchar por adquirir agencia social y representatividad política y cultural dentro de la sociedad colombiana”.

Mara Viveros

Es así que la autorepresentación toma poder y espacio en las necesidades de las mujeres racializadas y discriminadas, pues les permite referenciar sus realidades para exponer una situación a la cual se pueden enfrentar otras mujeres que se identifican y diversificar las narrativas en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos, lo cual dota de justicia e incidencia espacios donde históricamente se les han impedido estar o participar, generando revolución y transformando realidades sociales y culturales para el fortalecimiento y mejoramiento de las condiciones de vida.

Es por esto que tener representaciones interseccionales y libres de estereotipos basados en género debería ser un compromiso de todas las personas. Sin embargo, para lograr esto es necesario que los espacios sean ocupados por mujeres que no han podido acceder a ellos debido a sus condiciones sociales. De lo contrario, el camino quedaría nuevamente en manos de unas pocas miradas alejadas de



los contextos y realidades, y como consecuencia la riqueza cultural e identitaria de toda comunidad, pueblo o grupo sería invisibilizada y terminaría perpetuando las percepciones preconcebidas.

Esto anularía las diversas formas de existir y, por consiguiente, la falta de presencia cosmogónica que aporta al patrimonio cultural e histórico, los saberes y la memoria. Asimismo, quedaría en evidencia la falta de representación, pues no habría manera de identificarse con ninguno de los contenidos divulgados.

En la televisión

Es importante tener en cuenta que no basta con que exista presencia de las mujeres en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos para que exista representación, también es necesario identificar estas participaciones en relación con los roles que ejercen detrás y delante de los contenidos. Si son participaciones pasivas, sin aportes al contenido, o en los casos de ficción, a la narrativa, los roles deben repensarse y construirse en dimensiones de participación activa.

El *Estudio de representaciones sociales en la televisión abierta colombiana*, realizado por la Comisión de Regulación de Comunicaciones, marca unas variables sugerentes para tener en cuenta, una de ellas son los roles de las mujeres en los contenidos televisivos.

“Para los contenidos audiovisuales de ficción donde aparecen mujeres se estableció que el rol con mayor porcentaje es el de ama de casa con un 44,3%, siendo aún mayor en los canales regionales con un 52,2%. En segundo lugar, se ubicó el rol de secretaria con un 33,9%, luego con un 27,5% aparecen realizando labores profesionales en una oficina, seguido por mujeres que desempeñan labores de servicios generales en casa (haciendo oficios domésticos o como empleadas del servicio) con un 22,7%, después roles de estudiante en un 22,2%, de enfermeras en un 13,3% y médicas en un 10,9%.”

Datos tomados del Estudio de representaciones en la televisión abierta colombiana. CRC, 2022.

Por la misma línea, la presencia de las mujeres en los contenidos televisivos pertenecientes a comunidades o pueblos étnicos muestran:

“En los contenidos de ficción el estudio estableció una marcada tendencia a presentar a las mujeres colombianas como blancas o mestizas, con el 92% de este tipo de contenidos. Para las demás etnias se pudo identificar que en un 4,4% de los contenidos aparecen mujeres negras de origen diferente a Colombia; un 3,1% de mujeres afrocolombianas (mostradas como nacidas en Colombia), un 1,4% de mujeres indígenas y un 0,1% de mujeres raizales. Para mujeres palenqueras y rrom no se obtuvo ningún registro en los contenidos de ficción evaluados” (CRC, 2022).

La diferencia en puntos porcentuales demuestra una brecha abismal en la representación de las mujeres, es por eso que esta problemática no se debe analizar solo en función de homogeneizarlas, ya que la interseccionalidad marca una desigualdad sistemática sobre las mujeres negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas, del pueblo rrom, rurales, campesinas, con orientación sexual e identidad de género diversa, con discapacidades y del sector etario.

“En magazines o programas de entrevistas la presencia de mujeres afrodescendientes llega al 13.9%, pero la de indígenas o raizales es muy baja de 0,5% y 1,5% respectivamente. En los formatos documentales es tal vez donde más equilibrio se identifica, primero porque el porcentaje de mujeres blancas o mestizas fue del 79.2% y las mujeres afrodescendientes e indígenas superaron el 11%.”



Roles de las mujeres en contenidos de ficción

	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
Ama de casa	44.3%	44.0%	52.2%	41.8%
Secretaria	33.9%	35.1%	14.2%	3.8%
Labores profesionales en una oficina	27.5%	28.1%	14.1%	26.6%
Labores servicios generales en casa	22.7%	23.5%	10.5%	3.8%
Estudiante	22.2%	22.8%	10.5%	16.5%
Enfermera	13.3%	13.9%	3.3%	0.0%
Médica	10.9%	11.5%	0.1%	0.0%
Cantante/Música	8.7%	9.1%	2.1%	0.0%
Dueña de empresa	8.6%	9.0%	2.2%	0.0%
Labores servicios generales en una oficina	4.7%	4.8%	2.3%	0.0%

Etnias de las mujeres en contenidos de ficción

	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
Blanca o mestiza	92.3%	93.2%	71.2%	88.6%
Indígena	1.4%	1.3%	2.6%	0.0%
Negra	4.4%	4.4%	4.9%	7.6%
Afrocolombiana	3.1%	2.8%	8.9%	0.0%
RROM Gitana	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
Raizal	0.1%	0.0%	1.8%	0.0%
Palenquera	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
No aplica	1.7%	0.8%	18.8%	16.5%
Sin identificar	6.9%	7.1%	4.4%	3.8%



Etnias de las mujeres en contenidos de NO ficción

Entrevista / magazín entrevistados

	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
Blanca o mestiza	94.4%	97.6%	80.6%	81.5%
Indígena	0.5%	0.1%	2.0%	2.4%
Negra	5.7%	5.9%	2.8%	8.3%
Afrocolombiana	13.9%	14.4%	11.4%	12.5%
RROM Gitana	-	-	-	-
Raizal	1.5%	0.1%	12.5%	0.0%
Palenquera	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%

Documental entrevistados

	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
Blanca o mestiza	79.2%	87.8%	78.7%	60.5%
Indígena	11.1%	11.5%	12.6%	8.5%
Negra	11.2%	12.6%	8.1%	11.3%
Afrocolombiana	11.4%	0.7%	18.1%	28.2%
RROM Gitana	-	-	-	-
Raizal	1.3%	0.0%	5.1%	0.0%
Palenquera	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%

Datos demográficos de las personas de cultura rural colombiana en los contenidos de ficción

ETNIA	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
BASE	97	46	49	2
Blanca o mestiza	87.2%	85.1%	71.6%	100.0%
Indígena	1.3%	0.3%	15.0%	0.0%
Negra	3.0%	2.9%	5.4%	0.0%
Afrocolombiana	8.5%	8.6%	7.7%	0.0%
Raizal	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
Palenquera	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No aplica	0.8%	0.2%	9.3%	0.0%
Sin identificar	2.8%	3.0%	1.0%	0.0%

ORIENTACIÓN SEXUAL	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
BASE	97	46	49	2
Heterosexuales	88.1%	88.3%	83.8%	100.0%
Sin identificar	16.1%	14.8%	36.6%	0.0%

IDENTIDAD DE GÉNERO	Total	Privados y públicos	Canales regionales	Canales locales
BASE	97	46	49	2
Mujer	33.9%	32.4%	42.5%	100.0%
Hombre	84.7%	87.9%	54.7%	0.0%
No aplica	1.3%	0.0%	19.7%	0.0%

Gráficas tomadas del Estudio Representaciones sociales en la Televisión Abierta Colombiana realizado por la CRC



“Las principales variables demográficas para las personas de la cultura rural que aparecen en los contenidos de ficción. Se identificó que los personajes rurales son blancos o mestizos (87,2%), afrocolombianos (8,5%) negros (3%) e indígenas (1.3%) estos últimos con presencia importante en canales regionales donde aparecen en un 15% de los contenidos. Los personajes se identifican principalmente como heterosexuales y hombres (84.7%).”

Datos tomados del Estudio de representaciones en la televisión abierta colombiana. CRC, 2022.

Es así como este estudio demuestra que a partir de la interseccionalidad se pueden identificar las desigualdades sociales. Por ejemplo, según el informe, las mujeres rurales tendrán una probabilidad más alta de ser representadas por mujeres blancas o mestizas que por mujeres afrocolombianas, negras, raizales, palenqueras e indígenas. Esto invalida su existencia como mujer rural y las generaliza.

Otro ejemplo es la diferencia en la representación de la mujer blanca o mestiza en el casco urbano de una ciudad capital a una mujer rural o campesina racializada fuera del casco urbano, que además es víctima del conflicto armado en Colombia. En estos casos el panorama es aún más preocupante.

Así como las diferencias en clases sociales, estudios, migraciones y desplazamientos causados por el conflicto armado y megaproyectos de desarrollo en los territorios, el estudio refleja lo siguiente sobre la orientación sexual e identidad de género:

“Para los contenidos de ficción se estableció que existe una clara tendencia a presentar mujeres que se identifican con su sexo biológico en un 99.7%. Solo se registró un 1,5% de contenidos donde aparecen mujeres trans. Estos contenidos fueron emitidos en mayor proporción en los canales locales y regionales”.

“A su vez para la identidad de género de las mujeres en los contenidos de no ficción, en el estudio se encontró que principalmente es mostrada como mujer que se identifica con su sexo biológico, con una mínima aparición o posibilidad de identificación de mujer trans. Los casos que se registraron fueron principalmente en el contenido de las noticias, en programas de entrevistas o magazines y en documentales, esto se da en los tres tipos de canales”.

“En los contenidos de ficción que se emiten en Colombia se estableció que las mujeres que aparecen se identifican como heterosexuales en un 96.2% y solo se registró presencia de mujeres homosexuales en el 0,9% de los contenidos evaluados”.

Datos tomados del Estudio de representaciones en la televisión abierta colombiana. CRC, 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia la necesidad de fortalecer y transformar los contenidos televisivos en relación con la representación de las mujeres diversas, ya que el imaginario para la creación de roles y personajes está permeado por prejuicios y estereotipos basados en género. Esto da como resultado la réplica y el relato perpetuo de las mujeres en la sociedad y la cultura desde la construcción sexista y racista.

Por esta razón, disminuir y acabar los contenidos que fomenten los estereotipos basados en género es un aporte a la mejora en las condiciones narrativas de las mujeres y a la dignidad y respeto hacia su existencia, lo cual permite que los imaginarios negativos sean alejados de los contenidos, disminuyendo así el impacto social y cultural que genera ver a las mujeres homogeneizadas en pantalla.

En el cine

Mujeres, cámara y acción. Directoras de cine en Colombia en el siglo XXI es la tesis de grado con la que Isabel Valdés Arias concluyó, después de revisar alrededor de 374 largometrajes colombianos estrenados entre el 2000 y el 2020,



que no hay mujeres afrocolombianas ni indígenas que hayan dirigido un largometraje de ficción, y a la fecha la situación sigue siendo la misma.

“Por el momento, con relación a las directoras podemos determinar que no hay mujeres afro ni indígenas y que no hay tampoco información sobre orientación sexual de las mismas, algo interesante de determinar en términos de diversidad” (Valdés Arias, 2022).

Hay un panorama preocupante frente a la no representación de las mujeres negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas y rrom en la creación de largometrajes de ficción y otros formatos como el documental, los cortometrajes y las series. Asimismo, la reducida participación también es evidente en contenidos de medios interactivos, roles de interpretación y espacios de toma de decisiones, que terminan perpetuando los estereotipos con pocas representaciones asertivas.

Con más de 40 años de un movimiento audiovisual liderado por mujeres como lo fue el de Cine Mujer, sigue sin equipararse la participación y representación de las mujeres en Colombia. Nuevamente la investigación de Killary CineLab titulada *La primera pero no la última: Línea base sobre la participación de la mujer en el cine colombiano (1960-2018)* refleja la evidente brecha de participación entre mujeres y hombres en el sector.

“3.280 personas contabilizadas en la base de datos, de las cuales el 72% son hombres y el 28% son mujeres. Los números evidencian que la participación de hombres es tres veces más respecto a la de las mujeres”
(Killary CineLab, 2021).



Asimismo, revela que dentro de la participación de las mujeres en el cine hay que preguntarse de nuevo por factores como la etnia y la clase social, y como esta carece de representación, desconociendo el derecho a la diversidad étnica y cultural y a la igualdad de todas las culturas que conforman la nacionalidad colombiana. Este derecho se ve permeado por obras que evidencian estereotipos sexistas y racistas sobre las comunidades y pueblos étnicos e indígenas.

“Los etiquetajes y representaciones actuales guardan relación con una matriz original, creada en la época colonial (las mujeres negras como seres hipersexuales, y por lo tanto objetos para el uso sexual), dichos estereotipos racistas y sexistas adquieren hoy en día formas plurales” (Meneses Copete, 2014).

Es por esto que una representación social y cultural de manera interseccional de las mujeres en los contenidos audiovisuales, el cine y los medios interactivos se convierte en un acto decolonial, porque va en contra de la estructura patriarcal de la sociedad hegemónica y abre el espacio al accionar y ocupar espacios y narrativas que enriquecen realidades diversas, no únicas, al igual que responsables y empáticas.

La falta de representación es un problema relacionado con el universo narrativo, participativo y comunicacional, sin ella no se permite existir en imaginarios culturales para la dignificación, creación de referentes potentes para las infancias y adolescencias, y presencia de las mujeres en el sector. Sin embargo, no basta con que la representación exista, sino que debe ser positiva, responsable y empática.

Cabe reiterar que es importante abordar las representaciones de las mujeres desde una mirada interseccional e identificar sus contextos. Dentro de las narrativas de las mujeres racializadas, existe una necesidad por contar sus cosmovisiones y prácticas ancestrales, así como en las mujeres rurales y campesinas. Es decir, que más allá de las narrativas estéticas o artísticas que puede tener el sector, es importante considerar que las narrativas son herramientas de transformación y representación social, ambiental y cultural, es entonces que los procesos de memoria y patrimonio también se ven reflejados en la creación audiovisual, el cine y los medios interactivos.



Por lo tanto, es fundamental aumentar y fortalecer las representaciones sociales narradas desde la mirada y lugar de enunciación de cada mujer, pues el **verse y narrarse** también es asunto suyo.

"No verse, no narrarse, es no imaginarse, ni ocupar un espacio natural, normal y recíproco"
(Ramos, 2020).

3.2. Sin representación no hay participación

El cine y la televisión, como manifestaciones artísticas y culturales, han sido herramientas poderosas en la construcción de las estructuras hegemónicas del imperialismo cultural. Estas estructuras hegemónicas a menudo perpetúan una visión sesgada y limitada del mundo, ignorando las dinámicas específicas presentes en territorios rurales, donde la falta de conectividad y recursos limitados condiciona las oportunidades para participar en ámbitos cinematográficos y apropiación de narrativas de comunicación.

En estas regiones, los tejidos humanos y las dinámicas de comunicación responden a otras realidades de país que difieren significativamente de las dinámicas de las producciones cinematográficas. La falta de acceso a la conectividad global no solo excluye a estos territorios de los circuitos tradicionales de distribución cinematográfica sino que también impide el levantamiento de datos desagregados que den cuenta de las condiciones específicas de las comunidades que se apropian de la comunicación audiovisual, las tecnologías y los nuevos medios. En ese panorama, establecer contacto a través de la palabra y el encuentro permite revisar y apoyar las realidades locales, fortaleciendo el ecosistema audiovisual.

Esta guía partió de la revisión del ecosistema cinematográfico porque así lo indicó la estadística. Sin embargo, de diferentes maneras, ha encontrado otros datos que permiten identificar cómo varían los paradigmas en los diferentes escenarios. Los datos llaman la atención si se revisa que el Fondo para el Desarrollo Cinematográfico, creado por la **Ley 814 de 2003**, ha recaudado hasta 2022 un total de \$305.282.000.000 a través de la cuota parafiscal que pagan los exhibidores, distribuidores y productores por la exhibición de películas en las salas de cine del país. Esta cifra corresponde a la suma de los valores anuales publicados por el informe del DANE de la cuenta de Economía Cultural y Creativa, que cita cifras del SIREC.

Las publicaciones de Proimágenes y de la DACMI no identifican datos desagregados que permitan evidenciar la situación de las mujeres de comunidades étnicas. Sin embargo, la revisión de los históricos de proyectos financiados con el Fondo para el Desarrollo Cinematográfico (FDC) destaca que, desde 2021, se viene realizando una acción afirmativa que incluye las categorías "Realización de cortometrajes de poblaciones étnicas" y "Realización de largometrajes para la equidad racial".

Una integrante del movimiento de mujeres WIDA Monikongo manifestó: "Las mujeres afrocolombianas solo empiezan a recibir estímulos a través de acciones afirmativas como las categorías con enfoques regionales y categorías con enfoques étnicos. Antes del año 2022 las mujeres afrocolombianas no habían recibido estímulos para realización de largometrajes".

La primera ganadora de la convocatoria del Fondo de Desarrollo Cinematográfico en la categoría Realización de Largometrajes para La Equidad Racial del año 2022 fue Heny Cuesta con el largometraje de ficción "Melancolía" producido por Cimarrón Producciones¹⁷ y en el año 2023 recibe el estímulo Yurieth Romero con el largometraje de ficción "Las visitantes", producido por La Caracola Films y coproducido por Manos Visibles en la categoría Realización de Largometrajes de Poblaciones Étnicas¹⁸.

Las mujeres indígenas no han sido beneficiarias por estímulos del FDC para la producción de largometrajes pero sí de cortometrajes y en relación a mujeres diversas no se identifican acciones afirmativas específicas. Además, no hay investigaciones detalladas que puedan dar un panorama preciso en este contexto ni en el contexto cinematográfico.

Cuando se revisan investigaciones en Colombia sobre la condición de la mujeres en el audiovisual, el cine y los medios interactivos suele ser mayor la información sobre el cine de ficción, mientras que otras narrativas como el documental, la animación, los contenidos digitales, las narrativas inmersivas, las estrategias de la producción comunitaria, entre otras exploraciones que actualizan las dinámicas de la comunicación, no cuentan con mediciones ni datos desagregados con enfoques de género.

El cine y la televisión son los medios con más información recaudada. Sin embargo, esta responde al consumo y el

17 Para más información consulta el listado de ganadores de la [convocatoria 2022 del Fondo de Desarrollo Cinematográfico - FDC](#).

18 Para más información consulta el listado de ganadores de la [convocatoria 2023 del Fondo de Desarrollo Cinematográfico - FDC](#).



mercado más no a la necesidad de reconocer las condiciones y necesidades de las ciudadanías para garantizar el goce efectivo de derechos y fomentar visiones integrales del desarrollo de narrativas propias para la construcción de la memoria del país.

En ese sentido, es posible asumir que los problemas identificados en las investigaciones revisadas se replican en todas las etapas del ecosistema audiovisual, pero se acentúan en contextos donde las mujeres enfrentan otras vulneraciones como el acceso a la tierra, el desplazamiento forzado, el conflicto armado, la migración, la racialización, la discriminación por orientación sexual, discapacidad o edad.

Rastreando otros procesos de impacto con enfoques diferenciales es importante señalar que MinTIC (2023) a través del Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través del proyecto Abre Cámara, “fomenta la realización proyectos para promover el desarrollo de contenidos multiplataforma de interés público que promuevan la preservación de la cultura e identidad nacional y regional mediante el desarrollo de esquemas concursables teniendo como beneficiarios de los mismos, las compañías productoras, incluyendo las MiPymes, comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales, palenqueras y rrom, así como el apoyo a los contenidos de televisión de interés público desarrollado por operadores sin ánimo de lucro”.

En este escenario, desde 2021, se incluye un enfoque diferencial en mujer en las categorías de la Convocatoria No. 1 Dirigida a compañías productoras audiovisuales colombianas incluidas las MiPymes que cuentan con enfoque en mujer así con la financiación a las producciones:

- Nuevas series de ficción realizadas por mujeres (años 2021 - 2021 - 2022 - 2023).
- Nuevas series documentales contadas por mujeres (desde el año 2023).

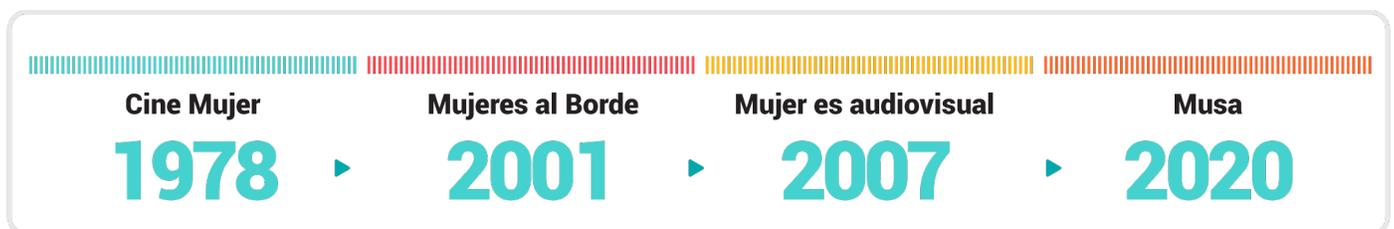
Sin embargo, no hay datos desagregados que permitan identificar el impacto en el cierre de brechas de las mujeres en este contexto. También se identifica que en el llamado a la industria que realiza MinTIC a través de Abre Cámara, se integran enfoques diferenciales para población étnica, personas mayores de 60 años, personas con capacidades diversas, contextos rurales, énfasis en la infancia, en los informes no hay datos desagregados que permitan identificar específicamente las condiciones de las mujeres beneficiadas en estos proyectos.

La acción en un contexto histórico: movimientos audiovisuales feministas

A lo largo de la historia del audiovisual, el cine y los medios interactivos, han surgido movimientos sociales liderados por mujeres que luchan en contra de las desigualdades y problemáticas que acrecientan la inequidad de género y velan por la garantía de derechos en respuesta a las pocas acciones de políticas, planes y programas con enfoque de género.

Estos movimientos buscan incidir en espacios de toma de decisiones para transformar realidades de las mujeres en el sector. Asimismo, a partir de acciones autónomas, identifican la carencia de estudios estadísticos con enfoque de género que abordan el cómo y en dónde están las mujeres en el sector audiovisual, y a su vez identifican las problemáticas relacionadas a las violencias basadas en género, las brechas de participación y acceso y la falta de representaciones en el sector antes mencionado.

Es por esto que la sociedad civil se moviliza a partir de las colectividades, que buscan la creación de propuestas para tomar acciones concretas que logren dar solución a dichos problemas. Es de gran importancia mencionar cuatro colectividades que han marcado un precedente en el tiempo, como referentes, cada uno aporta en gran medida la heterogeneidad de las mujeres, lo cual hace que se tome en cuenta algunos factores de las problemáticas que afectan en gran escala a las mujeres según su contexto.





Cine Mujer marca un trazo histórico al haber sido un colectivo colombiano de mujeres de diferentes ciudades del país, su objetivo era expresarse a través de la creación audiovisual, buscando narrar sus propias historias y alejarse de estereotipos. Además, enriquecieron las percepciones y experiencias de lo que implica ser mujer, al mismo tiempo que utilizaron el cine como medio para denunciar y reclamar sus derechos.

En medio de este movimiento se evidenció la necesidad de generar esfuerzos para la equidad de género y disminución de la desigualdad social. Para el momento, los documentales que realizaban abordaban temas políticos y sociales vinculados a la diversificación de los roles de la mujer en la sociedad y su perspectiva al momento de crear, alejándose de ser un objeto de estudio y convirtiéndose en quien filma. Algunos temas que abordó el colectivo estaban relacionados con los roles de la mujer ama de casa, campesina, el aborto y las desigualdades en las clases sociales.

¿Quiénes fueron ellas? Clara Riascos, Luz Tobón, Eulalia Carrizosa, Dora Ramírez, Sara Bright y Patricia Restrepo.

Mujeres al borde es un equipo activista y transfeminista, disidentes de las normas del género y la sexualidad, quienes ven en el arte y la creación colectiva el espacio ideal para imaginarse y reivindicar el lugar que como mujeres habitan. Desde la educación popular y el cine comunitario buscan transformar realidades que desafían los órdenes del género y de la sexualidad.

¿Quiénes son? Clau Corredor, Ana Ramírez, Ivana Calle, Laura Nuwuanda, Tam, y Katherine Ruiz.

Fundación Mujer es Audiovisual es un colectivo de mujeres que aborda el audiovisual a partir de prácticas asociadas a la promoción de los derechos de las mujeres y la formación de públicos con el objetivo de transformar imaginarios colectivos en relación con la mujer, en el arte y la cultura.

La Muestra Itinerante de Cine en Femenino, conocido en la actualidad como Festival de Cine en Femenino, es un espacio que busca diversificar y fortalecer la creación audiovisual hecha por mujeres por medio del diálogo y el encuentro en espacios seguros.

Musa es el movimiento de Mujeres del sector audiovisual, el cual marca una mirada autónoma, transversal y plural de mujeres y asociaciones de la industria audiovisual en Colombia. Esta colectividad busca la garantía de los derechos como mujeres ciudadanas y, a partir de los encuentros, identifica

alternativas que fomenten la construcción y transformación de nuevos imaginarios hacia los roles de las mujeres en la sociedad desde las narrativas audiovisuales.

¿Quiénes son? Asociación Colombiana de Actores ACA, Academia Colombiana De Artes Y Ciencias Cinematográficas, Corporación Colombiana de Documentalistas ALADOS COLOMBIA, Cimarrón Producciones, Muestra De Cine Y Video Indígena En Colombia-Daupará, Fundación Mujer Es Audiovisual, Killary CineLab y RecSisters.

A la fecha, han llegado organizaciones que reafirman la representación de las mujeres, una de ellas es WI Da Monikongo, el Consejo Audiovisual Afrodescendiente de Colombia, que maneja un enfoque interseccional desde la participación de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, al igual que aborda el territorio desde la ruralidad y sus dinámicas y WIA Women in Animation.

Con las acciones en marcha para fomentar espacios seguros y libres de violencia para las mujeres vinculadas al audiovisual, el cine y los medios interactivos, es momento de indagar en los contenidos y las recomendaciones para avanzar hacia la paridad de género en el sector.

Participación política hacia la garantía de los derechos

Así como los movimientos sociales son colectividades autónomas que representan las necesidades de un sector, que buscan una incidencia social, política y activista. Los Consejos de las artes y la cultura en áreas artísticas son colectivos en donde se encuentra la sociedad civil y el Estado, lo cual busca fortalecer, transformar y mejorar las condiciones de un grupo determinando a partir de los derechos culturales.

La garantía de los derechos de las mujeres en el sector audiovisual requiere que los consejos regionales se identifiquen y aborden desde una perspectiva de género. En la actualidad, solo tres de ocho consejos departamentales están representados por mujeres, lo que evidencia un desbalance en la participación. Este desbalance tiene un impacto negativo en la formulación de estímulos para el sector, por lo que es imprescindible promover la participación igualitaria y la lectura de contextos sociales para abordar las desigualdades existentes sobre el género.

Asimismo, para 2021 Proimagenes publicaba PANTALLA COLOMBIA NO.: 1029 ABRIL 30 - MAYO 07 / 2021 de 41 asociaciones y colectivos que contribuyen actualmente a los procesos de agremiación en el sector audiovisual colombiano.



De los 41 solo 3 tienen un enfoque de género:

- RECSISTERS – Colectivo de Mujeres Trabajadores del Audiovisual en Colombia.
- WIA – Women in Animation Colombia.
- MUSA – Movimiento de Mujeres del Sector Audiovisual en Colombia.

De los 41 solo 2 tienen un enfoque étnico:

- CONCIP - Comisión Nacional de Comunicaciones de los Pueblos Indígenas.
- Wi Da Monikongo – Consejo Audiovisual Afrodescendiente de Colombia.

De los 41 solo 2 tienen un enfoque territorial:

- RCC - Red de Consejeras y Consejeros de Cine Departamentales y Distritales de Colombia.
- Red de Cine Comunitario de Colombia

“La idea de la igualdad de género como un bien de la humanidad surge de la creciente base de evidencia que las sociedades con mayores niveles de igualdad entre mujeres y hombres tienen sistemas democráticos más incluyentes, efectivos, transparentes y con mayor rendición de cuentas, tienen economías más fuertes y mayor resistencia a las crisis económicas y financieras, y tienen mayores niveles de redistribución y de justicia social” (CIMOEA, 2017).

4. Recomendaciones

Para formular recomendaciones apropiadas a la DACMI, dentro de la investigación fueron adelantadas entrevistas y encuestas a personas vinculadas a los procesos de la entidad, así como revisiones de las publicaciones del Ministerio de las Culturas, las artes y los saberes. Estas actividades permitieron establecer una estructura interna, a partir de la cual fueron desarrolladas las recomendaciones específicas que se presentan en este capítulo. Estas se pueden delegar a las estructuras actuales de la DACMI, pero también pueden ser adaptadas a cualquier nueva estrategia de organización.

4.1. Sobre el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la DACMI

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de la República de Colombia es la entidad gubernamental encargada de coordinar, regular y emitir las disposiciones referentes a la preservación y promoción de las diferentes expresiones de la Cultura de Colombia. Con la entrada en vigor de la **Ley 2319 de 2023**, cambió la denominación oficial del Ministerio y fueron modificados otros términos dentro de esta.

Según el Artículo 2 del decreto 1746 de 2003, las Funciones del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes son:

- Proteger, conservar, rehabilitar y divulgar el Patrimonio Cultural de la Nación como testimonio de la identidad cultural nacional, tanto en el presente como en el futuro.
- Fomentar y preservar la pluralidad y diversidad cultural de la Nación.
- Promover el desarrollo cultural y el acceso de la comunidad a los bienes y servicios culturales según los principios de descentralización, participación y autonomía.
- Fomentar y estimular la creación, la investigación, la actividad artística y cultural y el fortalecimiento de las expresiones culturales en todos los niveles territoriales.
- Orientar, planear y promover la industria cinematográfica colombiana.
- Determinar la programación de la televisión cultural en coordinación con la programadora oficial.



DACMI

Fomentar, formular e implementar acciones de diseño de políticas públicas, planes, programas y proyectos, asistencia técnica, acompañamiento, gestión del conocimiento, formación e incentivos, para fortalecer a los agentes y dinámicas del ecosistema audiovisual, sonoro, cinematográfico y de medios interactivos, en el desarrollo, producción, circulación, apropiación, protección y salvaguarda de contenidos, medios y plataformas que contribuyan al conocimiento y reconocimiento de la diversidad y riqueza cultural del país.

La Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos (DACMI) cuenta con una estructura organizativa compuesta por tres oficinas y un despacho central, cada uno desempeñando funciones específicas para el fortalecimiento y desarrollo del ecosistema audiovisual, cinematográfico y de medios interactivos dados en el territorio nacional.

4.1.1. Despacho Central DACMI

Esta oficina desempeña un papel crucial en la implementación de políticas públicas y sobre la gestión estratégica. Su labor se extiende a su presencia activa en diferentes dinámicas del Consejo Nacional de las Artes y Cultura en Cinematografía CNACC, participa activamente en la Junta Directiva del Sistema de Medios públicos de Colombia (RTVC), donde influye en la toma de decisiones relacionadas con la programación, enfoques editoriales y objetivos estratégicos de esta entidad.

En el ámbito de las alianzas estratégicas, el Despacho Central trabaja en colaboración con diversas entidades y organizaciones para fortalecer la implementación de políticas públicas y potenciar el impacto de las iniciativas gubernamentales. Estas alianzas buscan optimizar recursos, compartir conocimientos y fomentar sinergias que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Recomendaciones

- Establecer una mesa de trabajo con la oficina de género del Ministerio de Cultura para establecer estrategias que se deriven de la política de enfoque de género creada para avanzar en la transversalización.
- Crear mesas de trabajo con entidades de orden ministerial y nacional para establecer acciones conjuntas que fortalezcan las acciones del plan de acción y para esto se sugiere: aproximarse a la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer con la intención de establecer un plan estratégico adopte el CONPES 4080 de 2022, esto implica articular acciones conjuntas.

Teniendo en cuenta la **Política de diversidad cultural del Ministerio de Cultura**, centrada en grupos específicos como los pueblos indígenas, negros, afrocolombianos, palenqueras, raizales, el pueblo gitano, y aquellos en situaciones socialmente vulnerables como mujeres cabeza de hogar, jóvenes y la primera infancia.

La DACMI debe crear condiciones para el desarrollo de una cultura ciudadana que reconozca y respete las diferencias culturales a través de la promoción del enfoque diferencial y acciones afirmativas para reconocer y respetar la identidad cultural, valorar las expresiones culturales, y eliminar obstáculos al acceso y disfrute de los activos culturales. Además de prevenir la discriminación y exclusión social, combatiendo estereotipos que afecten a los grupos diferenciados.

Así las cosas, es importante hablar sobre la **representación y visibilidad**:

Reflejar la diversidad humana es esencial en las producciones audiovisuales y artísticas, ya que contribuye a una comprensión más precisa y completa de la sociedad al representar de manera equitativa a diversos grupos étnicos, de género, orientaciones sexuales y culturas. La promoción de la inclusión se logra mediante representaciones equitativas que generan un sentido de pertenencia en la audiencia. Al ver reflejadas sus experiencias e identidades en obras culturales, diversas comunidades se sienten reconocidas y valoradas.

Desafiar estereotipos de género, evitando representaciones simplificadas, contribuye a deconstruir prejuicios y percepciones erróneas sobre diferentes mujeres. Esta acción no solo disminuye las violencias simbólicas y los imaginarios



violentos sobre las mujeres, sino que también promueve una percepción más precisa y respetuosa de sus identidades y culturas. La visibilidad se alcanza al presentar a mujeres indígenas, negras, palenqueras, raizales, afrocolombianas, del pueblo rrom, trans, lesbianas, campesinas y rurales en roles positivos y complejos. Esto proporciona modelos a seguir especialmente significativos para mujeres, adolescentes y niñas de grupos históricamente marginados o estereotipados.

Finalmente, contribuir a un legado cultural positivo implica la creación de representaciones justas y respetuosas en producciones audiovisuales y culturales, reconociendo el impacto a largo plazo en la forma en que una sociedad se percibe a sí misma y será recordada en la historia. Además, *“Las diversas expresiones culturales que promueven la igualdad de género pueden transformar nuestra percepción individual y colectiva, acabar con estereotipos dañinos bien arraigados y potenciar las voces y las historias de los invisibles y/o de los por tanto tiempo silenciados” (UNESCO, 2021, p. 5).*

La problemática de la violencia de género en los medios audiovisuales, el cine y los medios interactivos es un fenómeno persistente que perpetúa estereotipos, desigualdades y discriminación hacia las mujeres, además de transgredirlas, reducirlas, dañarlas, minorizarlas y matarlas. Las representaciones negativas, los roles estereotipados y las narrativas que trivializan o normalizan la violencia contribuyen a la creación de un entorno cultural que perpetúa la desigualdad de género.

Esta situación no solo afecta la percepción pública de las mujeres, sino que también tiene un impacto directo en la vida cotidiana, contribuyendo a la perpetuación de la violencia de género en la sociedad en general. Abordar esta violencia es esencial para construir medios más inclusivos, respetuosos y conscientes, que reflejen la diversidad y promuevan la igualdad de género, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Para ello es necesario abordar, trabajar y difundir herramientas existentes como protocolos, guías o rutas que sean efectivas para que las diferentes mujeres del sector puedan sentirse seguras y confiadas al momento de denunciar. En este contexto es vital resaltar la existencia de la **Ley 1257 del 2008**, que establece todo el marco normativo en torno al derecho a una vida libre de violencias para las mujeres, en la que todos los sectores del Estado deben establecer mecanismos efectivos para la denuncia de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Esto incluye la creación de comités internos, líneas de denuncia confidenciales y la adopción de protocolos para abordar casos de violencia.

Promover y trabajar protocolos

Siguiendo lo establecido en el **Artículo 342 del Plan Nacional**, que declara la emergencia por violencia de género, se recomienda dar especial atención a las acciones estratégicas delineadas, particularmente en el **numeral 5**: esta acción específica destaca la importancia de activar de manera efectiva las rutas y protocolos de atención, asegurando que las víctimas puedan acceder a la protección y atención integral, independientemente de la instauración de la denuncia. Se insta a las entidades competentes a vincularse y actuar con celeridad en la implementación de estas medidas, dentro del plazo establecido en el presente Plan Nacional de Desarrollo.

Para implementar de manera debida acciones en torno al manejo de las situaciones de violencia de género, discriminación o acoso laboral y/o es necesario que dentro de la entidad se puedan trabajar y socializar protocolos o rutas de atención y denuncia existentes que proporcionen orientación para todo el personal que trabaja en la entidad y para las mujeres que puedan enfrentar dichas situaciones en el ejercicio de sus funciones.

Estos protocolos deben ser socializados de manera efectiva y trabajados de manera integral y detallada, para dar a conocer procedimientos claros para reportar incidentes, mecanismos de apoyo psicológico y legal, así como acciones concretas para prevenir y abordar este tipo de conductas inaceptables. Es imperativo que estos protocolos se adapten a las necesidades particulares de las mujeres en diferentes roles y circunstancias, garantizando un entorno laboral seguro y equitativo para todas las colaboradoras de la DACMI, y que también contribuyan a la generación de espacios seguros y libres de violencias en todos los espacios donde estén involucradas mujeres.

Respecto a los canales de denuncia, es crucial que puedan ser transparentes y confidenciales. Además, es imperativo respaldarlos con políticas de no retaliación, campañas de difusión efectivas, acompañamiento de profesionales especializados y sanciones concretas para aquellas personas que ejerzan algún tipo de violencia o acoso. Esto garantizará una respuesta integral a los casos denunciados, evitando posibles situaciones de revictimización.

“Las políticas realmente efectivas para la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos se basan en y están reforzadas por informaciones y datos sólidos, completos y rigurosos, y se apoyan en un diálogo



político participativo en el que están involucrados actores relevantes del sector público, privado y de la sociedad civil. Por consiguiente, cuando no se dispone de la información clave o que ésta es incompleta, las políticas pueden no llegar a alcanzar las metas y objetivos deseados" (UNESCO, 2021, p. 14).

En ese sentido recomendamos dar continuidad a las mesas de trabajo con el Ministerio de Trabajo y su comisión de concertación de políticas salariales y laborales en la que también participan activamente sindicatos y empresarios para avanzar en la ratificación de convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso¹⁹ ante el Congreso de la República. Esta acción es fundamental en la garantizar una vida libre de violencias en contextos laborales. Poner en marcha el Sello EQUIPARES (<https://www.equipares.org/>) programa de certificación que reconoce a las organizaciones, pymes y entidades públicas que logran implementar acciones efectivas para el cierre de brechas de género.

Además de:

- Aproximarse a la CRC para establecer procesos de intercambio y estrategias de impacto en el sector de comunicación y medios interactivos para adoptar la guía de creación de personajes con enfoques de género (<https://aula.crc.com.gov.co/>) que se puede integrar en los diferentes espacios de incidencia de la DACMI y trabajar conjuntamente en la socialización del problema a partir de la socialización de las investigaciones realizadas por la entidad en relación a la representación.
- Mesa de trabajo con MinTIC para fortalecer estrategias conjuntas con el sector de Cine, audiovisual y medios interactivos para planear conjuntamente líneas estratégicas de acción e impacto, estrategias con medios regionales de radio, televisión y escenarios de apropiación digital.
- Establecer acciones afirmativas enmarcadas en las políticas de fomento al cine colombiano a través de las leyes 814 de 2003 y 1556 de 2012. En ese camino es clave que se desarrollen convocatorias con enfoques diferenciales en procesos de formación, producción,

¹⁹ Esta conferencia de la OIT reconoce: (i) el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; (ii) que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; y (iii) la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso (OIT, 2019).

circulación, patrimonio. De igual manera en el Portafolio de Estímulos del Ministerio de Cultura se pueden propiciar estímulos exclusivos para las mujeres con enfoques interseccionales.

- Promover alianzas con cooperación internacional, embajadas de países que a través de sus institutos de fomento al audiovisual, cine, nuevos medios y desarrollos interactivos promuevan el enfoque de género y se comprometan con acciones para propiciar la igualdad de las mujeres.
- Aproximarse al Instituto de Cine de Suecia (destacado en el mundo al comprometerse con el cierre de brechas que enfrentan las mujeres de una manera eficaz²⁰) e intercambiar experiencias y estrategias que permitan construir escenarios de paridad y contextos menos sexistas para las mujeres del sector (audiovisual cine y medios interactivos). La recomendación es invitar a expertas y profesionales destacadas en el ámbito audiovisual para llevar a cabo seminarios que informen y estimulen la participación activa y el diálogo constructivo entre mujeres.
- Adoptar las acciones propuestas en el reporte de diversidad de género en el audiovisual Iberoamericano de la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica y al ser Colombia uno de sus países miembros, promover activamente escenarios de impacto en la región, en los escenarios de fomento (Programa Ibermedia <http://www.oia-caci.org/pt/>) e investigación (Observatorio Iberoamericano Audiovisual <http://www.oia-caci.org/es/>), entre otros, que promueven la igualdad de oportunidades, la paridad y el cierre de brechas.
- ONU Mujeres es un organismo internacional que promueve directamente acciones que revisan las condiciones de las mujeres en los diferentes escenarios de desarrollo una aproximación para fortalecer procesos conjuntos en el sector de audiovisual, el cine y los nuevos medios puede fortalecer procesos y acciones.
- En el ecosistema audiovisual hay diferentes actantes que promueven escenarios de igualdad y cierre de brechas para las mujeres, se puede realizar un mapa de los que cuenten con presupuestos de gestión y acción para marcar procesos conjuntos con la DACMI y su

²⁰ Para más información consulte el artículo [Esta ejecutiva sueca sabe cómo conseguir la igualdad de género en el cine](#) de El Diario de España.



plan de acción con enfoque de género transversal e interseccional (Gobernaciones, Secretarías de cultura, Comisiones filmicas, Cámaras de comercio, universidades, centros culturales, entre otros, de impacto en el sector de impacto DACMI).

- Revisar la política pública actual e identificar si es viable el desarrollo de proyecto de ley que integre enfoques diferenciales y gestione fondos parafiscales, como una estrategia que permita cerrar brechas de manera más eficaz en la cultura audiovisual, de cine y medios interactivos, que vaya de la mano con la creación del nuevo Ministerio de la Igualdad y Equidad de Colombia.

4.1.2. Circulación y memoria

Este departamento se encarga de diseñar, coordinar e implementar acciones para el fortalecimiento de la promoción, distribución, apropiación, circulación, exhibición y desarrollo de audiencias en el ámbito del ecosistema audiovisual y cinematográfico. Su misión es asegurar que los contenidos lleguen de manera efectiva a diversos públicos, contribuyendo así al enriquecimiento cultural y al desarrollo del sector.

Información del Patrimonio Audiovisual Colombiano (SI-PAC): red conformada por personas y entidades del orden local, regional y nacional, tanto privadas como públicas, archivos audiovisuales, centros de documentación, canales de televisión, empresas productoras, movimientos sociales, bibliotecas, universidades y artistas.

Comisiones a los Departamentos para el Desarrollo del Fortalecimiento Regional del SIPAC: iniciativa que busca fortalecer el Sistema del Patrimonio Audiovisual Colombiano a nivel regional mediante comisiones a los departamentos.

Recomendaciones:

- La memoria de la participación de las mujeres en el audiovisual, el cine y los nuevos medios en colecciones destacadas permite evidenciar los logros de las mujeres y su aporte a las narrativas de país. Se puede implementar la integración de colecciones con foco en mujeres creadoras de diferentes formatos que sean de fácil consulta y se circulen de manera clara en los espacios de incidencia en las redes del SIPAC.
- El SIPAC en región puede fortalecer procesos en que los contenidos digitales empiezan a construir nuevas dinámicas de apropiación de las narrativas, en este camino de transformación cultural es importante empezar a crear estrategias en que se desarrollen procesos de archivos audiovisuales que cuenten desde sus orígenes con enfoques diferenciales y de género e interseccional.

Patrimonio Audiovisual Colombiano, PAC: programa dedicado a la protección y promoción del Patrimonio Audiovisual Colombiano.

Protección del Patrimonio Documental Mueble Audiovisual: surge como una iniciativa conjunta entre diversas entidades comprometidas con la salvaguardia y preservación de la memoria audiovisual de Colombia. En colaboración, la Dirección de Patrimonio (Bienes de Interés Cultural BIC), el sector de Comunicaciones (Radio y Televisión), la Biblioteca Nacional de Colombia, y el Archivo General de la Nación, unen fuerzas para garantizar la protección y conservación de Documental Mueble Audiovisual.

Recomendaciones

- Crear un plan de ruta con enfoque de género interseccional entre las diferentes entidades que se han comprometido con la protección del Patrimonio Audiovisual y las estrategias planteadas por el programa de Patrimonio Audiovisual Colombiano, PAC.

Programa Fortalecimiento del Patrimonio Audiovisual Colombiano (Fundación Patrimonio Fílmico Colombiano): fortalece la misión de la Fundación Patrimonio Fílmico Colombiano (FPFC). Este programa se despliega a través de diversos componentes estratégicos, siendo el primero de ellos un robusto sistema de almacenamiento y gestión.

El FPFC cuenta con seis bóvedas especializadas para el resguardo de soportes audiovisuales. Dos de estas bóvedas están diseñadas específicamente para albergar materiales fílmicos fijados en nitrato de celulosa y rollos afectados por el síndrome del ácido acético, evidenciando el compromiso de la fundación con la preservación de formatos históricamente vulnerables. Adicionalmente, dispone de un área dedicada a procesos técnicos, una zona administrativa, un centro de documentación y biblioteca, así como un espacio destinado a la atención de usuarios.

Asimismo, se realizan exposiciones, publicaciones impresas y colecciones audiovisuales y temáticas. Estas iniciativas no solo procuran la preservación de los materiales sino que buscan activamente su puesta en valor mediante la creación de narrativas visuales que conectan con audiencias diversas.

La realización de exposiciones permite que el patrimonio audiovisual salga de los confines de las bóvedas y se exhiba ante el público, generando un diálogo interactivo entre la memoria visual y la sociedad. Asimismo, la producción de publicaciones impresas proporciona un medio tangible



para la divulgación de investigaciones, historias y detalles detrás de las piezas resguardadas. Por último, la creación de colecciones audiovisuales temáticas facilita el acceso y disfrute de estos tesoros culturales de manera específica y estructurada, contribuyendo a la educación y enriquecimiento cultural del público.

- Establecer acciones transversales de enfoque de género interseccional en todos los procesos de fomento que se realizan de la mano de la Fundación Patrimonio Fílmico Colombiano. Catálogos especializados que revisan los contenidos creados por las mujeres, escenarios de restauración específicos para poner en circulación los contenidos creados por las mujeres, exposiciones específicas que hagan visible la memoria de las mujeres no solo como creadoras sino como protagonistas, investigaciones que puedan dar cuenta de las transformaciones de estereotipos de las mujeres a través de los archivos, entre otras acciones que se puedan derivar del trabajo conjunto que se realiza con la FPFC.

Depósito Legal de Obras Cinematográficas: programa que organiza el depósito legal de obras cinematográficas, asegurando su conservación y disponibilidad para futuras generaciones.

Recomendaciones

- Al organizar y realizar el depósito legal de obras cinematográficas, se puede ir haciendo una sistematización con enfoque diferencial de las obras creadas por las mujeres, esto va a facilitar procesos de investigación, conservación y divulgación.

Encuentro Nacional de Archivos Audiovisuales (ENAA): evento que reúne a personas que se dedican a procesos de archivo audiovisual para intercambiar conocimientos y experiencias.

Recomendaciones

- Establecer en las agendas del encuentro diferentes acciones transversales con enfoque de género dentro de las cuales se pueden señalar que se pueden buscar la participación paritaria de perfiles de mujeres gestoras del Patrimonio Audiovisual Colombiano, de igual manera integrar en las muestras procesos de archivos de contenidos con enfoques en la producción de las mujeres detrás y delante de las cámaras.

- Establecer en las agendas del encuentro, espacios relacionados con la memoria audiovisual con enfoque de género y étnico para propiciar el diálogo en relación con los saberes ancestrales, cosmogonías y cosmovisión, y así fomentar a la creación de propuestas en clave de la conservación de la memoria audiovisual y así identificar las representaciones asertivas de las mujeres pertenecientes a las comunidades étnicas.

Formación: programa destinado a la formación de profesionales en el campo del patrimonio audiovisual.

Recomendaciones

- Propiciar que las mujeres se formen en procesos de patrimonio audiovisual y se integren en los equipos en los que se lideran procesos de archivo y patrimonio audiovisual.

Plan de Preservación del Patrimonio Audiovisual de la Televisión Pública: iniciativa específica para la preservación del patrimonio audiovisual producido por la televisión pública.

Recomendaciones

- Realizar estrategias de preservación de patrimonio audiovisual estableciendo acciones conjuntas con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Señal Memoria y alianzas con otros medios públicos de radio, televisión y nuevos medios que propicien procesos de preservación del patrimonio audiovisual en el que las mujeres son protagonistas.

Colombia de Película: nuestro Cine para Todos: Programa de promoción y difusión del cine colombiano.

Recomendaciones

- Concluir en los procesos de promoción y difusión las obras de las mujeres creadoras y propiciar revisiones relacionadas con las representaciones de las mujeres en la pantalla que revisen los estereotipos que se están planteando en las sobre sus universos, las condiciones de violencias, los sexismos y otras representaciones que puedan abrir un diálogo necesario para plantear otras visiones necesarias para transformar las condiciones de las mujeres.

Proyectos **Micineaccesible**, **Inclucine**, **RadioCine**: proyectos enfocados en hacer el cine más accesible, incluyendo opciones para personas con discapacidades.



Recomendaciones

- Fortalecer estos procesos, transversalizando el enfoque de género buscando escenarios de creación de nuevas representaciones de las mujeres en las narrativas propias de las personas en condición de discapacidad, teniendo presente que las comunidades con discapacidad las mujeres son principalmente quienes asumen los roles de cuidado y estos paradigmas se pueden transformar desde la cultura.
- En el acceso a tecnologías de inclusión es necesario contemplar la brecha digital y propiciar acciones diferenciales ya que aquí las mujeres tienen una doble condición de vulnerabilidad. El acceso a los contenidos debe contemplar estrategias diferenciales.
- La brecha digital y las mujeres narradoras que tienen alguna condición de discapacidad requieren mayor atención y estrategias de inclusión para apropiarse de las narrativas no sólo como consumidoras de contenidos sino como creadoras.

Fortalecimiento a Muestras y Festivales de Cine: iniciativa para apoyar y fortalecer muestras y festivales cinematográficos en Colombia.

Recomendaciones

- Teniendo como insumo principal las investigaciones La Paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020) y La investigación Mujeres, cámara y acción. Directoras de cine en Colombia en el siglo XXI, se deben realizar acciones afirmativas y urgentes para cerrar brechas de la participación de las mujeres en la industria para esto se sugiere:
- Promover en los festivales y eventos dedicados al audiovisual, cine y nuevos medios, la firma de la Carta por la paridad y la inclusión de las mujeres en el cine (teniendo en cuenta que puede ser un ejercicio de apropiación y reescritura por parte de otros eventos que no solo tienen enfoque en cine), iniciativa que desde 2018 ha sido firmada por más de 150 festivales como el de Cannes, Venecia, San Sebastián, Locarno, Göteborg, entre otros, y en el año 2023 es una acción afirmativa que introduce el Festival de Cine de Cali para promover escenarios de paridad en la industria audiovisual.²¹

21 El Festival Internacional de Cine de Cali será el primer festival de Colombia en firmar la CARTA POR LA PARIDAD Y LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN EL CINE. Una iniciativa que desde 2018 ha sido firmada por más de 150 festivales como el de Cannes, Venecia, San Sebastián, Locarno, Göteborg, entre otros (FICCALI, s.f.).

Apoyo a Salas Alternas de Cine: Programa destinado a brindar apoyo a las salas de cine alternativas en el país.

Recomendaciones

- Las salas de cine alternas pueden integrar dentro de sus programaciones ciclos especiales para dar a conocer a las mujeres creadoras y también propiciar espacios de conversación con el público para identificar las representaciones y como están o no medidas por estereotipos, al igual que brindar herramientas para fortalecer la circulación de los contenidos libres de estereotipos sexistas y racistas de las mujeres a través de curadurías que fomenten las narrativas propias, para así propiciar a través de las obras audiovisuales conversaciones sobre la violencia contra la mujer, como prevenirla e identificarla.

Retina Latina: plataforma dedicada a la distribución y promoción de cine latinoamericano.

Recomendaciones

- La estrategia de Retina Latina transversaliza el enfoque de género interseccional en sus ciclos y programas especiales e integrar a las mujeres como creadoras y protagonistas. Se sugiere fortalecer y dar continuidad a sus procesos para que las películas sean un motor de reflexión sobre la violencia contra las mujeres y la construcción de estereotipos. Esto se puede hacer a través de los cursos que ha implementado a través de la plataforma.
- La visibilidad en plataformas digitales es otra área afectada, siendo crucial para el reconocimiento y la valoración en el sector cultural y creativo. Aquellas mujeres que enfrentan limitaciones en el acceso digital pueden experimentar una menor presencia en plataformas, afectando su capacidad para ser reconocidas y apreciadas en la industria. Superar la brecha digital se vuelve fundamental para garantizar la equidad de oportunidades, la representación justa y el desarrollo integral de las mujeres en el mundo creativo y cultural. Esto implica abordar las barreras tecnológicas y promover la accesibilidad digital para fomentar la participación plena y equitativa de las mujeres en el sector.

4.1.3. Comunicaciones y medios interactivos: este sector tiene la responsabilidad de implementar políticas, programas y proyectos de comunicación con enfoque diferencial y territorial. Su enfoque abarca la creación, producción y



circulación de contenidos audiovisuales, sonoros e interactivos, con el objetivo de fomentar el diálogo cultural, la memoria colectiva, la reconciliación y el cuidado del medio ambiente.

Comunicación para el Buen Vivir: el proyecto de Comunicación étnica, fortalece el desarrollo de procesos de comunicación propia y de medios y plataformas audiovisuales, sonoras, digitales, que contribuyan a la salvaguarda de las culturas y patrimonio afros e indígenas como ejercicio de reconocimiento, representación, reafirmación y pervivencia de estas comunidades.

Los procesos comunicativos además se enmarcan en la implementación del Decenio Internacional de los Pueblos Afrocolombianos, la Ley 70 de 1993 y de la Política de Comunicación de y para los Pueblos Indígenas y cubre acciones dirigidas a población afrocolombiana e indígena, por los cuales la Corte Constitucional promulgó al pueblo afrocolombiano y a los pueblos indígenas como sujetos étnicos de especial protección constitucional.

Recomendaciones

- Generar un espacio de encuentro de las mujeres de los pueblos étnicos para intercambiar saberes, propiciar espacios seguros de diálogo, identificar estrategias para el cierre de brechas, prevención de violencias y representaciones libres de estereotipos sexistas y racistas, y ganar conocimientos para el empoderamiento y la participación en escenarios de toma de decisiones.

Afrocolombias: busca establecer una ruta de acciones dirigida a aportar al diseño y consolidación de políticas públicas en clave del sector cultural en el audiovisual, cinematografía, comunicación y medios interactivos con enfoque desde y para los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, y una ruta de acción participativa para la creación de la política pública de comunicación con un enfoque étnico y territorial destinado a los pueblos afrocolombianos.

Estos escenarios tienen como objetivo ahondar en la necesidad de una política pública con un sólido componente de justicia racial y destacar el compromiso del Estado para superar los obstáculos que impiden que la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera se represente y construya sus propias narrativas en los medios y otras plataformas comunicativas.

Recomendaciones

- Fortalecer el sector cultural, audiovisual, cinematográfico y medios interactivos de los pueblos negros, afrocolom-

bianos, raizales y palenqueros a partir de encuentros y espacios de networking internado paritariamente a las mujeres para el intercambio de servicios, asimismo la creación de directorios con enfoque de género a nivel nacional para el autoreconocimiento de mujeres creadoras en regiones.

- Incidencia para la creación y fortalecimiento de acciones afirmativas en convocatorias, fondos y portafolios de estímulos con un enfoque étnico y de género a proyectos que fomenten la representación asertiva libre de estereotipos sexistas y racistas y a su vez creadas por mujeres autorreconocidas como pertenecientes a los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros.
- Crear espacios de encuentro de las mujeres de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros y fortalecer sus estrategias de redes y de encuentro es fundamental para crear estrategias claras para el cierre de brechas, la prevención de violencias y reflexiones sobre su representaciones.

Escuelas afro: en el marco de este proyecto, se prioriza la creación de *Escuelas afro*, como espacios de aprendizaje y empoderamiento, donde se promueve la educación intercultural y se fortalecen las capacidades de las comunidades para gestionar y participar activamente en los procesos de comunicación que afectan sus vidas. Estas escuelas se erigen como centros de formación que no solo transmiten conocimientos académicos, sino que también fomentan el orgullo cultural y la identidad afro, generando un impacto positivo en el tejido social de las comunidades.

Recomendaciones

- Integrar a las niñas en los procesos de formación y transversalizar en los contenidos la prevención de violencias, estereotipos y el empoderamiento de las niñas para que asuman roles de liderazgo. De igual manera integrar en todos los procesos de formación escenarios de paridad y reconocimiento de los problemas que afrontan las mujeres en los diferentes espacios de creación, formación, circulación de los procesos de comunicación.
- Creación y seguimiento de espacios de formación, fomento y fortalecimiento al sector para velar por la autonomía y sostenibilidad de empresas y personas creadoras de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros.
- Integrar en los procesos de formación las guías mujeres filmantes de paz.

El proyecto Comunicación para el Buen Vivir: iniciativa que busca implementar estrategias de aplicación de política pública con un enfoque transversal desde los pueblos étnicos



y sus territorios. Esta propuesta tiene como objetivo central fomentar la comunicación como herramienta fundamental para mejorar la calidad de vida de las comunidades afrodescendientes en Colombia.

La estrategia de aplicación de política pública se estructura en torno a la promoción de la comunicación como un elemento clave para el Buen Vivir, entendido como un concepto integral que abarca aspectos sociales, culturales, económicos y ambientales. La iniciativa se enmarca en un enfoque inclusivo que reconoce la diversidad étnica y cultural de las comunidades, destacando la importancia de respetar y valorar sus saberes, tradiciones y cosmovisiones.

La transversalización de estas estrategias implica la integración de la perspectiva étnica en todas las etapas y dimensiones de la apropiación de narrativas de cine, audiovisual y nuevos medios e interactividad.

Recomendaciones

- Integrar a toda la estrategia el enfoque de género, fortaleciendo la participación de las mujeres indígenas en todos los procesos, realizando acciones afirmativas para el cierre de brechas, considerando que las mujeres son cuidadoras y para entrar en dinámicas de participación se deben liderar estrategias diferenciales para garantizar su presencia y continuidad.

Minga Comunica es una iniciativa que se enfoca en fortalecer los relatos audiovisuales de los territorios indígenas, así como en promover la participación de las comunidades en procesos de apropiación de la comunicación. Este proyecto se enfoca en fortalecer los relatos audiovisuales desde los territorios dando importancia a la preservación y a compartir las historias de los pueblos a través de medios audiovisuales.

Comunicación de los pueblos indígenas: desde este programa se acompaña, asesora y teje con las escuelas, colectivos y procesos de comunicación propia y de medios y plataformas audiovisuales, sonoras, digitales, espacios de formación, producción y circulación en el sector convergente, que contribuyen a la pervivencia y el buen vivir de los pueblos y territorios indígenas en el marco de las leyes de origen, la política pública de comunicación de y para los pueblos indígenas y los acuerdos concertados con las organizaciones y autoridades de los pueblos indígenas.

Nacer: como parte de las estrategias del proyecto de comunicación étnica, se crea NACER, un proyecto que busca fortalecer procesos o escuelas de comunicación de los pueblos indígenas en comunicación propia y apropiada.

El Buen Vivir es uno de los proyectos que abanderan la dinamización y la promoción de la política pública de comunicación de y para los pueblos indígenas.

La estrategia se desarrolla a través del trabajo concertado en el Plan de Acción, que cumple con los acuerdos y compromisos relacionados con la función misional de la Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos concertados con la Comisión Nacional de Comunicación de los Pueblos Indígenas –CONCIP– de la Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos Indígenas y Organizaciones Indígenas –MPC–, dos espacios de diálogo político y programático con las organizaciones indígenas del país.

La DACMI con esta estrategia ha fortalecido algunos eventos como el Encuentro de comunicadoras y lideresas indígenas, evento que fortalece las voces de las mujeres y fortalece su liderazgo narrando historias dentro de sus comunidades. Escuelas de comunicación indígena, orientadas a capacitar a miembros de comunidades indígenas en habilidades de comunicación, ya sea en medios tradicionales o en plataformas digitales, Tejedoras de la imagen, espacio de conexión entre el arte y la comunicación de obras visuales que reflejen la identidad y la cosmovisión de las comunidades indígenas.

El Festival de Cine y Video Wayuu que ha realizado actividades para revisar las violencias contra las mujeres, El Festival de Cine y Video indígena DAUPARÁ, dedicado a la circulación de contenidos realizados personas pertenecientes a los pueblos indígenas de Colombia y otros territorios, entre otros proyectos que fortalecen la necesidad de narrar desde territorios étnicos.

Recomendaciones

- Integrar en la estrategia procesos específicos para trabajar las brechas de participación de mujeres indígenas y la prevención de violencias de una manera diferencial ya que las dinámicas en estas comunidades implica procesos de concertación adaptados a sus cosmogonías y a las maneras en que se organizan sus gobernanzas.
- Promover el uso e implementación guías y protocolos, de participación y prevención de violencias de manera diferencial ya que las narrativas y procesos de producción se establecen de manera particular.
- Revisar qué prácticas y saberes de los pueblos indígenas se pueden integrar en procesos de transformación para prevenir violencias y reconstruir equilibrios entre el hombre y la mujer. El mundo occidental y sus prácticas dinamizadas en las industrias coloniales, requieren otras dinámicas y los saberes ancestrales tienen mucho para aportar en este cambio.
- Propiciar procesos de formación para las niñas, no solo



como narradoras sino como receptoras de contenidos, propiciando en ellas miradas críticas y activas a la construcción y roles estereotipados que reiteran la violencia, la discriminación, la inequidad.

- Dar continuidad en los espacios de encuentro de las mujeres indígenas, un encuentro nacional de mujeres pertenecientes a pueblos étnicos y fortalecer sus estrategias de redes y de encuentro es fundamental para crear estrategias claras para el cierre de brechas, la prevención de violencias y reflexiones sobre su representaciones.

Paz imagina, comunicación, infancia y juventud: el objetivo principal del proyecto Infancia, juventud y medios es fomentar la cualificación del sector para impulsar el desarrollo, creación y circulación de contenidos convergentes de calidad para la infancia y la juventud, que contribuyan a mejorar su desarrollo integral.

A través de este proyecto, se busca crear procesos de formación para fortalecer las capacidades críticas, culturales y creativas de los agentes del ecosistema audiovisual que realicen contenidos audiovisuales, sonoros o interactivos de calidad, para niñas, niños y jóvenes, en los diversos entornos de la sociedad con enfoque diferencial.

Además de promover espacios de circulación diversos y con sentido comunitario para experimentar e interactuar con los contenidos de forma creativa, que permitan garantizar el acceso, el desarrollo cultural y aumentar el disfrute de los procesos del ecosistema audiovisual, para promover entornos seguros.

Claves Alharaca, Alharaca Lab, Estrategia Alharaca Viajera, Primer Encuentro Nacional de Infancia, Juventud y Medios, Segundo Encuentro Nacional de Infancia, Juventud y Medios, Proyecto fortalecimiento del sector, Tercer Encuentro Nacional de Infancia, Juventud y Medios Diplomados Internacionales.

Recomendaciones

- Fomentar semilleros de formación de niñas para propiciar su apropiación a herramientas de creación y propiciar reflexiones sobre la prevención de violencias, estereotipos y narraciones que perpetúan las desigualdades, niegan la diversidad, entre otras necesidades que se identifiquen en las comunidades de impacto.
- Propiciar que las niñas, los niños y las juventudes tengan acceso a referentes de mujeres creadoras y en la reconstrucción de la memoria audiovisual se integren

contenidos con enfoques de género e interseccional. Retina Latina puede dar pautas y estructuras para estos desarrollos.

Comunicación para la Paz, Territorios para la Vida: Territorios en Diálogo es un proyecto que busca reconocer y fortalecer los procesos de comunicación comunitaria que desarrollan organizaciones sociales, culturales, colectivos y medios de comunicación comunitarios en los territorios, que contribuyen a la construcción democrática e intercultural de alternativas de vida, al diálogo cultural, la participación ciudadana, la apropiación social del patrimonio cultural, el cuidado del medio ambiente y la construcción de paz y convivencia a través de procesos de formación, circulación y producción de contenidos propios, para aportar a la creación de entornos seguros y protectores tanto para los agentes del sector como para las comunidades en los territorios. Algunos de sus proyectos son el Laboratorio de formulación de proyectos comunicativos y culturales Disoñando, Los laboratorios Convergentes *Somos Territorio* y la Maleta de la Diversidad Cultural.

- Fortalecer redes de mujeres y colectividades de comunicación sonora, su acceso a la tecnología y revisar de la mano de MinTIC, estrategias para cerrar brechas digitales.
- Dar continuidad a los espacios de encuentro y formación como el encuentro Nacional, Comunicación, mujer y ruralidad.
- Colombia es el primer país en implementar un acuerdo de paz con enfoque de género. El reconocer que las mujeres son parte fundamental de estrategias de paz en sus territorios y estas realidades requieren fortalecer narrativas propias y apropiación de las diversas formas de comunicación. Por esta razón es clave dar continuidad a las estrategias de estímulos del portafolio como la Beca mujeres creadoras en municipios PDET y ZOMAC y Reconocimientos a radios comunitarias para la PAZ entre otras que el equipo de CMI destaca como el proceso en Belén de los Andaquíes.
- Integrar en los laboratorios estrategias para fomentar el cierre de brechas de las mujeres y su baja participación en roles de tomas de decisiones.
- Integrar estrategias para la prevención de violencias contra las mujeres bien sea aprovechando la guía *Filmanter de Paz* u otras maneras de poner en conversación el problema y posibilidades de generar espacios de prevención



Imágenes y Relatos en Clave de Paz: busca fortalecer al sector audiovisual para la creación y circulación de contenidos desarrollados en diversas poblaciones y comunidades y territorios del país, mediante procesos de formación, desarrollo e intercambio de experiencias que les permitan visibilizar, salvaguardar, fortalecer las prácticas y manifestaciones culturales del país.

Recomendaciones

- Conecta Cultura es un proyecto potencial porque integra muchos proyectos con el enfoque de género interseccional. Si se proyecta en esta estructura un sistema que claramente contribuya con el cierre de brechas, la prevención de violencias y la revisión de las representaciones, este proyecto se potencia no solo por su gran impacto y trayectoria en territorio, sino porque cuenta una vocación incluyente que puede fortalecerse para buscar la igualdad de las mujeres (<https://www.conectacultura.co/>).
- El Banco de contenidos puede propiciar estrategias para destacar a las mujeres creadoras y sus narrativas, adicionalmente el contenido puede ser estratégico para dialogar sobre la violencia contra la mujer y sus representaciones.

Radios para la vida y para la paz: área de Narrativas sonoras le apuesta a la promoción de los procesos de gestión, producción, formación, investigación, circulación y gestión de conocimiento del sector radiofónico comunitario, de interés público y de creadores sonoros digitales en sus diversas representaciones. Uno de sus proyectos es Trayectorias, un espacio de encuentro de las radios comunitarias de Colombia para descubrir los saberes metodológicos de las radios y la revisión de recursos digitales su apropiación y circulación del saber. Otro de los proyectos es IRSCOM Colombia: Proyecto piloto de investigación-acción para la implementación del Indicador de Rentabilidad Social creado por la Universidad de Málaga (España), el cual mide a través de un sello de calidad la rentabilidad social del medio, entendida como el aporte que realizan los medios a la apropiación de la diversidad, la información plural y a la creación cultural del territorio.

Recomendaciones

- Dar continuidad al proceso de investigación IRSCOM y ampliarlo en otras dimensiones de la comunicación es importante porque en el proceso de la investigación - acción en los resultados publicados se puede ampliar la información sobre las brechas que afrontan

las mujeres en los medios radiales (MinCultura, 2022), lo cual permite generar estrategias de acción.

- Propiciar acciones diferenciales para las mujeres creadoras de contenidos sonoros y garantizar su acceso a las tecnologías.
- Trabajar conjuntamente con MinTIC en estrategias para el cierre de brechas digitales de las mujeres al narrar y recibir contenidos sonoros.

Digital es cultura: la estrategia de cultura digital y nuevos medios nace en respuesta a la necesidad sectorial de la creciente producción de las industrias culturales y creativas que pretende dinamizar la generación de obras y contenidos digitales en razón de las comunidades y los territorios en Colombia.

Cultura Bit nace como un encuentro sectorial con el objetivo de articular los nuevos formatos de la denominada Cultura digital, con las narrativas que surgen de la diversidad cultural, desde el campo artístico hasta las manifestaciones comunicativas propias en torno a las distintas realidades. Juntas y creando, fue un hito como encuentro con enfoque de género! se realizó en la ciudad de Medellín y congregó a mujeres de la cadena de valor de los videojuegos, la animación digital y los eternos digitales, para hablar de temas como paridad, representación y participación sectorial. Un encuentro para la reflexión desde mujeres que son referentes internacionales y locales, que culminó con el Networking 'Serendipia' que hoy sigue articulando nuevas acciones creativas.

Recomendaciones

- La brecha digital de las mujeres se redujo durante la pandemia sobre todo en escenarios de educación. Al persistir las brechas laborales y salariales en contextos de producción audiovisual se puede establecer que las mujeres en el contexto de narrativas digitales tienen situaciones similares, sin embargo no hay investigación específica solo la encuesta desarrollada por Woman in Animation²² que es un primer ejercicio de aproximación. Por esta razón es importante fomentar la investigación de las mujeres en el desarrollo de narrativas digitales e inmersivas
- La relatoría del encuentro Cultura Bit: Juntas y creando, da cuenta de cómo las mujeres afrontan escenarios de las industrias digitales es importante dar continuidad a los espacios de encuentro en los que también se puedan abordar temas específicos como los problemas de

22 Para más información mirar el video **Mujeres en animación Colombia** de Wia Colombia.



violencias, representaciones y brechas.

- Muchas mujeres enfrentan dificultades y barreras de conexión y acceso a la tecnología y electricidad, se sugiere desarrollar módulos de aprendizaje en línea que ofrezcan flexibilidad, permitiéndoles avanzar a su propio ritmo y facilitando la integración de la formación en sus agendas ocupadas. Estos módulos abordarán de manera integral temas relacionados con el género en la industria audiovisual, promoviendo el aprendizaje autónomo y la adquisición de conocimientos especializados de manera efectiva, y estarán enriquecidos con lecturas relevantes, videos esclarecedores y cuestionarios interactivos.

Crea Digital: tiene como fin el fortalecimiento de la Industria Creativa Digital a través de beneficios para el desarrollo de contenidos digitales en las categorías de animación, videojuegos y Transmedia. Además, tiene como propósito fomentar la cultura, la lectoescritura y la apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este proyecto se realiza en alianza con la DACMI en su estrategia Digital es Cultura.

Recomendaciones

- La convocatoria por parte de MinTIC cuenta con una herramienta que mide el impacto sin embargo no hay datos desagregados que den cuenta de cómo están siendo beneficiadas las mujeres y sus emprendimientos digitales. Este es un primer paso necesario para plantear estrategias
- Es importante reconocer que aunque la brecha digital para las mujeres se ha cerrado se requieren acciones afirmativas para darles acceso a los procesos de creación, estímulos y fomentos que permitan restablecer la igualdad en todos los escenarios de participación de las narrativas digitales e inmersivas.

4.1.4. Producción e información: brinda apoyo institucional a la producción y gestión de la información sectorial. Su labor se extiende a dinamizar la investigación en medios audiovisuales, fomentando así el desarrollo y la organización del ámbito audiovisual en todo el territorio nacional. Además, su ámbito de responsabilidad abarca diversas áreas clave, como exhibidores, distribuidores, infraestructura de salas, seguimiento de cortometrajes colombianos, programación de festivales de cine y Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), asociaciones y agremiaciones, sociedades prestadoras de servicios cinematográficos, inversionistas y donantes, entidades fiduciarias, taquilla y registro de asistencia, así como

la elaboración de actas de clasificación. De esta manera, el departamento juega un papel integral en la promoción y fortalecimiento del sector audiovisual en el país.

Recomendaciones

- Las mujeres en las industrias audiovisuales de cine y medios interactivos, tienen presencia y participan activamente, sin embargo por investigaciones presentadas no son mayoría. Es clave fomentar procesos de organización, participación e incidencia en escenarios políticos y de toma de decisiones, trabajar por la integración de acciones afirmativas que promuevan la igualdad laboral, salarial y participación, la prevención de violencias.

Investigación Cinematográfica: producción de informes estadísticos, históricos y análisis relacionados con el cine. Estas actividades son esenciales para comprender y evaluar la industria cinematográfica desde diversas perspectivas.

Anuario Estadístico es un compendio anual que recopila datos relevantes sobre la industria cinematográfica. Puede incluir información sobre producciones, taquilla, participación de mercado, tendencias, entre otros.

Informes Estadísticos: presentar datos específicos sobre diversas áreas de interés, como recaudo, estímulos fiscales, taquilla, certificados, productos cinematográficos, proyectos, festivales e infraestructura. Cada informe se especializa en un tema particular.

Informes Históricos: analizan datos y eventos pasados relacionados con la industria cinematográfica. Pueden incluir información sobre el desarrollo a lo largo del tiempo, cambios en las tendencias y acontecimientos significativos.

Reportes oficiales a entidades: implica la presentación de informes formales a diversas entidades, que pueden ser gubernamentales, asociaciones del sector o cualquier organización relevante. Estos informes pueden contener información financiera, de cumplimiento y estadísticas clave.

Análisis estadísticos: implica el examen en profundidad de los datos recopilados para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas. Estos análisis proporcionan información valiosa para la toma de decisiones y la planificación estratégica y realizan proyecciones y comportamientos que involucran la estimación futura de tendencias y el análisis del comportamiento pasado para prever posibles desarrollos en la industria cinematográfica. Esto puede ser crucial para



la planificación a largo plazo y la adaptación a cambios en el mercado.

Recomendaciones

- Levantar datos desagregadamente para dimensionar la participación de las mujeres en el sector es determinante para planificar estrategias y realizar seguimiento a los indicadores de cambio propuestos por la DACMI.
- Generar información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de las mujeres en el ámbito cultural es una tarea continua en la gestión de las industrias culturales y creativas dada la creciente complejidad e innovación en estos sectores. Esta actualización constante y una profundización en temas emergentes haría posible, como lo indica la UNESCO, crear políticas públicas eficientes que permitan alcanzar las metas y objetivos deseados en el alcance de la igualdad de género (CAACI, 2022, p. 9).
- Además de la producción de datos desglosados por género es recomendable contar con otras características demográficas relevantes como orientación sexual, pertenencia a grupos étnicos, ubicación geográfica y edad. Esto permitirá obtener información estratégica que refleje la diversidad de las mujeres, así como sus problemáticas y necesidades particulares. También es importante recopilar cifras que evidencien la disparidad laboral en el sector cultural y elaborar metodologías innovadoras para reunir datos relevantes sobre la equidad, cruciales para formular políticas y acciones internas. Finalmente, la recomendación insta a fomentar colaboraciones interdisciplinarias y multisectoriales con universidades y ministerios para recopilar datos, cifras y análisis relevantes sobre la diversidad de las mujeres en el sector.
- Promover la investigación en el sector audiovisual, cinematográfico y medios interactivos con un enfoque de género e interseccional es esencial para abordar desafíos y desigualdades en la industria. Esta investigación crítica sobre la representación de género y grupos étnicos proporciona una base sólida para implementar estrategias que fomenten una representación más equitativa. Además, visibiliza la diversidad de problemáticas que enfrentan mujeres dependiendo su contexto, facilitando la formulación de estrategias para promover la inclusión. La influencia de la investigación se extiende a la narrativa cultural, informando la creación de historias más ricas y auténticas que reflejen la complejidad de la sociedad. Genera datos clave sobre la representación y participación, esenciales para evaluar el progreso, respaldar políticas inclusivas y empoderar tanto dentro como fuera de la industria. En última instancia, el enfo-

que de género y étnico en la investigación cataliza una transformación cultural, contribuyendo a un entorno más inclusivo y receptivo en el sector.

- Para promover la investigación con un enfoque de género e interseccional en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos es crucial fomentar colaboraciones interdisciplinarias entre instituciones académicas, organizaciones sin fines de lucro y la industria. Estas colaboraciones ofrecen la oportunidad de acceder a recursos y experiencias prácticas, enriqueciendo tanto la calidad como la relevancia de la investigación. Además, se sugiere establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas y otras organizaciones del sector para lanzar convocatorias de investigación específicas. Estas convocatorias pueden provenir de instituciones académicas, organismos gubernamentales o entidades privadas vinculadas al ámbito, impulsando proyectos que aborden de manera significativa cuestiones de género y diversidad en la industria.

Participación Cine Elecciones CNACC: involucra activamente a la comunidad cinematográfica en el proceso electoral de la Comisión Nacional de Actividades Cinematográficas y Audiovisuales (CNACC). Esta participación implica el compromiso de diversos actores del ámbito cinematográfico, en la toma de decisiones y la elección de representantes que influyen en las políticas y directrices relacionadas con la industria cinematográfica a nivel nacional.

Los Consejos Departamentales y Distritales de Cinematografía: son organismos encargados de coordinar y promover el desarrollo del cine a nivel local. Estos consejos operan a nivel departamental o distrital y tienen como objetivo principal fomentar la producción, distribución y difusión de obras cinematográficas en sus respectivas áreas geográficas. Actúan como instancias descentralizadas que trabajan en estrecha colaboración con la CNACC y otras instituciones para impulsar la diversidad y riqueza del cine a nivel regional, contribuyendo así al crecimiento y fortalecimiento de la industria cinematográfica a nivel nacional.

Recomendaciones

- Las dinámicas de la DACMI no sólo concentran actividades del sector cinematográfico. Es necesario fortalecer la participación en todas las manifestaciones que integran los objetivos de esta dirección, de igual manera es necesario y urgente que se integren estrategias para fomentar la participación de las mujeres y promover los enfoques de género interseccional en todos los escenarios de participación.



- El Sistema de Información y Registro Cinematográfico SIREC es una herramienta que puede ponerse en función de levantar datos desagregados de las creaciones de las mujeres y facilitar los procesos de investigación que adelantan las organizaciones de la sociedad civil para facilitar la investigación
- Es necesario fomentar y generar estímulos que permitan avanzar en las revisiones de las condiciones de las mujeres para poder formular estrategias más claras para la garantías de igualdad y derechos.

Los eventos de formación comprenden una variada gama de experiencias diseñadas para enriquecer y potenciar habilidades específicas en todas las regiones y a través de diferentes estrategias. Entre ellos están los espacios **Encuentros**, que propician el intercambio de conocimientos y experiencias entre participantes del sector fomentando habilidades para insertarse en la industria y se realiza principalmente en Cartagena y otros espacios de encuentro del sector.

Sandbox Audiovisual: iniciativa que busca visibilizar el valor social y económico que tienen las carreras en las industrias culturales y creativas, inspirando a los jóvenes a expandir sus trayectorias de formación y brindar acceso a oportunidades de formación de alto nivel para el desarrollo de habilidades técnicas y del Siglo XXI en diez cargos de entrada priorizados por el proyecto: asistencia de producción, scouter, asistencia de cámara, asistencia de iluminación, asistencia de grip, video assist, asistencia de sonido, asistencia de arte, asistencia de vestuario, asistencia de maquillaje. Se encuentra también la identificación de oportunidades de vincularse con productoras locales y ampliar sus opciones de empleo en el futuro.

La Clínica de Proyectos busca crear un espacio de formación con el objetivo de fortalecer los proyectos audiovisuales, cinematográficos y de medios interactivos dirigido a los productores y gestores regionales, rurales, étnicos y comunitarios que les permita desarrollar, realizar, finalizar y distribuir exitosamente sus iniciativas con el fin de descentralizar acciones de formación e intercambio hacia los diferentes territorios de Colombia, para visibilizar y fortalecer más formas de contarnos como país.

Mujeres Filmantes de Paz. Este proyecto brinda a las mujeres conocimiento sobre qué son estas violencias basadas en género, cómo se manifiestan, cuáles son sus consecuencias y las herramientas disponibles para prevenirlas y promover el cuidado comunitario en los lugares de trabajo dentro del audiovisual, el cine y los medios interactivos. La iniciativa va dirigida principalmente a mujeres del sector audiovisual

en cargos técnicos, operativos, creativos, administrativos y/o de gestión.

El proyecto cuenta con una guía y será implementado en las ciudades y municipios priorizados por su alto índice de violencia contra la mujer. Entre algunos de estos se encuentran: San José del Guaviare, Barranquilla, Cartagena, Riohacha, Cartagena, Santa Marta, San Andrés, Bogotá, Quibdó, Cali, Popayán, San Andrés, Girardot y Honda.

Mercados audiovisuales regionales MAR es un espacio de conexión y oportunidades en la industria audiovisual colombiana a través de eventos, diseñado para fomentar la colaboración, el networking y los negocios en el ámbito audiovisual y cinematográfico que se desarrollan en las regiones Pacífica, Amazonía, Andina, Orinoquía.

Recomendaciones

- Según la UNESCO, son más las mujeres que completan sus estudios en cine y reciben becas educativas en este campo, en comparación con los hombres. Este fenómeno indica que la segregación de género comienza a manifestarse en la fase inicial de las carreras profesionales. A pesar de un acceso aparentemente equitativo a la educación cinematográfica, persisten desafíos que limitan la participación de las mujeres en roles destacados y de liderazgo en la industria cultural. Esto evidencia la necesidad de abordar las barreras de género presentes en toda la trayectoria profesional (UNESCO, 2021).
- Resulta esencial establecer mecanismos para desarrollar y fortalecer las competencias de las mujeres en el sector, no solo para profesionalizar sus conocimientos sino también para fomentar su participación activa y acceso a diversos roles. Este enfoque gradual contribuiría a superar la segregación vertical histórica en puestos de liderazgo o roles técnicos, mayormente ocupados por hombres. Promover igualdad de oportunidades y diversificar roles es fundamental para lograr una representación equitativa y un sector más inclusivo y dinámico. Por lo tanto, es estratégico generar espacios de fortalecimiento interno y establecer alianzas con universidades, instituciones educativas y organizaciones del ámbito privado para asegurar formación certificada.
- Es importante hacer talleres especializados centrados en la creación de personajes no estereotipados, promoviendo la diversidad y representación auténtica. Estos talleres deben abordar, específicamente, la importancia de contar con equipos de producción y creación diversos que cuenten con perspectivas variadas para enriquecer



- la narrativa y la representación delante de la pantalla.
- Integrar en espacios de circulación información y conocimientos valiosos de mujeres creadoras, que lleguen a mujeres jóvenes creadoras para sean nuevos paradigmas en los que encuentren respuestas a las dificultades que afrontan las mujeres al insertarse en espacios de industria.
- Realizar procesos de formación para promover una variedad de roles y responsabilidades y ampliar las narrativas, haciendo énfasis en semilleros dedicados a las niñas, fomentando el interés en áreas como el cine, las producciones audiovisuales, las nuevas tecnologías y los medios culturales.
- Es recomendable establecer articulaciones estratégicas con entidades educativas a fin de generar cátedras o programas académicos dedicados a la investigación de género y diversidad étnica en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos. Esta iniciativa proporcionará un intercambio con la academia específico y contribuirá a la formación de nuevos profesionales con conciencia crítica sobre estas problemáticas, asegurando así un impacto duradero en la transformación del sector.
- Todos los eventos de formación, requieren transversalizar el enfoque de género interseccional garantizando paridad en las personas que participan mujeres de diferentes procedencias, que desarrollen diferentes roles, de diferentes edades, que pertenezcan a diferentes etnias o poblaciones diversas LGBTIQ+.
- Fomentar estrategias para prevenir las violencias y generar espacios de diálogo para reflexionar sobre los estereotipos y representaciones que fomentan la desigualdad, la discriminación y las violencias contra las mujeres. Esto se puede hacer de manera transversal en los diferentes espacios de formación
- Es esencial implementar programas integrales de formación y sensibilización dirigidos a profesionales del sector audiovisual, cine y medios interactivos, en los que se destaque la importancia de abordar y prevenir la violencia, fomentando la sensibilización y promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo en todas las fases de producción. Particularmente, la recomendación es proporcionar capacitación específica en género para diversos roles, incluyendo directores, productores, guionistas y personal técnico. Esta formación debe centrarse en la sensibilización sobre las problemáticas de género, capacitar en la identificación de violencias y fomentar la creación de entornos laborales libres de discriminación. Estas iniciativas contribuirán no solo a la concientización, sino también a la creación de una industria más equitativa y respetuosa.

- Mujeres filmantes de paz es una estrategia importante que se debe fortalecer y tener variaciones al aplicarse en grupos mujeres de contextos étnicos y rurales, ya que allí las dinámicas de producción y apropiación del audiovisual y los medios de comunicación son diferentes. De igual manera se debe pensar en un espacio para integrar las nuevas masculinidades y la prevención de violencia no solo desde encuentros de las mujeres, debe ser un compromiso aplicable al ecosistema audiovisual.

Usar lenguaje inclusivo

El uso del lenguaje inclusivo en el sector audiovisual, el cine y los medios interactivos es esencial para una representación precisa y diversa de la sociedad, desafiando estereotipos y roles tradicionales y promoviendo la equidad. Además, influye en la percepción y actitudes de la audiencia, contribuyendo a la eliminación de violencias de género. Este enfoque no solo valida y respeta identidades, sino que también fomenta la aceptación de la diversidad de género y étnica, creando entornos más acogedores y libres de violencia. Cumplir con normativas éticas y promover prácticas inclusivas se está convirtiendo en una responsabilidad social y normativa en la industria, contribuyendo a construir narrativas más auténticas y una sociedad más justa.

En el CONPES 14, donde se establecen los lineamientos para la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-20230, se refiere o siguiente: *"Además del uso del lenguaje incluyente, la comunicación no sexista implica generar representaciones, ya sean gráficas, audiovisuales, orales o escritas, que no recurran a estereotipos tradicionales de género ni subordinen o cosifiquen a las mujeres. Los medios de comunicación tienen un papel muy importante, en la medida que los mensajes que transmiten reproducen imaginarios sociales con efectos profundos en las relaciones sociales, en la socialización de los roles de género y en la difusión de representaciones acerca del deber ser de mujeres y hombres (CONPES 14, p. 137).*

Para promover el uso del lenguaje incluyente en el sector es recomendable retomar lineamientos ya existentes y guías como el *ABC de diversidad, inclusión y comunicación incluyente*, elaborada para el Ministerio de Cultura de Colombia, sería recomendable generar espacios de formación y sensibilización con las las personas que trabajan en el sector audiovisual, cine y medios interactivos sobre la relevancia del lenguaje incluyente.



Estas acciones pueden llevarse a cabo mediante campañas de sensibilización, organización de eventos, charlas y la difusión de recursos educativos que puedan ser consultados por el personal que labora en la dirección y las mujeres beneficiarias de estímulos y convocatorias. Además, se debe ofrecer formación específica sobre lenguaje incluyente para dotar a los profesionales de las habilidades necesarias para comprender y utilizar correctamente este tipo de lenguaje. Esta combinación de sensibilización y formación contribuirá a la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso en el sector, promoviendo la igualdad y la diversidad.

Es esencial implementar normas y políticas propias que impulsen el uso de lenguaje incluyente de manera coherente en todas las producciones audiovisuales y culturales. Esto no solo garantiza la claridad y concisión en las directrices, sino que también prohíbe de manera explícita el uso de lenguaje sexista y racista en elementos clave como guiones, diálogos y descripciones de personajes. Estas medidas son fundamentales para promover la equidad y la eliminación de representaciones discriminatorias en la industria.

4.1.5. Programa Nacional de Estímulos

El Programa Nacional de Estímulos nació con el Ministerio de Cultura en el año 1997, con el fin de ampliar la oferta de convocatorias y de articular los programas de becas y premios que existían en el sector. Desde su puesta en marcha, el Programa ha reconocido la creación, los procesos de investigación, formación y circulación en los campos de la cultura, el patrimonio cultural y las artes como pilares del desarrollo cultural de la nación.

Recomendaciones

- Archivos como el de Cine Mujer, la Muestra Cine en Femenino, La Muestra Daupará, los festivales y eventos de mayor relevancia en el ecosistema de impacto de la DACMI a nivel nacional y otros archivos de mujeres cineastas, creadoras del audiovisual y los nuevos medios que cuentan archivos de producciones de mujeres y todas sus interseccionalidades pueden integrarse en los escenarios de protección del Plan Nacional de Estímulos.
- Fomentar espacios de catalogación que se están dando desde las agremiaciones (<https://alados.co/cendoc/>), colectivos de investigación (<https://nodostransmedia.com/>) y universidades²³, entre otros, y establecer es-

pacios de circulación con enfoque diferenciales para propiciar en las audiencias y públicos el reconocimiento de las mujeres como creadoras e iniciar conversaciones necesarias en relación a la manera en que las mujeres narran el mundo y cómo se ven en las pantallas.

- La participación en convocatorias, oportunidades de financiamiento y recursos en línea es crucial en este sector. La brecha digital contribuye a desigualdades, ya que las mujeres pueden enfrentar dificultades para acceder a estas oportunidades, impactando directamente en su capacidad para llevar a cabo proyectos y obtener financiamiento necesario.
- Por otra parte, "la imagen desequilibrada y estereotipada de las mujeres en la pantalla tiene un efecto negativo directo tanto en la cantidad como en la naturaleza de las oportunidades de trabajo de las actrices en el cine, la televisión, los medios digitales y la publicidad". (UNESCO, 2021, p. 21). La promoción de la igualdad de género se alcanza a través de la representación equitativa de mujeres en diversas profesiones y roles, desafiando imaginarios sociales y contribuyendo a cambiar percepciones arraigadas sobre los roles tradicionales de género. El cambio cultural positivo se fomenta mediante producciones culturales que desafían normas y expectativas obsoletas, mientras que el enriquecimiento cultural se logra al incluir diversas perspectivas y experiencias que aportan una variedad de voces, historias y enfoques sobre lo que implica ser mujeres. Se propone fomentar esta mirada a través del programa Nacional de estímulos.
- Premiar y promover producciones audiovisuales, cine y nuevos medios en los que las mujeres asuman posiciones más técnicas y estratégicas dentro de la industria cultural, como la dirección, dirección de arte, dirección de fotografía, y sonido, rompiendo con los roles tradicionalmente asociados a lo femenino. Estas representaciones diversificadas no sólo desafían estereotipos arraigados, sino que también empoderan a las nuevas generaciones al demostrar que las mujeres pueden liderar y sobresalir en una amplia gama de disciplinas. Al destacar la diversidad de roles femeninos, se promueve un cambio cultural que reconoce y valora la contribución de las mujeres en todas las facetas de la industria cultural.
- Asignar fondos y becas específicas para proyectos de investigación liderados por mujeres, enfocados en el género y la diversidad étnica en los medios audiovisuales, interactivos y el cine. Esta medida incentiva a

23 Este documento es un catálogo con las fichas técnicas de la colección de películas de cine mujer. El proyecto Recuperación y Conservación del Material Audiovisual comprende materiales producidos por el colectivo Cine Mujer, vinculados a la Escuela de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas de la Univer-

sidad Nacional de Colombia. Clara Riascos fue la realizadora de cine y video, documentalista y gestora del proyecto; presenta una obra completa especializada en películas y videos sobre la mujer colombiana y latinoamericana. El objetivo de los videos es el de desmitificar esas imágenes estereotipadas y mostrar una mujer que aportaba al desarrollo de la economía del cuidado (Riascos, s.f.).



investigadoras y académicas a orientar sus esfuerzos hacia la comprensión de las dinámicas de género y diversidad étnica y territorial en este sector. Además, se propone establecer incentivos y reconocimientos que impulsen la publicación de investigaciones relacionadas con estas temáticas en revistas académicas y medios especializados.

- Facilitar el acceso a recursos y archivos que respalden la investigación en género y diversidad étnica. Esto podría incluir la creación de bases de datos, bibliotecas especializadas y la digitalización de materiales relevantes para facilitar la labor de los investigadores.
- Implementar programas de mentoría que vinculen a investigadoras emergentes con expertas en el campo de investigación con enfoque de género e interseccional en la industria audiovisual. Esta mentoría puede proporcionar orientación valiosa y fortalecer las habilidades de investigación. “Los esquemas de tutoría y de formación que apoyan a mujeres creativas y artistas favorecen el aprendizaje y el crecimiento profesional y ofrecen espacios vitales para el diálogo, la visibilidad y los contactos” (UNESCO, 2021, p. 36)
- Con el objetivo de mejorar la representación y visibilidad de diversas historias, eliminar representaciones que refuercen estereotipos de género tradicionales, promover personajes y narrativas que desafíen las expectativas de género y fomentar la diversidad de voces y perspectivas, se proponen las siguientes estrategias y/o actividades:
 - Fomentar contenidos y narrativas que se produzcan en el marco de convocatorias, estímulos, proyectos o articulaciones aborden las tradiciones, cosmovisiones y prácticas ancestrales de las comunidades y pueblos étnicos de manera respetuosa, evitando estereotipos. Es esencial que estas representaciones sean creadas por mujeres pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas y rrom, mujeres con orientaciones sexuales e identidades diversas garantizando así una perspectiva auténtica y enriquecedora que refleje la diversidad y riqueza cultural de estas comunidades.
 - “Destacar los proyectos innovadores que aumentan la visibilidad de los artistas y creativos mujeres y de género diverso es crucial para abrir nuevas vías de diálogo, fortalecer las capacidades y sobrescribir mitos y estereotipos inútiles” (UNESCO, 2021, p. 34)
 - Fortalecer la visibilidad y reconocimiento de las contribuciones de las mujeres que han generado contenidos, que son funcionarias de la dirección o beneficiarias de sus estímulos y convocatorias a través de la creación de plataformas de consulta y directorios que faciliten el acceso a los trabajos de estas mujeres detallando los roles y campos específicos en los que se destacan
 - Organizar eventos como espacios de difusión, funciones, exposiciones y festivales para destacar el trabajo de las mujeres se vuelve más efectivo al ofrecer entrada

gratuita o con descuentos especiales para mujeres. Además, la flexibilidad de horarios es esencial para asegurar la participación de aquellas que enfrentan dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales y de cuidado con los horarios convencionales.

- Crear pautas específicas para evaluar la representación de personajes en términos de complejidad, desarrollo y no conformidad con estereotipos en los contenidos que generen los diferentes equipos de la dirección.
- Fomentar Colaboraciones con Escritoras y Creadoras Externas que tengan experiencia en la creación de contenidos con una perspectiva de género e interseccional.
- Fomentar espacios propicios relacionados con la formación, creación y fomento para aumentar y fortalecer las representaciones sociales de las mujeres creadoras y narradas desde sus miradas, a partir de la creación de proyectos propios, autónomos, colaborativos y comunitarios, al igual que espacios con enfoque interseccional, velando por metodologías que identifiquen la diversidad de mujeres y como estas dialogan con el territorio y los saberes.
- Propiciar que en los criterios de evaluación de las convocatorias y estímulos se incentive por medio de puntajes más altos a las propuestas que contengan una participación activa de mujeres en el equipo y los relatos.

4.2. Recomendaciones generales

4.2.1. Redes y articulaciones

En este punto se busca resaltar la importancia de establecer sinergias entre el sector cultural y otros sectores, ya sean públicos, privados o de la sociedad civil. Se reconoce la influencia y el impacto ejercidos por diversas organizaciones y colectivos en el contexto cultural y audiovisual. Asimismo, se enfatiza la necesidad de fomentar la articulación y creación de redes de mujeres, reconociendo el papel significativo que desempeñan en este entorno. Muchas han desempeñado un papel central al configurar agendas que abordan demandas y necesidades específicas, a la vez que suministran información crucial para guiar el desarrollo de proyectos, programas y acciones. Este logro se ha materializado mediante la creación y fortalecimiento de redes que han impulsado la defensa de derechos y la visibilización de desigualdades y violencias hacia muchas mujeres en el sector cultural.

Si bien es crucial reconocer y valorar a las mujeres y organizaciones que han liderado acciones para crear entornos más equitativos y libres de violencia, lo cierto es que el Estado, a través de todas sus instituciones y entidades, debe ser el principal garante de los derechos y condiciones óptimas para que todas las mujeres que lo deseen, independientemente



de su pertenencia étnica, clase, orientación sexual, identidad diversa, discapacidad o ubicación, puedan acceder al ámbito creativo. A lo largo de la historia, las mujeres han desempeñado roles de cuidado y han enfrentado la carga de una doble jornada laboral. Al luchar por sus derechos, las mujeres dedican tiempo y esfuerzo para obtener algo que el Estado debería garantizar inherentemente. Sin eximir de responsabilidad al Estado y sus entidades, resulta esencial crear entornos que faciliten a las mujeres desarrollar procesos solidarios y colaborativos en búsqueda de su autonomía y desarrollo profesional, siempre con las condiciones propicias para lograrlo. Al mismo tiempo, el Estado debe considerar todo el conocimiento, información y memoria que se genera en torno a las diversas experiencias de las mujeres indígenas, negras, palenqueras, raizales, afrocolombianas, del pueblo rrom, trans, lesbianas, campesinas y rurales en Colombia. Esto es crucial para construir políticas y normativas que se adecuen a las necesidades y problemáticas específicas que enfrentan las mujeres en su cotidianidad.

Es más que necesario crear herramientas y entornos propicios para fortalecer las redes ya establecidas y propiciar la formación de nuevas colaboraciones y trabajos en red. Plataformas digitales emergentes no solo cumplirán la función de ser vitrinas virtuales para destacar la diversidad del talento femenino creativo, sino que también se posicionarán como recursos esenciales para aquellos que buscan colaboradoras, creadoras y contenidos que reflejen una amplia gama de perspectivas y enfoques.

Algunas acciones que podrían contribuir de manera considerable al propósito de fortalecer redes y articulaciones, podrían ser las siguientes:

- Organizar eventos de networking específicos que fomenten la participación de mujeres indígenas, negras, palenqueras, raizales, afrocolombianas, del pueblo rrom, trans, lesbianas, campesinas y rurales en la industria. Estos encuentros pueden incluir mesas redondas, charlas inspiradoras y oportunidades informales para establecer conexiones profesionales.
- Crear plataformas en línea dedicadas a la construcción de redes con enfoque de género e interseccional. Estas plataformas pueden servir como espacios virtuales para compartir recursos, promover discusiones y establecer conexiones profesionales.
- Desarrollar directorios, catálogos o guías exhaustivas de mujeres creadoras y sus obras en plataformas digitales, con el objetivo de dar a conocer y visibilizar de manera significativa su trabajo.

- Facilitar la actualización constante de catálogos y directorios para reflejar la evolución y crecimiento de la comunidad de creadoras. Incentivar la participación de las mujeres en la actualización de sus perfiles y la inclusión de nuevos proyectos garantizará que estos recursos sean dinámicos y representativos de la diversidad en constante expansión dentro del ámbito creativo.
- Ofrecer incentivos y reconocimientos para colaboraciones y proyectos que promuevan la diversidad y la inclusión en el sector audiovisual. Esto puede estimular la formación de alianzas que aborden específicamente cuestiones de género e interseccionalidad
- Colaborar con organizaciones especializadas en género y diversidad para fortalecer la red y ampliar el alcance de las iniciativas. Estas alianzas pueden aportar recursos, conocimientos y apoyo para actividades relacionadas con la equidad en la industria.
- Destacar y promover líderes/as diversos/as en el sector a través de reconocimientos y premios. Esto no solo reconoce los logros individuales, sino que también inspira a otras personas a buscar roles de liderazgo en la industria.
- Promover la accesibilidad a espacios de encuentro, recursos digitales, plataformas interactivas a través de medidas como traducciones multilingües y adaptaciones para personas con discapacidades. Garantizar que estas herramientas sean inclusivas y accesibles para audiencias diversas refuerza su impacto y contribuye a la construcción de una comunidad global de mujeres creadoras conectadas y empoderadas.
- Apoyar organizaciones y redes de mujeres a través de convocatorias y espacios de formación con la finalidad de fortalecer sus capacidades y agrupaciones, dar a conocer sus trabajos y vincularlas a procesos de producción audiovisual y cultural en la entidad.

4.2.2. Financiamiento

Las "Iniciativas que combinan acceso a la financiación, formación y visibilidad para mujeres creativas representan medidas innovadoras que trabajan con los recursos disponibles, desarrollan redes de contacto locales, regionales y transnacionales y abren un diálogo sobre igualdad de género" (UNESCO, 2021, p. 37). La integración efectiva de la perspectiva de género para el sector cultural, audiovisual, cinematográfico y de medios interactivos demanda asignar un presupuesto específico destinado a financiar iniciativas que impulsen la igualdad de oportunidades y la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la industria. Como se ha mencionado estas iniciativas abarcan áreas clave como formación, sensibilización y visibilidad,



dirigidas a todas las personas involucradas en los procesos: desde los funcionarios/as de la entidad, como las personas beneficiarias de proyectos, como trabajadores/as de las distintas producciones.

Es aconsejable asignar un presupuesto específico para respaldar la implementación de las acciones propuestas. La combinación de estas acciones con programas de formación y estrategias de visibilidad que prioricen a mujeres creativas es esencial. La asignación de recursos económicos para aumentar la visibilidad no solo contribuye a fortalecer las redes de contactos, sino que también beneficia a las organizaciones de mujeres interesadas o comprometidas con temas comunes. Este enfoque financiero no solo respalda las iniciativas concretas, sino que también promueve un ambiente sostenible para el desarrollo y reconocimiento de las mujeres en estos sectores.

4.2.3. Difusión

Impulsar la promoción y difusión de las producciones y creaciones de mujeres no solo requiere recursos financieros, sino también estrategias integrales que posibiliten una amplia visibilidad y reconocimiento. La socialización y visibilización de sus obras son fundamentales para fortalecer sus carreras y capacidades. En este sentido, sería beneficioso implementar medidas de apoyo, como ayudas para la movilidad de las creadoras o artistas, la ejecución de campañas de difusión y visibilización, así como el posicionamiento y participación de sus creaciones en eventos culturales a niveles local, regional, nacional e internacional. Estas acciones contribuirían significativamente a dar a conocer sus trabajos, ampliar su audiencia y fomentar el reconocimiento merecido en la escena cultural, supone también una inspiración para generaciones más jóvenes de artistas. *“La promoción de su participación en los principales eventos culturales, ayudas para la movilidad de las artistas, campañas digitales o actividades de fortalecimiento de capacidades, han logrado posicionar las voces de las mujeres en el centro de las iniciativas de sensibilización e introducir firmemente la cuestión de la igualdad de género y la diversidad en la agenda política del sector creativo a nivel regional”* (UNESCO, 2021, p. 35)

Desarrollar mecanismos eficaces para la difusión, conservación y reconocimiento de producciones audiovisuales y obras creadas por mujeres indígenas, negras, palenqueras, raizales, afrocolombianas, rroom, trans, lesbianas, campesinas y rurales no solo busca promover una mayor representación

femenina, sino que también tiene como resultado la obtención de narrativas y perspectivas nuevas desde el punto de vista de las mujeres. Estos mecanismos crean espacios significativos donde las mujeres creadoras pueden compartir su visión única y análisis de sus entornos, contribuyendo a la diversificación y enriquecimiento del panorama cultural y creativo. Este dinamismo impulsa la presentación de nuevas representaciones que, al reflejar las experiencias y voces femeninas, enriquecen la diversidad cultural y promueven una comprensión más completa y equitativa de la sociedad. En otras palabras, estas acciones fortalecen la representación diversa en el sector, impulsan la igualdad de oportunidades y construyen un legado cultural más enriquecedor y equitativo para las generaciones futuras.

La promoción de estas voces contribuye de manera directa a la diversificación y enriquecimiento del panorama cultural y creativo. Este dinamismo impulsado por la difusión de obras de mujeres creadoras genera un flujo constante de nuevas representaciones que, al reflejar las experiencias y voces femeninas, enriquecen la diversidad cultural y promueven una comprensión más completa y equitativa de la sociedad.

4.2.4. Análisis de Contenidos

Finalmente, para garantizar la producción de contenidos libres de estereotipos o prejuicios que reproduzcan racismo, sexismo, capacitismo, discriminación por orientación sexual y formas de violencia se recomienda coordinar eventos educativos que incluyan charlas, proyecciones y exposiciones, enriquecidos con discusiones y análisis de contenidos desde una perspectiva crítica y de género. Estas actividades no solo buscan informar, sino también fomentar un diálogo reflexivo que promueva una comprensión más profunda de las cuestiones de género presentes en diversos contextos culturales y artísticos.

Por otra parte, se podría gestionar espacios de discusión como cine foros, foros, conversatorios, paneles de expertos, convenciones, talleres etc, en los que se analicen detalladamente cómo ciertos elementos en los medios de comunicación pueden contribuir o perpetuar estereotipos nocivos, tales como los relacionados con raza, clase social, género, entre otros. Estas sesiones de análisis profundo permitirán una comprensión más completa de los desafíos que enfrentamos y fomentarán una mayor conciencia crítica sobre la influencia de estos elementos en la percepción social.



4.3. Evaluación

En cualquier proceso de transversalización y planificación de acciones, es esencial contar con mecanismos efectivos para evaluar los impactos y transformaciones, así como para realizar un seguimiento detallado de lo planificado y garantizar sostenibilidad de lo planeado a largo plazo. Estos mecanismos de evaluación no solo permiten medir la eficacia de las intervenciones, sino que también facilitan la identificación de áreas de mejora y ajuste durante el desarrollo del proyecto. Un monitoreo continuo y una evaluación reflexiva no solo son instrumentos clave para garantizar el éxito a corto plazo, sino que también contribuyen a la acumulación de conocimientos y buenas prácticas para futuras iniciativas y procesos de transversalización a largo plazo.

- Realizar revisiones periódicas de contenidos ya producidos para garantizar que se mantenga la coherencia con los principios de igualdad de género.
- Implementar encuestas dirigidas a la audiencia para evaluar la percepción de la representación de género en los contenidos.
- Desarrollar indicadores para evaluar el impacto y la autenticidad de las representaciones étnicas y de género.
- Recopilar retroalimentación de mujeres, audiencias diversas y comunidades étnicas para mejorar las prácticas futuras.
- Encuestas de retroalimentación para talleres, espacios de formación, eventos, proyectos, convocatorias y utilizar los resultados para adaptar futuras sesiones de sensibilización.
- Instrumentos específicos para recopilar datos diferenciados y actualizados, para una comprensión más completa del estado actual de las mujeres dentro del sector cultural y la entidad en particular. Además, es importante la implementación de mecanismos de formación diseñados para capacitar a las mujeres, brindándoles oportunidades para profesionalizarse y fortalecer sus conocimientos en sus respectivas profesiones. Estas iniciativas se centran en cerrar brechas, empoderar a las mujeres y contribuir al desarrollo sostenible e igualitario en el ámbito cultural en plazos de tiempo más largos.

4.4. Indicadores

La presencia de indicadores en procesos de evaluación y seguimiento es esencial para medir de manera objetiva el progreso hacia metas específicas, identificar áreas de mejora, optimizar la eficiencia en el uso de recursos, rendir cuentas a todas las partes interesadas, fundamentar decisiones informadas, fomentar el aprendizaje continuo, facilitar la

comunicación efectiva y garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Estos indicadores proporcionan una base cuantificable que no solo permite evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, sino que también guía la toma de decisiones, contribuyendo al éxito y la adaptabilidad de las iniciativas.

La medición de la equidad de género en el sector cultural y audiovisual puede abordarse a través de diversos indicadores que reflejen la participación, representación y condiciones de trabajo de mujeres y hombres en estas áreas. Algunos indicadores sugeridos podrían incluir:

1. **Participación en Roles Creativos:**
 - Proporción de mujeres en roles creativos como directoras, guionistas, productoras, técnicas y editoras.
 - Participación de mujeres en puestos de liderazgo en proyectos..
2. **Representación en Contenidos:**
 - Proporción de personajes femeninos en roles diversos y no estereotipados en producciones culturales y audiovisuales.
 - Inclusión de narrativas que aborden temáticas de género y diversidad en las obras producidas.
 - Número de historias que tengan narrativas no estereotipadas frente a legados culturales, costumbres, prácticas ancestrales, cosmovisiones de las mujeres
3. **Acceso a Recursos y Financiamiento:**
 - Distribución equitativa de recursos financieros entre proyectos liderados por mujeres.
 - Participación de mujeres en comités de toma de decisiones relacionadas con financiamiento y recursos.
 - Incentivos para producciones que tengan equipos paritarios o gran mayoría de mujeres en los diferentes roles del proceso
4. **Formación y Desarrollo Profesional:**
 - Acceso equitativo a oportunidades de formación y capacitación en el sector.
 - Evaluación de programas que promueven el desarrollo profesional de mujeres en estas áreas.
5. **Condiciones Laborales y Salarios:**
 - Equiparación de salarios entre mujeres y hombres con roles y responsabilidades similares.
 - Evaluación de políticas y prácticas laborales que fomenten la igualdad de oportunidades.



6. **Reconocimiento y Premios:**
 - Proporción de reconocimientos y premios otorgados a mujeres en comparación con hombres.
 - Evaluación de criterios de premiación para asegurar la equidad de género.
7. **Participación en Festivales y Eventos:**
 - Representación de mujeres en la selección y programación de festivales culturales y audiovisuales.
 - Participación de mujeres como panelistas, conferencistas y expertas en eventos del sector.
8. **Equidad en la Distribución de Contenidos:**
 - Equidad en la distribución de obras producidas por mujeres en comparación con las de hombres.
 - Participación de mujeres en proyectos y plataformas de distribución de contenido.
9. **Ambientes de Trabajo Inclusivos:**
 - Evaluación de políticas y prácticas que fomentan ambientes de trabajo inclusivos, libres de violencia y discriminación de género.
 - Existencia de mecanismos para abordar denuncias de acoso y discriminación de género.
10. **Participación en Organizaciones y Redes:**
 - Presencia de mujeres en liderazgo y toma de decisiones en organizaciones, procesos y proyectos del sector.
 - Participación de mujeres en redes profesionales y asociaciones del ámbito cultural y audiovisual.

5. Conclusiones y hallazgos

Aunque la guía proporciona una variedad de insumos para aplicar el enfoque de género e interseccionalidad en diversas formas, es crucial reconocer que la viabilidad de estas iniciativas depende directamente de la asignación de recursos financieros y humanos destinados a su implementación y supervisión. Para garantizar el éxito de estas medidas, es esencial contar con profesionales capacitados/as que posean experiencia en cuestiones de género, equidad e interseccionalidad. Esto asegura que las acciones propuestas cumplan con los criterios necesarios para generar impactos positivos, abordando de manera efectiva la diversidad de experiencias de las mujeres que contribuyen y participan en el sector. La inversión en capacitación y recursos adecuados no solo es un respaldo crítico para la efectividad de las políticas, sino también un reconocimiento tangible de la importancia de abordar las inequidades de género de manera integral.

Para contrastar la investigación llevada a cabo en la creación de esta guía con la realidad del contexto, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a personas que forman parte de la DACMI, así como a mujeres que han sido beneficiarias de algún proceso de la entidad. Aunque es importante señalar que la muestra no abarca a un grupo considerable de personas, limitándose al reducido número de participantes convocados/as, las respuestas proporcionan una visión reveladora sobre la situación de la equidad de género. Estas respuestas son especialmente esclarecedoras respecto a las acciones y esfuerzos que se han emprendido y que pueden llevarse a cabo en el marco del trabajo realizado por la entidad. A pesar de la limitada representatividad de la muestra, sus percepciones y experiencias ofrecen valiosas perspectivas para informar futuras estrategias y medidas orientadas a promover la equidad de género en el ámbito cultural y audiovisual.

En la entidad, se llevaron a cabo 10 encuestas respondidas por personas representantes de equipos clave dentro de la DACMI. Asimismo, se recabaron respuestas de 10 mujeres que participaron en procesos iniciados por la entidad.



DACMI

En relación con la DACMI, aunque se destaca la diversidad de mujeres liderando proyectos en la estructura organizacional, es importante reconocer que su presencia no siempre se traduce en roles de dirección o toma de decisiones. Se observa que estas mujeres están dedicadas a procesos dirigidos a las comunidades que representan, lo que brinda una perspectiva contextualizada a las necesidades específicas de las mujeres. Sin embargo, este enfoque también puede limitar su participación y aportes en otras áreas o temáticas de creación. Es esencial evaluar y ajustar las estructuras organizacionales para fomentar un liderazgo más inclusivo y empoderado. Esto permitiría que las mujeres influyan en sus áreas específicas y desempeñen un papel significativo en las decisiones estratégicas y la dirección general de la entidad.

Adicionalmente, se observa la necesidad de abordar estratégicamente algunas condiciones laborales para asegurar la equidad de género dentro de la DACMI. Específicamente, entre las personas que participaron en la encuesta, la mitad reporta tener a su cargo a personas que requieren cuidados especiales, como bebés, personas mayores o con discapacidades. Es esencial considerar que aquellas personas que desempeñan funciones de cuidado debido a condiciones particulares necesitan atención y tiempo distintos al resto de la población. En relación con este aspecto, las personas encuestadas señalan la complejidad de conciliar los tiempos de cuidado con las responsabilidades laborales, evidenciando la necesidad de establecer políticas y directrices internas que otorguen a las personas encargadas de cuidados la flexibilidad horaria y laboral necesaria. Esto permitiría ejercer sus responsabilidades de cuidado mientras concilian eficientemente sus compromisos laborales, evitando una sobrecarga de tareas y promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

En cuanto a los lineamientos internos, se evidencia que la DACMI carece de una definición o enfoque de género claro. Además, la abrumadora mayoría de las personas encuestadas confirma la ausencia de una unidad o individuo especializado encargado de orientar la promoción y fomento de políticas públicas relacionadas con la equidad de género. Este vacío significativo resalta la necesidad urgente de contar con un equipo o profesional especializado, dotado de la formación pertinente, que pueda dirigir y guiar procesos efectivos para

asegurar condiciones y derechos mejorados para las mujeres tanto dentro de la entidad como en los productos y producciones que emanan de la misma. La presencia de un enfoque de género claro y la designación de un equipo capacitado son elementos esenciales para avanzar hacia la equidad de género dentro de la DACMI y fortalecer su compromiso con la diversidad e inclusión.

En relación con la presencia de normas, protocolos, lineamientos o documentos institucionales que aborden el manejo de lenguaje inclusivo y no sexista, las opiniones entre las personas encuestadas se dividen en dos. La mitad de los participantes tiene conocimiento sobre estos recursos, mientras que la otra mitad no tiene ninguna información al respecto. En cuanto a los recursos disponibles, se destaca que el Ministerio de Cultura, artes y saberes cuenta con una oficina dedicada a estos asuntos. Además, se mencionan talleres y espacios de formación relacionados con el tema. Por último, una de las personas encuestadas identificó el documento *ABC Diversidad, inclusión y comunicación incluyente*. Esta diversidad de fuentes y recursos sugiere la existencia de algunas herramientas útiles para la promoción de un lenguaje inclusivo y no sexista en la DACMI, resaltando la importancia de difundir y fortalecer el conocimiento de estos insumos entre el personal de la entidad y seguir generando insumos para garantizar un uso del lenguaje adecuado.

En cuanto a la existencia de protocolos, guías o lineamientos destinados a crear espacios de trabajo seguros, libres de prácticas sexistas, acoso y violencia de género, sólo tres de las 10 personas encuestadas afirman tener conocimiento de su existencia. Entre los recursos identificados se encuentran guías para rodajes, el decálogo de buenas prácticas (MinCultura, 2020) y la cartilla de Mujeres filmantes de paz sobre violencias de género. Esta limitada conciencia sobre los protocolos disponibles resalta la necesidad de una mayor difusión y sensibilización en la DACMI para garantizar que todas las personas del equipo tengan acceso y estén informados sobre las herramientas existentes para crear ambientes de trabajo seguros y respetuosos.

En relación con los proyectos de formación, circulación, patrimonio y producción de contenidos audiovisuales, sonoros y de comunicación comunitaria, étnica, regional y nuevos medios orientados a reducir las brechas que afectan a las mujeres, se identifica que la DACMI ha generado diversas



iniciativas y eventos con este propósito. Es esencial que la entidad continúe fortaleciendo estos espacios, asegurándose de que se desarrollen con un enfoque de género e interseccional. Esto garantizará una disminución efectiva de las inequidades que enfrentan las mujeres en este ámbito, promoviendo la inclusión y la participación equitativa en todos los niveles de la producción cultural y audiovisual.

Finalmente, al examinar las estrategias para promover la equidad de género desde los equipos de la DACMI, se confirman algunas de las recomendaciones identificadas a lo largo de esta guía. En primer lugar, se propone la realización de convocatorias para llevar a cabo un diagnóstico exhaustivo de la participación femenina a nivel territorial, con el objetivo de identificar brechas y oportunidades. Asimismo, se destaca la importancia de otorgar becas que promuevan la comprensión del contexto de equidad de género tanto entre mujeres como entre hombres.

Para fundamentar estas acciones, se sugiere realizar una encuesta inicial que permita identificar los espacios de participación divergentes pero frecuentados en el sector y por las mujeres. Además, se propone incentivar la participación activa de mujeres en roles diversos, como dirección, fotografía, sonido, y montaje, mediante acciones que visibilicen y destaquen sus contribuciones. En el ámbito de la difusión cultural, se recomienda promover la circulación de obras creadas por mujeres, creando espacios dedicados a la exhibición y el diálogo en torno a sus creaciones. A nivel interno, se propone establecer una política de trabajo con enfoque de género, transversalizando todas las acciones de la DACMI, y desarrollar un enfoque específico con herramientas conceptuales y metodológicas para todo el personal.

Adicionalmente, se destaca la importancia de continuar procesos de formación sobre enfoque de género, diversidad e inclusión. Para fomentar la participación en sectores emergentes, se recomienda incentivar la formación en nuevos medios y tecnologías. También se propone la implementación de un espacio de cuidado en el ámbito laboral, como una guardería, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. En último término, se enfatiza la necesidad de diseñar convocatorias y proyectos específicos focalizados en mujeres, brindando oportunidades y apoyo para su participación activa en el ámbito cultural y audiovisual. Estas recomendaciones buscan consolidar un entorno más inclusivo y equitativo en la DACMI.

Mujeres

En la encuesta para mapear las percepciones frente a la transversalización de género e interseccional que se realizó a algunas mujeres del sector y ganadoras de becas del programa nacional de estímulos del Ministerio De Cultura, arroja algunas generalidades a tener en cuenta para la implementación del enfoque de género e interseccional en la DACMI:

- Es importante tener en cuenta la participación de mujeres diversas en relación a las comunidades y pueblos étnicos, pues las mujeres raizales, palenqueras y rrom, tienen una menor presencia participativa en el sector audiovisual, cinematográfico y medios interactivos.
- Es fundamental promover espacios que representen la ruralidad en Colombia, ya que la participación de mujeres rurales y campesinas es considerablemente más baja en comparación con las mujeres que residen en entornos urbanos. Además, es esencial abordar las brechas de acceso, incluyendo aquellas relacionadas con la tecnología digital.
- Es crucial fortalecer la participación de las mujeres en los roles técnicos y creativos del sector audiovisual, cinematográfico y medios interactivos, tales como los procesos de sonido y música, fotografía, cámara, curaduría y festivales, así como los procesos de circulación y distribución.
- Visibilizar normas, protocolos, lineamientos, bases o documentos relacionados con el manejo de lenguaje inclusivo y no sexista en Colombia para que el sector pueda incluirlos en su quehacer cultural y audiovisual.
- Fomentar la creación de protocolos, guías o documentos que brinden lineamientos para generar espacios seguros, libres de prácticas sexistas, racistas, acoso y violencias de género para contextos laborales del audiovisual, cine y nuevos medios en Colombia.



“No todas las empresas facilitan espacios para que las mujeres cuidadoras puedan continuar con sus actividades remuneradas, inclusive eso deriva en que prefieran contratar hombres. En nuestro caso, en nuestra organización, esa es una de las razones por las cuales priorizamos contratar mujeres, para que tengan más posibilidades laborales sin importar sus responsabilidades como mujeres cuidadoras”.

“La industria del audiovisual a menudo implica horarios irregulares, largas jornadas de trabajo, periodos intensivos de producción y proyectos que pueden requerir flexibilidad y disponibilidad fuera del horario regular. En muchos casos, las empresas del ámbito audiovisual pueden carecer de políticas formales que permitan una conciliación efectiva entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado. Existe un estigma arraigado en algunas industrias que puede penalizar o limitar las oportunidades para aquellos que necesitan ajustar sus horarios debido a responsabilidades de cuidado”.

Respuestas de mujeres encuestadas frente a la pregunta de si considera que las mujeres o personas que tienen a su cuidado bebés, niños/as, adultos/as mayores, personas con discapacidad y otras personas, logran conciliar con facilidad sus horarios de trabajo con sus labores de cuidado.

“Han funcionado mayoritariamente las acciones que realizan las mujeres desde la sociedad civil, movimientos sociales e iniciativas de organizaciones de base. En el caso del Programa Nacional de Estímulos, algunas becas tienen enfoque diferencial y eso ha fomentado su acceso a recursos para fortalecer estos procesos”.

“Puntos extra y prioridad a proyectos que incluyen a mujeres y minorías en las propuestas. Obligan a los grupos de trabajo conformados sólo por hombres, a mirar hacia otras posibilidades para conformar sus equipos”.

“Priorizar la contratación de mujeres. Generar convocatorias diferenciadas, un número de mujeres a contratar, pero también que tengan enfoque diferencial. Además, que también puedan estar en cargos de dirección. Lineamientos a la hora de ejecutar recursos públicos como estos, puede incidir en las entidades privadas también”.

“Acciones afirmativas para que las directoras, de regiones y otras diversidades hagan parte de los beneficios de estas iniciativas que han tenido diferentes espacios públicos”.

“Para fomentar y garantizar una participación equitativa de las mujeres en el sector audiovisual, se requieren acciones integrales que aborden varios aspectos. Promoción de la igualdad desde la base. Educación y formación, Iniciar programas educativos que fomenten el interés de las mujeres en campos como dirección, guionistas, producción, etc. Promover diversidad en todos los niveles, fomentar una cultura empresarial que valore la diversidad y la inclusión en todos los aspectos del trabajo audiovisual. Implementar políticas que aborden la brecha salarial, promuevan el equilibrio entre vida laboral y personal, y ofrezcan oportunidades de crecimiento profesional equitativas. Plataformas y festivales inclusivos. Apoyar festivales y plataformas que destaquen y promocionen el trabajo de mujeres en el sector audiovisual. Acceso igualitario a

5 encuestados (50%) respondieron **mujeres** para esta pregunta

evaluaciones periódicas circulación
 diferentes roles dirección
 organizaciones de **proyectos** **Mujeres** **estímulos** recursos públicos
 políticas afirmativas base prioridad enfoque diferencial
 sociedad civil apoyo específico apoyo mutuo



financiamiento, Facilitar el acceso a fondos y recursos para proyectos liderados por mujeres en el sector audiovisual. Ofrecer programas de apoyo específicos para mujeres que deseen emprender en la industria audiovisual. Mantener datos actualizados sobre la representación de mujeres en diferentes roles del sector para realizar un seguimiento y establecer objetivos de mejora. Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. Fomentar la creación de redes y comunidades donde las mujeres del sector audiovisual puedan conectarse, compartir experiencias y brindarse apoyo mutuo. La promoción de la equidad de género en el sector audiovisual no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece la industria en su conjunto al diversificar perspectivas, talentos y narrativas, generando así un entorno más inclusivo y creativo".

Respuestas de mujeres encuestadas frente a la pregunta de qué ha funcionado para fomentar y garantizar una participación equitativa de las mujeres en el sector.

"Hace falta una política pública enfocada en la reducción de las brechas de género en el sector desde los derroteros del ODS 5, a través de programas que operen desde el paradigma de las acciones afirmativas, así como desde proyectos que fortalezcan la formación y circulación de películas lideradas por mujeres y diversidades. NOTA: Los estímulos del PNE diferenciales para mujeres han estado en otras áreas que no han sido de cine".

"Cuando hablan de mujeres, ¿a cuáles se refieren? Porque somos diversas y con distintos niveles de participación. Las mujeres negras necesitamos espacios propios de creación y producción. Desde laboratorios de guion hasta financiamiento para circular en festivales y cines".

"Para lograr una mayor presencia, incidencia y participación de las mujeres en el sector audiovisual se necesitan medidas integrales. Garantizar el acceso de mujeres a programas de formación en áreas técnicas y creativas del audiovisual. Fomentar oportunidades de liderazgo para mujeres en roles como dirección, producción, escritura de guion. Destacar y reconocer públicamente el trabajo de mujeres en festivales,

premios y plataformas mediáticas. Implementar políticas y medidas que promuevan la equidad de género en la contratación, remuneración y promoción. Facilitar acceso a fondos y recursos específicos para proyectos liderados por mujeres. Fomentar un ambiente laboral que valore la diversidad y respete la igualdad de oportunidades. Fomentar redes de apoyo y colaboración entre mujeres del sector para compartir experiencias, conocimientos y oportunidades. Impulsar campañas de sensibilización y educación sobre la importancia de la equidad de género en el ámbito audiovisual. Mantener registros y análisis regulares sobre la representación y participación de las mujeres en el sector, ajustando estrategias según los resultados. El cambio hacia una mayor presencia e incidencia de mujeres en el sector audiovisual requiere un compromiso continuo de la industria, las instituciones educativas, los gobiernos y la sociedad en general para superar barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina en este campo".

Respuestas de mujeres encuestadas frente a la pregunta de qué considera qué hace falta para garantizar una mayor presencia, incidencia y participación de las mujeres en el sector.

"Beneficios tributarios al ejercicio paritario. Asignación de recursos propios a bolsas de incentivos dirigidos al enfoque de género e interseccional a partir del gravamen de, por ejemplo, el consumo de pornografía, o elementos de aseo femeninos".

"Es necesario por un lado, crear estímulos en el FDC y PNE específicos para mujeres y diversidades así como existe el de equidad racial. Idealmente, un fondo de cine/ audiovisuales solo para mujeres. Por otra parte, que los jurados de estos incentivos sean paritarios, así como también se diseñen y apliquen acciones afirmativas en los premios a otorgar (ganadores paritarios), así como emprender proyectos de formación con perspectiva de género y finalmente, crear acciones de prevención de violencia de género en el sector".



"1. No ser usurpadas nuestras narrativas por otras mujeres blancas mestizas y menos por hombres blancos hetero-cis. 2. Que las mujeres negras tengamos acceso a estudios y estímulos para crear. 3. Que las mujeres negras formadas, profesionales y con experiencia podamos estar en espacios de poder donde sólo están las mujeres blancas y hombres blancos".

"Establecer programas de becas y formación especializados para mujeres en roles técnicos y creativos. Implementar programas de mentoría que conecten a mujeres aspirantes con profesionales establecidas en el campo. Facilitar espacios donde las mujeres puedan conectarse, compartir recursos y experiencias, y establecer colaboraciones. Establecer políticas que promuevan la contratación equitativa de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones. Garantizar la igualdad salarial y condiciones laborales equitativas para mujeres en comparación con sus contrapartes masculinas. Facilitar el acceso a equipos y tecnología necesarios para que las mujeres desarrollen sus proyectos. Fomentar la producción y promoción de historias diversas que reflejen una amplia gama de perspectivas y experiencias".

Respuestas de mujeres encuestadas frente a la pregunta de qué propone para cerrar brechas de participación en los roles decisivos que asumen las mujeres en el audiovisual, cine y nuevos medios.

¿Qué ha funcionado?

En el panorama actual del sector cultural y audiovisual se percibe un creciente nivel de conciencia respecto a las inequidades de género que persistieron hasta hace poco. Esta conciencia ha propiciado la apertura de espacios para la participación activa de las mujeres, respaldada por voluntades declaradas desde entidades estatales que priorizan proyectos liderados por mujeres. La implementación de políticas afirmativas, especialmente aquellas que ofrecen estímulos de manera diferenciada, ha demostrado ser efectiva al facilitar el acceso de las mujeres a recursos que fortalecen sus procesos creativos.

En este contexto, las acciones impulsadas por mujeres desde la sociedad civil, movimientos sociales e iniciativas de

organizaciones de base han destacado como catalizadores fundamentales para la equidad de género en el sector. El Programa Nacional de Estímulos ha contribuido mediante becas con enfoque diferencial, generando un impacto positivo al fomentar la participación equitativa y fortalecer procesos creativos desde su origen hasta la circulación de las obras.

La introducción de puntos extra y prioridad a proyectos que incluyen a mujeres y minorías en las propuestas ha sido una estrategia exitosa, estimulando a los grupos de trabajo conformados mayoritariamente por hombres a considerar nuevas posibilidades para conformar equipos más diversos. La priorización de la contratación de mujeres, la generación de convocatorias diferenciadas con un número específico de mujeres a contratar, y la promoción de enfoques diferenciales en cargos de dirección han sido prácticas efectivas.

En el ámbito de las becas, la implementación de enfoques diferenciales ha demostrado ser clave para garantizar la participación equitativa de mujeres en diversos proyectos. En resumen, estas estrategias han marcado avances significativos para lograr la equidad de género en el sector cultural y audiovisual, subrayando la importancia de seguir fortaleciendo y expandiendo estas prácticas para alcanzar una representación más inclusiva y diversa.

¿Qué hace falta?

En la percepción de las mujeres en el sector, está la necesidad de incrementar la presencia y participación femenina en roles de creación, producción y diversas labores. Para abordar esto, se destaca la importancia de incentivar la formación como medio para fomentar una mayor representación de mujeres en la industria. Al mismo tiempo, se subraya la relevancia del acompañamiento en las rutas de distribución y la consideración de reglamentar la paridad como medidas concretas para garantizar una participación equitativa.

Otro aspecto clave mencionado es la falta de una política pública específica centrada en la reducción de las brechas de género en el sector, destacando la necesidad de programas que operen desde acciones afirmativas y proyectos que fortalezcan la formación y circulación de películas lideradas por mujeres y diversidades. Se resalta la importancia de considerar las diferentes dimensiones de la diversidad de



mujeres, reconociendo la necesidad de espacios específicos para la creación y producción de mujeres negras, desde laboratorios de guion hasta financiamiento para participar en festivales y cines.

Además, se aborda el desafío de superar prejuicios arraigados, como la idea de que las mujeres necesitan de un hombre para manejar equipos o que no pueden obtener resultados por sí mismas. Se aboga por promover beneficios adicionales dentro de estímulos, convocatorias y programas de formación que prioricen a las mujeres, generando así más oportunidades de visibilidad y participación.

La formación y tecnificación son señaladas como elementos cruciales para equiparar las capacidades de mujeres y hombres en el sector. En este sentido, se destaca la importancia de proporcionar formación focalizada desde temprana edad, dirigida a niñas y adolescentes, tanto en cargos técnicos como en roles creativos principales, para construir una base sólida y diversificada en la participación de género en la industria.

¿Qué propuestas surgen?

En cuanto a las propuestas formuladas por mujeres para cerrar las brechas de participación en roles decisivos en el ámbito audiovisual, cine y nuevos medios, se destaca la importancia de investigaciones como estas para arrojar luz sobre posibles direcciones a seguir. Además, se sugiere la implementación de beneficios tributarios al ejercicio paritario y la asignación de recursos propios a bolsas de incentivos centrados en el enfoque de género e interseccionalidad, financiados, por ejemplo, a través de gravámenes como el consumo de pornografía o productos de aseo femeninos.

Se proponen acciones específicas para cerrar brechas, como la creación de estímulos específicos para mujeres y diversidades en entidades como el Fondo para el Desarrollo Cinematográfico (FDC) y el Programa Nacional de Estímulos (PNE), con la posibilidad de establecer un fondo exclusivo para mujeres en el ámbito del cine y audiovisuales. También se aboga por jurados paritarios, acciones afirmativas en la premiación y proyectos de formación con perspectiva de género, así como medidas preventivas contra la violencia de género en el sector.

Las demandas específicas de mujeres negras e indígenas incluyen el acceso a estudios y estímulos para la creación,

la presencia de mujeres negras formadas en espacios de poder actualmente ocupados mayormente por mujeres blancas y hombres blancos, y la no usurpación de sus narrativas por mujeres blancas mestizas o hombres blancos heterocisgénero.

Se destaca la necesidad de mayores oportunidades de becas para mujeres creadoras y la organización activa por parte de las mujeres para la realización audiovisual. También se menciona la importancia de influir en las dinámicas internas de los equipos y se aboga por leyes regulatorias, formación continua y espacios de diálogo en el sector como estrategias fundamentales para cerrar las brechas de participación.

6. Normativas

6.1. Normativa internacional

Sobre equidad de género

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), de 1975. Representa el primer tratado vinculante que aborda los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, proporcionando una definición explícita de la discriminación por motivos de género. Este compromiso insta a los Estados a eliminar la discriminación y asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La CEDAW se complementa a través de sus Protocolos Facultativos, los cuales amplían los temas abordados en la convención inicial y establecen mecanismos de seguimiento y recomendaciones por parte del Comité de la CEDAW a los Estados.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (1994): define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En el artículo 8, numeral h, declara que los Estados firmantes se comprometieron a “garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las



causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios" (OEA, 1994).

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995:

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, también conocida como la Plataforma de Acción de Beijing, representa el programa más vanguardista para promover el empoderamiento de mujeres y niñas a nivel global. Este hito fue establecido durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, una reunión sin precedentes de defensores de la igualdad de género celebrada en Beijing, China. La Plataforma de Acción de Beijing fue respaldada por 189 gobiernos, entre ellos el de Colombia, las diferentes naciones se comprometieron a implementar medidas audaces y estratégicas en 12 áreas cruciales de interés: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y niñez

En uno de sus capítulos, dedicado a La mujer y los medios de difusión (comunicación), se proponen dos objetivos estratégicos:

1. Aumentar el acceso de la mujer, su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.
2. Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión

Plan De Acción De La Unesco para la prioridad "igualdad de género" 2014- 2021

Se refiere a la igualdad de género como la equiparación de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre niñas y niños. Este concepto implica considerar los intereses, necesidades y prioridades de ambos géneros, reconociendo la diversidad presente en diversos grupos de personas. Este reconocimiento abarca a hombres y mujeres pertenecientes a minorías étnicas, con orientaciones e identidades sexuales diversas, así como a personas indígenas o con discapacidad.

El Plan de Acción reconoce que la igualdad no implica homogeneidad entre mujeres y hombres, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender del género al nacer. La igualdad de género no es exclusivamente

un «asunto de mujeres», sino que afecta a toda la sociedad, incluyendo hombres, mujeres, niñas y niños. Esto implica que mujeres y hombres disfrutan de la misma condición y tienen igualdad de oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos y desplegar su potencial, contribuyendo así al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y beneficiándose de sus resultados.

La igualdad de género consiste en que la sociedad valore de manera equitativa tanto las similitudes como las diferencias entre mujeres y hombres, así como los diversos roles que desempeñan. (UNESCO, 2005: 8)

Objetivos De Desarrollo Sostenible ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 incluyen como una de sus prioridades «Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas» (Objetivo 5), que engloba la meta 5.5: «garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública». Además, el Objetivo 8 busca «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos». Que engloba las metas: meta 8.5 "De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" y la Meta 8.8: "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios" (UNESCO, 2005: 7)

Convención 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de Expresiones Culturales

La UNESCO establece que uno de sus cuatro objetivos clave es «Promover los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales». Dentro de este marco, se destaca la igualdad de género como un objetivo esencial que, lamentablemente, continúa siendo marginado a pesar de las persistentes desigualdades en diversos ámbitos culturales y regiones del mundo. Específicamente, la Convención de 2005 «insta a la implementación de disposiciones específicas, así como a la integración de una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas culturales» (CAACI, 2022, p. 6-7).



6.2. Normativa nacional

Constitución Política de 1991, en sus artículos 13, 40 y 71, establece los principios de igualdad, participación y acceso a la cultura para todas las personas, sin distinción de género.

Ley 248 de 1995 el Estado Colombiano aprueba y acoge la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Ley 823 de 2003 del Congreso de Colombia “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” tiene por objeto “establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.”

Ley 1257 de 2008 Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia, tiene como objetivo principal prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en todas sus manifestaciones. Esta legislación aborda de manera integral diversas formas de violencia, reconociendo que las mujeres pueden ser víctimas de violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica, así como de discriminación de género.

En su ámbito de aplicación, la ley se extiende a todos los espacios donde las mujeres se desenvuelven, ya sea el hogar, la comunidad, el trabajo, la educación, entre otros. Establece medidas de prevención que buscan promover la igualdad de género, prevenir la violencia y garantizar el respeto de los derechos de las mujeres

Política de diversidad cultural del Ministerio de Cultura: La política de diversidad cultural en Colombia se centra en grupos específicos como los pueblos indígenas, afrocolombianos, palanqueras, raizales, el pueblo gitano, y aquellos en situaciones socialmente vulnerables como mujeres cabeza de hogar, jóvenes y la primera infancia. Busca crear condiciones para el desarrollo de una cultura ciudadana que reconozca y respete las diferencias culturales. Entre sus estrategias se encuentra la promoción del enfoque diferencial y acciones afirmativas para reconocer y respetar la identidad cultural, valorar las expresiones culturales, y eliminar obstáculos al acceso y disfrute de los activos culturales. También previene

la discriminación y exclusión social, combatiendo estereotipos que afecten a los grupos diferenciados. Se destaca la incorporación transversal de factores diferenciales como la pertenencia étnica, género, discapacidad y generación en el Sistema Nacional de Cultura, así como el desarrollo de acciones con enfoque de género para promover la equidad y fortalecer la participación de las mujeres en los derechos culturales

Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, liderada por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, formulada en respuesta al compromiso establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 «Prosperidad para todos» y que tiene como propósito garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género.

Esta política está estructurada en seis ejes temáticos:

- Construcción de paz y transformación cultural
- Autonomía económica y acceso a activos
- Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones
- Salud y derechos sexuales y reproductivos
- Enfoque de género en la educación
- Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

Sentencia T-967 de 2014 La Corte Constitucional describe La violencia contra La mujer como “un fenómeno que suele estar relacionado con diversas causas sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas, que opera en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad humana, y que afecta los derechos de un número gravemente significativo de seres humanos. Así, se ha identificado que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que conduce a perpetuar la discriminación contra ésta y a obstaculizar su pleno desarrollo”, así mismo establece que “el Estado tiene obligaciones ineludibles en torno a la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona por razón de su sexo.

El Estado debe:

- Garantizar a todos y todas, una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo
- Prevenir y proteger a las mujeres y las niñas de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra
- Investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer, entre muchas otras,



Por consiguiente, indica que el Estado debe asumir una perspectiva de género, esto es, estar en la “obligación de proteger a sujetos de especial protección constitucional” y de “asumir un rol activo en la eliminación de los estereotipos de género”.

Resolución 2087 de 2020 del Ministerio de Cultura: Por la cual se ordena la creación e implementación del *Plan de Transversalización de Equidad de Género en el Sector Cultura, y el Plan Nacional de Transversalización de Equidad de Género para Las Artes, la Cultura y el Patrimonio*, y se dictan otras disposiciones. Este plan tiene como objetivo incorporar el enfoque de género y diferencial en los planes, programas y proyectos liderados por el Sector Cultura, así como en las prácticas y procedimientos institucionales.

El Plan de Transversalización de Equidad de Género en el Sector Cultura es un instrumento importante para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el sector cultural. El plan promueve la participación de las mujeres en la creación, gestión y disfrute de la cultura, y contribuye a la eliminación de las desigualdades de género en este sector.

El Plan de Transversalización de Equidad de Género en el Sector Cultura se compone de los siguientes componentes:

- Componente de formulación, implementación y seguimiento: este componente tiene como objetivo definir las líneas estratégicas y los indicadores de seguimiento del plan.
- Componente de formación y sensibilización: este componente tiene como objetivo sensibilizar y capacitar a los funcionarios y colaboradores del Sector Cultura sobre la importancia de la transversalización del enfoque de género.
- Componente de investigación y monitoreo: este componente tiene como objetivo realizar investigaciones sobre la situación de las mujeres en el sector cultural y monitorear el avance en la implementación del plan.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del País, aprobada mediante el CONPES 4080 de 2022, tiene como objetivo «garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible del país»

El CONPES plantea una apuesta para mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de las mujeres en Colombia desde seis ejes de acción, los cuales son: autonomía económica de las mujeres en condiciones de equidad; avance hacia la paridad y una mayor participación en la toma de decisiones; salud de las mujeres; prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres; impulso de su liderazgo en la construcción de paz, y, finalmente, el fortalecimiento institucional para el logro de estos objetivos.

Decreto 1080 de 2015 establece como cabeza del sector cultura al Ministerio de Cultura, el cual “tendrá como objetivo formular, coordinar, ejecutar y vigilar la política del Estado en materia cultural de modo coherente con los planes de desarrollo, con los principios fundamentales y de participación contemplados en la Constitución Política y en la ley, y le corresponde formular y adoptar políticas, planes generales, programas y proyectos del Sector Administrativo a su cargo”,

Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022-2026. El cual cuenta con un *eje transversal respecto al Enfoque de género en la política exterior: promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*. El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, establece como uno de sus objetivos estratégicos la «construcción de una sociedad justa e incluyente, con igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género». En este sentido, el plan incluye una serie de acciones para promover la equidad de género en diferentes ámbitos, incluido el sector cultural.

Entre las acciones específicas que el plan plantea para el sector cultural se encuentran las siguientes:

- Fortalecer la participación de las mujeres en la creación, gestión y disfrute de la cultura.
- Eliminar los estereotipos de género que limitan la participación de las mujeres en el sector cultural.
- Garantizar el acceso a la financiación para proyectos culturales liderados por mujeres.

Para alcanzar estos objetivos, el plan propone las siguientes estrategias:

- Sensibilizar y capacitar a los actores del sector cultural sobre la importancia de la equidad de género.
- Desarrollar programas y proyectos culturales que promuevan la participación de las mujeres.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el avance en la implementación de estas acciones.



El plan también establece que el Ministerio de Cultura será el responsable de liderar la implementación de estas acciones, en coordinación con otros actores del sector cultural. El cumplimiento de estas acciones será fundamental para avanzar en la construcción de una sociedad más justa e incluyente, en la que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, incluido el sector cultural.

Decreto 1930 de 2013, expedido por el Presidente de la República de Colombia, adoptó la Política Pública Nacional de Equidad de Género y creó una Comisión Intersectorial para su implementación.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género tiene como objetivo garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y Rom

El Decreto 1930 de 2013 fue derogado parcialmente por el Decreto 1081 de 2015, que creó el Sistema Nacional de Igualdad de Género. Sin embargo, los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género siguen vigentes y son la base para el desarrollo de políticas públicas en materia de género en Colombia.

Glosario

Brechas de género: Son las disparidades y desigualdades que existen entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, como salarios, oportunidades laborales, garantía de derechos, acceso a la educación y participación en la toma de decisiones.

Cisgénero: es un término que se utiliza para describir a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. En otras palabras, una persona cisgénero se identifica con el género que le fue asignado al nacer en función de sus características biológicas

Cosmogonía: conjunto de creencias y relatos que explican el origen y la estructura del universo, así como la forma en que se crearon los elementos fundamentales de la realidad.

Cosmovisión: se refiere a la perspectiva fundamental o conjunto de creencias y valores que determinan la forma en que un individuo o una cultura comprenden y perciben el mundo y su lugar en él.

Decolonialidad: es un enfoque crítico que busca desmantelar las estructuras de poder y pensamiento colonial, promoviendo la autonomía cultural y la diversidad epistémica.

División sexual del trabajo: se refiere a la asignación tradicional de roles y responsabilidades laborales basada en el género, donde ciertas tareas o profesiones son asociadas históricamente con hombres o mujeres.

Enfoque diferencial: este enfoque implica considerar las particularidades y necesidades específicas de diversos grupos poblacionales para abordar la equidad y evitar discriminaciones, adaptando estrategias y políticas de acuerdo con las diferencias.

Equidad de género: se refiere a la justa distribución de recursos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres, garantizando que ambos géneros tengan igualdad de derechos y acceso a las mismas oportunidades en todos los aspectos de la vida.

Estereotipos de género: son creencias o ideas preconcebidas sobre cómo deben comportarse o ser las personas según su género, contribuyendo a expectativas y roles tradicionales asociados históricamente a hombres o mujeres.

Feminismo: es un movimiento social, académico y político que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación basada en el género.

Interseccionalidad: es un enfoque que examina cómo diferentes formas de discriminación, como género, raza y clase, se entrelazan, afectando las experiencias individuales de las personas. Este concepto destaca la complejidad de las identidades y busca comprender mejor las desigualdades para promover la equidad.

Lugar de enunciación: se refiere al contexto social, cultural y personal desde el cual se emite un discurso o declaración, afectando la perspectiva y la interpretación del mensaje.

Orientación sexual: la orientación sexual se refiere al patrón duradero de atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas de sexo opuesto (heterosexuales), del mismo sexo (homosexuales, lesbianas), de ambos sexos (bisexuales), cualquier sexo/género (pansexuales) o de ninguno (asexuales)

Paridad: igualdad o equidad, especialmente en términos de participación proporcional de mujeres y hombres en diversas esferas, como política o empleo

Prácticas ancestrales: son costumbres, rituales o conocimientos transmitidos de generación en generación a lo largo del tiempo, arraigados en la tradición y la historia de una comunidad o cultura.

Sexismo: discriminación basada en el género, dando preferencia o trato desigual a una persona debido a su sexo, generalmente perjudicando a las mujeres.

Trabajo de cuidado: se refiere a las responsabilidades y tareas dedicadas al cuidado de otras personas, ya sea en el ámbito doméstico o profesional. Incluye actividades como el cuidado de niños, ancianos, enfermos, así como labores domésticas relacionadas con el mantenimiento del hogar. Este tipo de trabajo ha sido históricamente asociado con las mujeres, aunque su importancia abarca a toda la sociedad.

Bibliografía

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_colombia_0446.pdf

Ámbito jurídico. (23 de mayo de 2023). Declaran emergencia por violencias basadas en género. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/declaran-emergencia-por-violencias-basadas-en-genero#:~:text=Con%20la%20reci%C3%A9n%20sancionada%20Ley,las%20mujeres%20en%20el%20pa%C3%ADs>

Arboleda Ríos, P., y Osorio, D. (2003). La presencia de la mujer en el cine colombiano. Ministerio de Cultura. Centro Nacional de Consultoría. (2023). Apropiación digital 2023. Recuperado de <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/apropiaciondigital>

Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC. (2022). Estudio de representaciones sociales en la televisión abierta colombiana. Recuperado de <https://www.crcm.gov.co/es/biblioteca-virtual/informe-ejecutivo-estudio-representaciones-sociales-en-television-abierta>

Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos - CIMOEA. (2017). Lineamientos Interamericanos por la Igualdad de Género como Bien de la Humanidad. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cim/docs/lineamientosigualdadgenerobien-es.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. 4 de diciembre. Colombia. [En línea]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1413 de 2010. 11 de noviembre. Colombia. [En línea]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>

Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica - CAACI. (2022). Reporte Diversidad de Género en el Audiovisual Iberoamericano. Recuperado de <https://caaci-iberoamerica.org/reporte-sobre-diversidad-de-genero-en-el-audiovisual-iberoamericano/>

Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES. (2022). Documento CONPES 4080 de 2022. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

Convocatoria del Fondo de Desarrollo Cinematográfico - FDC. (2022). Lista de proyectos aceptados. Recuperado de https://convocatoriadc.com/listas_proyectos_convocatoria/2022

Convocatoria del Fondo de Desarrollo Cinematográfico - FDC. (2023). Lista de proyectos aceptados. Recuperado de https://convocatoriadc.com/listas_proyectos_convocatoria/2023

Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. Sentencia T-452/22.

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia T-275/21.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2020). Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional en la producción estadística del Sistema Estadístico Nacional. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-diferencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2023). Información estadística sobre economía cultural y creativa. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSECC/inf-CSECC-IXReporte-jun2023.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>
Federación Iberoamericana de Academias de Artes y Ciencias Cinematográficas - FIACINE. (2021). Estudio FIACINE mujeres 2021. Recuperado de https://www.fiacine.com/files/ugd/80c820_e3bcf86033124962ad3e0f384a229d11.pdf

Festival Internacional de Cine de Cali - FICCALI. (s.f.). Carta de la paridad. Recuperado de <https://ficcali.com/carta-paridad/>

Foro económico mundial. (2023). Informe global sobre la brecha de género. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf



Fundación Artemisas. (2022). *¿Cómo empezó la reflexión y la ruta de Paridad Ya?* Recuperado de https://issuu.com/artemisas/docs/co_mo_empezo_la_ruta_hacia_la_paridad

Killary CineLab. (2021). *La primera pero no la última. Línea base sobre la participación de la mujer en el cine colombiano (1960-2018)*. Recuperado de <https://www.killarycinelab.com/investigacion/>

Meneses Copete, Y. (2014). Representaciones sociales sobre afrodescendientes: la aventura cultural, la violencia sexual-género y luchas multidimensionales. *Revista Memoria y Sociedad*, 18(37), 76-92. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.mys18-37.rssa>
Ministerio de Cultura. (2020). *Decálogo de buenas prácticas*. Recuperado de <https://mincultura.gov.co/prensa/noticias/SiteAssets/Paginas/Dec%C3%A1logo-de-buenas-pr%C3%A1cticas-para-el-sector-audiovisual/PROPUESTA%20DEC%C3%81LOGO%20DE%20BUENAS%20PR%C3%81CTICAS.pdf>

Ministerio de Cultura. (2021). *ABC Diversidad, inclusión y comunicación incluyente*. Recuperado de <https://www.conectacultura.co/sites/default/files/2022-12/abc-iversidad-inclusion-y-comunicacion-influyente.pdf>

Ministerio de Cultura. (2022). *IRSCOM Colombia: ejercicio de las ciudadanías para la radio comunitaria*. Recuperado de <https://www.conectacultura.co/sites/default/files/2022-12/irscm-colombia-ejercicio-de-las-ciudadanias-en-la-radio-comunitaria.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia - MinTIC. (2023). *Condiciones de participación de las convocatorias audiovisuales MinTIC Abre Cámara 2023*. Recuperado de https://mintic.gov.co/micrositios/convocatoriastv2023/820/articles-274358_recurso_1.pdf

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia - MinTIC. (5 de diciembre de 2022). *Comunicado a la opinión pública sobre las denuncias de presunto acoso sexual al interior de RTVC [Comunicado de prensa]*. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/273339:Comunicado-a-la-opinion-publica-sobre-las-denuncias-de-presunto-acoso-sexual-al-interior-de-RTVC>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia - MinTIC. (13 de junio de 2022). *Aprende qué es y cómo cerrar la brecha digital de género*. Recuperado de <https://mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238991.html>

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas - OHCHR. (s.f.). *Estereotipos de género*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

ONU Mujeres. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing*. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

ONU Mujeres. (2019). *Análisis cualitativo y cuantitativo de la Cuenta Satélite de Cultura: una mirada desde la igualdad de género*. Recuperado de https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/Cuenta%20Satelital%20ONU%20Mujeres%2004-12-19%20USAID_fondo.pdf

ONU Mujeres. (2022). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Recuperado de <https://colombia.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-2022>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO. (2021). *Género y creatividad: progresos al borde del precipicio*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375713>

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"*. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1210:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Mundial de la Salud. (23 de agosto de 2018). *Género y salud*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Polanco Uribe, G., Prieto Sarmiento, J. C., & Castaño Londoño, P. (2020). *La Paridad importa. Diagnóstico sobre la participación de mujeres en cortometrajes en Festivales de Cine Colombiano (2008-2020)*. *Mujer Es Audiovisual y Killary CineLab*.

Proimágenes Colombia y la Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos - DACMI. [@proimagenescolombia, @dacmi_mincultura]. *Les invitamos a que conozcan la programación abierta y presencial de Encuentros 2022 [Fotografía]*. Instagram. https://www.instagram.com/p/CbNeALuuGQc/?img_index=3

Secretaría de Planeación. (2017). *Diagnóstico sobre la transversalización del enfoque de género y orientaciones sexuales e identidades de género en las políticas sectoriales*. Recuperado de https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/doc_f_transv.pdf



Ramos, L. (2017). *En mi piel*. Penguin Random House. Grupo Editorial.

RecSisters [@rec_sisters]. (8 de marzo de 2020). *Ha sufrido acoso laboral dentro y fuera del set [Fotografía]*. Instagram. https://www.instagram.com/p/B9eUxhGnINn/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=ODhhZWM5NmlwOQ%3D%3D

Red Nacional de Agricultura Familiar - RENAFA. (2017). *Claves para la transversalización del Enfoque de género en la Resolución 464*. Recuperado de <https://agriculturafamiliar.co/claves-para-la-transversalizacion-del-enfoque-de-genero-en-la-resolucion-464-de-agricultura-campesina-familiar-y-comunitaria-acfc/>

Remacha, B. (30 de marzo de 2016). *Esta ejecutiva sueca sabe cómo conseguir la igualdad de género en el cine*. Recuperado de https://www.eldiario.es/cultura/cine/mujer-sueca-sabe-lograr-igualdad-genero-cine_1_4084367.html

Riascos, C. (s.f.). *Fichas técnicas Colección Cine Mujer*. Fundación Cine Mujer. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57691>

Ruiz-Navarro, C. y De los Milagros Londoño, M. (24 de junio de 2020). *Nueve denuncias por acoso y abuso sexual contra Ciro Guerra*. Volcánicas. Recuperado de <https://volcanicas.com/ocho-denuncias-de-acoso-y-abuso-sexual-contra-ciro-guerra/>

Ubaté, L. (20 de octubre de 2022). *Radio pública de Colombia: El silencio te hace cómplice*. Volcánicas. Recuperado de <https://volcanicas.com/radio-publica-de-colombia-el-silencio-te-hace-compllice/>

Valdés Arias, I. (2022). *Mujeres, cámara y acción. Directoras de cine en Colombia en el siglo XXI [Tesis de maestría]*. Universidad de los Andes, Colombia.

Volcánicas. (22 de noviembre de 2022). *RTVC: Machismo fuera del aire*. Volcánicas. Recuperado de: <https://volcanicas.com/rtvc-machismo-fuera-del-aire/>

Women in animation - WIA [Wia Colombia*]. (22 de agosto de 2020). *Mujeres en animación Colombia [Video]*. <https://www.youtube.com/watch?v=3yicfRvDexA>

Guía para la
transversalización
del enfoque de

género 
#DACMI



