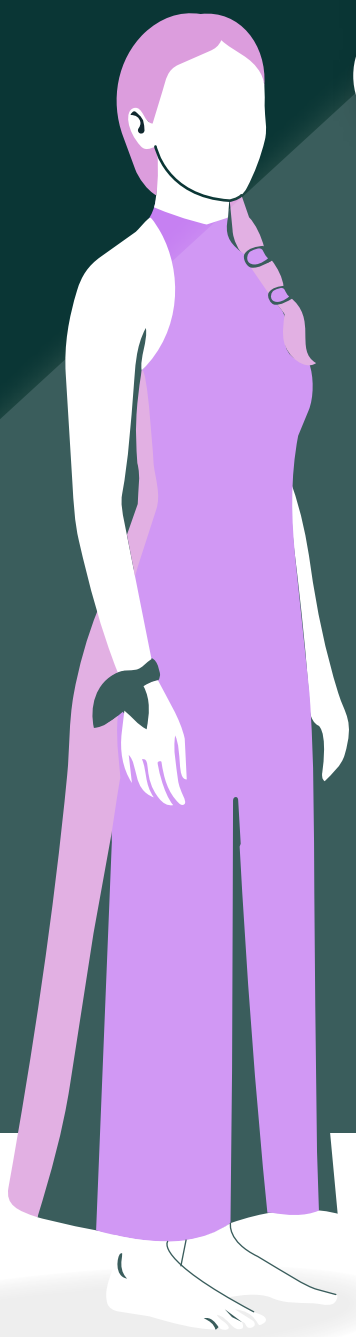
¡Abriendo el telón! 3.0

Espacios culturales libres de violencias en Iberoamérica



ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella

Director General
Julián David Sterling Olave

Programación Artística
Líder de Programación
Daniel Álvarez Mikey

Mediación, Espacios Vivos e Innovación
Líder de Mediación, Espacios Vivos e Innovación
Lina Jaramillo López

Equipo Técnico
Director técnico
Rafael Vega Mera

Producción
Productora general
Maria Claudia Crispin

Comunicaciones
Líder de comunicaciones
Juan Pablo Conto Jurado

Mercadeo
Líder de mercadeo
Hernán Parra

Proyectos Especiales
Sebastián D. Miranda Castro

Administrativa
Líder administrativa y jurídica
Valentina Vargas Torres

Ópera Latinoamérica (OLA)

Directora Ejecutiva
Paulina Ricciardi

Coordinadora de administración
Florencia Sánchez

Ficha técnica

Investigador
Juan Diego Mejía-Estrada

Diseño y diagramación
Carlos Yaruro

Apoyo editorial
Renata Rincón

Apoyo de ilustración
Lina Marcela Ricaurte

Bienvenida

La presente Guía es una herramienta de sensibilización sobre las violencias de género y por prejuicio, y ofrece instrumentos para su prevención, atención, reparación y garantías de no repetición en el sector cultural. Su alcance geográfico comprende Latinoamérica, el Caribe y la Península Ibérica, en tanto los teatros adscritos a la **Ópera Latinoamérica (OLA)** pertenecen a esta región. No constituye un instrumento de tipificación de conductas punibles ni expresa la posición oficial de los gobiernos de los países mencionados.

En ella, los teatros de la **Ópera Latinoamérica OLA** y demás organizaciones culturales y artísticas de Iberoamérica encontrarán datos actualizados, una conceptualización de las violencias de género y por prejuicio, enfoques aplicables, líneas nacionales de atención, casos pedagógicos y protocolos, así como guías institucionales de referencia. Estos elementos buscan facilitar la adopción de protocolos internos propios para prevenir, atender y reparar dichas violencias, y garantizar su no repetición.

La Guía resulta relevante para los teatros de la **Ópera Latinoamérica OLA** dado que son espacios de trabajo para artistas y equipos técnicos, escenarios que convocan públicos amplios y lugares donde se representan no solo las artes y las culturas, sino también narrativas e identidades locales. En ese contexto, la Guía y las herramientas que contiene invitan a los teatros a fortalecer la perspectiva de género en sus instituciones, a prevenir, atender y reparar las violencias de género y por prejuicio, y a promover una cultura de la inclusión, del reconocimiento de los derechos y del respeto por la diversidad.

Tabla de contenidos

1. Presentaciones 6
1.1. Directora ejecutiva Ópera Latinoamérica OLA, Paulina Ricciardi 7
1.2. Lina Jaramillo, Líder de Mediación, Espacios Vivos e Innovación 9
2. Contexto: Latinoamérica, el Caribe y Península Ibérica 12
2.1. América Latina y el Caribe 15
2.2. Unión Europea (énfasis en España) 16
3. Conceptualización 20
3.1. Enfoques 21
3.1.1. Enfoque diferencial 21
3.1.2. Enfoque de género 22
3.1.3. Enfoque interseccional 22
3.2. Tipologías de violencias 22
3.3. Ejes de acción 27
4. Líneas nacionales de atención 29
5. Casos pedagógicos de violencia de género y por prejuicio 32
6. Protocolos y guías institucionales existentes en el sector cultural para la prevención, atención, reparación y garantías de no repetición de las violencias de género y por prejuicio 41
6.1. Chile: Recomendaciones Ambientales de Trabajo Libres de Violencia de Género (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2024) 42
6.2. Colombia: ¡Abriendo el Telón! Guía para la prevención , atención y reparación de violencias de género en el sector de las artes escénicas y artes vivas (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2024; Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025) 44
6.3. España: Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural (Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural, 2025) ... 45
6.4. Perú: Guía práctica para la prevención de la violencia de género: Hostigamiento sexual en actividades artísticas (Ministerio de Cultura del Perú, 2022) 46
7. Recomendaciones a los teatros y organizaciones culturales 49
8. Referencias 54
9. Glosario 63

1

Presentaciones

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

1.1. Directora ejecutiva Ópera Latinoamérica OLA, Paulina Ricciardi

Cuando propusimos un desayuno de mujeres durante la conferencia anual de Ópera Latinoamérica OLA en Manaos el año 2023, no imaginábamos el alcance de lo que iniciábamos. Más de 30 mujeres del sector de las artes escénicas respondieron a la invitación y compartimos un espacio de escucha activa, reconocimiento mutuo e identificación de una necesidad clara: apoyar y **fomentar la participación femenina en el sector**. Así fue como se fundó el Foro de Mujeres de OLA.

En ese encuentro también reconocimos una realidad significativa dentro de nuestra propia red, y es que más del 50 % de las organizaciones miembro de OLA están dirigidas por mujeres en áreas ejecutivas, artísticas, técnicas, administrativas y de desarrollo de públicos. Un liderazgo presente en instituciones tan emblemáticas como el Teatro Municipal de Santiago (Chile), el Festival Amazonas de Ópera y el Teatro Municipal de Río de Janeiro (Brasil), el Teatro Sánchez Aguilar (Ecuador) y el Teatro de la Zarzuela (España).

La relevancia de esta representación se reafirmó en el levantamiento de información que realizamos en 2025 a través de una encuesta sobre participación femenina en los teatros de OLA: el 60 % de las instituciones encuestadas afirmó contar con políticas de equidad de género, y un 53 % declaró estar avanzando en la inclusión de la perspectiva de género en sus programaciones artísticas.

Sin embargo, esta representación convive con desafíos estructurales. Según datos del BID (Urquidi y Chalup, 2023), aunque el sector cultural registra una participación femenina superior a la de industrias como la agricultura o la manufactura, aún persisten brechas de género significativas que exigen acciones concretas.

Desde entonces las conferencias anuales de OLA integran espacios dedicados a debatir sobre los desafíos que las mujeres enfrentan e implementar acciones concretas. En el 2025 realizamos el primer **Programa de Mentorías de Mujeres** en el que participaron más de 50 profesionales de 12 países. El programa facilitó un espacio de crecimiento donde destacadas directoras y líderes de teatros, festivales y compañías líricas de OLA se convirtieron en mentoras de profesionales en etapas iniciales o intermedias de su carrera.

El año 2026 marca otro hito significativo con la celebración del **4to Foro de**

Mujeres de OLA en Colombia "Construyendo liderazgos inclusivos y colectivos". Instancia en la que además de reflexionar sobre el liderazgo femenino, las brechas del mercado laboral, la participación de las mujeres en la creación artística, los desafíos de representatividad y conciliación con la vida personal, presentamos la tercera edición de Abriendo el Telón 3.0: Espacios culturales libres de violencias en Iberoamérica.

Un documento que hoy se hace indispensable en el camino hacia la equidad de género dada la complejidad social que vivimos, la cual requiere compromisos tangibles frente a sus expresiones más agudas, entre las que destaca la violencia contra las mujeres y diversidades. Hablar de violencia de género implica ir más allá de los ámbitos físico, sexual o emocional; hoy identificamos al menos diez tipos de violencias, entre ellas la digital, la simbólica y la motivada por prejuicios. Por ello, resulta crucial actualizar nuestros conceptos y vocabulario para prevenir, erradicar y reparar estas agresiones.

La relevancia de esta versión de Abriendo el Telón 3.0 Espacios culturales libres de violencias en Iberoamérica –desarrollada por el **Centro Nacional de las Artes (CNA)**, en colaboración con **OLA**– reside en su capacidad para visibilizar estas realidades en el mapa iberoamericano. A diferencia de entregas anteriores, esta edición reúne datos, testimonios y realidades normativas de diversos países de Iberoamérica, describiendo la manifestación concreta de estas violencias en la cotidianidad de nuestras organizaciones y ofreciendo herramientas operativas para prevenirlas y corregirlas.

Esta colaboración materializa el propósito de Ópera Latinoamérica OLA: actuar como una red de acompañamiento que pone a disposición de sus miembros y del sector herramientas aplicables para resolver problemáticas complejas. Construir estos círculos virtuosos permite amplificar las buenas prácticas de instituciones referentes como el CNA y articular los esfuerzos nacionales en una causa común, alcanzando a comunidades y escenarios con desafíos compartidos.

Abriendo el Telón 3.0 Espacios culturales libres de violencias en Iberoamérica es una invitación a transformar nuestras prácticas organizacionales y asegurar que los escenarios de Iberoamérica sean espacios seguros, inclusivos y diversos.

Paulina Ricciardi
Directora ejecutiva
Ópera Latinoamérica (OLA)

1.2. Lina Jaramillo, Líder de Mediación, Espacios Vivos e Innovación

Hay algo revelador en un teatro antes de que comience una función. Mientras el público espera y el escenario permanece todavía a oscuras, detrás del telón ya existe un mundo en movimiento. Allí trabajan artistas, técnicos, productoras, creadoras, equipos administrativos y tantas otras personas que hacen posible aquello que, minutos después, veremos convertido en experiencia artística.

Pensar en ese mundo que existe antes, durante y después de la escena es también una responsabilidad de las instituciones culturales.

Porque los teatros no son solamente los lugares donde una sociedad se representa a sí misma. Son espacios de trabajo, creación, formación y encuentro. Son instituciones atravesadas por relaciones humanas, decisiones, jerarquías y responsabilidades. Y precisamente por eso, la manera en que cuidamos a quienes los habitan dice tanto de nuestras instituciones como aquello que presentamos sobre sus escenarios.

En el Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella hemos asumido esa reflexión como parte de nuestra razón de ser. El CNA nació como una infraestructura pública para las artes y las culturas de Colombia: un lugar en el que puedan encontrarse distintas generaciones, territorios, saberes, prácticas y maneras de comprender el mundo. Una institución de esta naturaleza no puede medir su tarea únicamente por la programación que presenta o por el número de personas que atraviesan sus puertas. También debe preguntarse por las condiciones que hace posibles para crear, trabajar, aprender y encontrarse con otros.

De esa pregunta nació, en 2024, ¡Abriendo el Telón! Su punto de partida fue reconocer una realidad incómoda pero indispensable: las violencias que existen en nuestras sociedades no desaparecen cuando entramos a un teatro. Pueden reproducirse en una audición o en un ensayo, en una relación contractual o en una gira; en los camerinos, las oficinas, los procesos de formación y los espacios de circulación. Algunas son evidentes. Otras resultan más difíciles de nombrar porque han permanecido durante años confundidas con las costumbres del oficio, las jerarquías de la creación o aquello que simplemente aprendimos a considerar normal.

Nombrarlas fue un primer paso.

Pero nunca pensamos que fuera suficiente.

Por eso ¡Abriendo el Telón! ha sido concebida desde el comienzo como una herramienta viva. Su primera edición propuso instrumentos para reconocer, prevenir, atender y reparar las violencias de género en las artes escénicas y vivas. La segunda amplió ese recorrido: incorporó las violencias por prejuicio, las garantías de no repetición y nuevas herramientas pedagógicas e interactivas construidas a partir de situaciones cercanas a las realidades del sector cultural.

Esta nueva edición representa otro paso fundamental: la conversación que comenzó en Colombia se abre hoy a Iberoamérica.

La alianza con la Ópera Latinoamérica OLA permite que los aprendizajes construidos desde el Centro Nacional de las Artes entren en diálogo con teatros y organizaciones culturales de Latinoamérica, el Caribe y la Península Ibérica. La Guía reúne ahora herramientas conceptuales y prácticas, rutas de atención, casos pedagógicos y experiencias institucionales de distintos países, con el propósito de que cada organización pueda examinarlas desde su propia realidad y fortalecer sus capacidades de prevención, atención, reparación y garantías de no repetición.

Su llegada a la Ópera Latinoamérica OLA confirma, además, una idea esencial: cuidar a las personas también es construir institucionalidad.

Una institución responsable no puede limitarse a declarar su rechazo a las violencias. Necesita desarrollar capacidades para prevenirlas, reconocer los factores que pueden favorecer su ocurrencia, disponer de mecanismos claros y accesibles de atención, proteger la dignidad de las personas involucradas, evitar la revictimización y aprender de aquello que ocurre para impedir que vuelva a suceder.

Esto requiere protocolos, por supuesto. Pero requiere algo más difícil: construir confianza.

La existencia de una norma no transforma por sí sola una cultura institucional. Esa transformación ocurre cuando las personas saben a dónde acudir; cuando encuentran respuestas oportunas; cuando las responsabilidades están claras; cuando quienes ocupan posiciones de liderazgo comprenden el poder que ejercen; cuando una organización es capaz de revisar críticamente sus propias prácticas; y cuando el cuidado deja de depender exclusivamente de la buena voluntad para convertirse en una responsabilidad compartida.
Allí reside, quizás, el valor más profundo de esta Guía.

No pretende ofrecer una respuesta idéntica para instituciones y países diversos. Propone un punto de partida común para hacerse mejores preguntas. Cada teatro podrá traducir esas preguntas en sus propios diagnósticos, protocolos, procesos de formación, mecanismos de atención y decisiones de gestión. Porque prevenir las violencias no consiste solamente en saber cómo reaccionar cuando algo sucede. Consiste también en construir las condiciones para que no suceda.

En Colombia, ¡Abriendo el Telón! hace parte de la Caja de Herramientas de la Red Nacional de Teatros. Su incorporación a este espacio responde a la misma convicción: fortalecer un teatro no significa únicamente fortalecer su programación, su infraestructura o sus capacidades técnicas. Significa también fortalecer su capacidad para proteger la dignidad de las personas que lo hacen posible.

Por eso agradecemos especialmente a la Ópera Latinoamérica OLA por recibir esta herramienta, enriquecerla y permitir que continúe su recorrido. Que una iniciativa nacida en el Centro Nacional de las Artes pueda ser apropiada hoy por instituciones culturales de distintos países nos recuerda que los aprendizajes también circulan y que las transformaciones más duraderas rara vez ocurren en soledad.

Una red de teatros puede ser también una red de cuidado, conocimiento y responsabilidad compartida.

Quizás de eso se trate, finalmente, abrir el telón.

De atrevernos a mirar no solamente aquello que queremos mostrar sobre el escenario, sino también las condiciones bajo las cuales lo hacemos posible.

Porque la libertad de crear necesita de la libertad de estar.

Porque ninguna excelencia artística debería construirse a costa de la dignidad de alguien.

Y porque las instituciones culturales no solo tienen la posibilidad de imaginar otros mundos.

Tienen también la responsabilidad de ayudar a construirlos.

Lina Jaramillo
Líder de Mediación, Espacios Vivos e Innovación
Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella
Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

2

Contexto

Latinoamérica, el Caribe y Península Ibérica

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA
Culturas
Delia
Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella

Las violencias de género y por prejuicio son producto de relaciones de poder desiguales, integradas en la estructura social, en el orden simbólico, en el lenguaje, en los sistemas económicos, políticos, jurídicos y en las instituciones (Collins, 2015; Fondo de Población de las Naciones Unidas y CISCSA Ciudades Feministas, 2021). A nivel mundial, "1 de cada 3 mujeres han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja; de violencia sexual fuera de la pareja o de ambas al menos una vez en su vida" (WHO, 2026); asimismo, las relaciones entre personas del mismo sexo están criminalizadas en más de 60 países y, cada año, se registran cientos de homicidios y violencias contra las personas **LGBTIQ+**[1] (Cidón, 2026).

Por **violencias de género** se entiende los "**actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género**. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella" (Centro Regional de Información de las Naciones Unidas, 2023).

Por su parte, la **violencia por prejuicio** constituye "las racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas, por ejemplo, frente a orientaciones sexuales o identidades de género no normativas. Tal violencia requiere de un contexto y una complejidad social, se dirige hacia grupos sociales específicos, tales como las personas LGBTIQ+ y tiene un impacto simbólico. Incluso cuando este tipo de violencia es dirigido contra una persona o grupo de personas, se envía un fuerte mensaje social contra toda la comunidad" (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015, p. 46). Ahora bien, el concepto no se circunscribe solo a la violencia contra personas con una **identidad de género** diversa. El elemento esencial es que la motivación de la violencia se base en un prejuicio al que se le atribuyen características negativas, por ejemplo, fundamentadas en otras estructuras de poder como el **racismo**, el **edadismo**, el **capacitismo**, el **patriarcado**, etc.

La manifestación más radical de este tipo de violencias son el feminicidio y los crímenes de odio, sin embargo, abarcan conductas dañinas más amplias y, usualmente, tácitas debido a la normalización de tales percepciones o conductas; por ejemplo, burlarse de alguien por su género, raza, etnia, etc. Es por ello que, a pesar de que los Estados de Iberoamérica han adelantado políticas públicas y normativos para combatir las violencias de género (OEI, 2019; SEGIB, 2023; SEGIB et al, 2023; SEGIB, 2025a; SEGIB, 2025b; SEGIB, 2025c; SEPMUD y SEGIB,

1 "La definición de los conceptos: LGBTIQ+, identidad de género, racismo, edadismo y capacitismo, se encuentran en el Glosario en la página 63".

2026; SEGIB, 2026), es imprescindible sensibilizar a la población en todos los sectores, incluyendo el sector cultural. De esta manera, no solo se visibilizan estas violencias y sus impactos, sino que también se otorgan herramientas para su prevención, atención, reparación y garantías de no repetición.

La presentación de los datos de contexto se organiza en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8, 10 y 16 de la Agenda 2030, por ser aquellos cuyas metas guardan relación directa con las violencias de género y por prejuicio y con los ejes de prevención, atención y reparación que estructuran esta guía.

El número ODS 5 aborda de manera explícita la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, así como las prácticas nocivas que las sustentan (metas 5.1, 5.2 y 5.3).

El número ODS 8 número resulta pertinente en tanto las violencias que ocurren en el sector cultural se producen mayoritariamente en el marco de relaciones laborales y contractuales, e incorpora compromisos sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y entornos de trabajo seguros (metas 8.5 y 8.8).

El número ODS 10 permite integrar las violencias por prejuicio, al comprometerse con la inclusión y la igualdad de oportunidades con independencia de la **orientación sexual**[2], la identidad de género, el origen étnico-racial, la edad o la discapacidad (metas 10.2 y 10.3), dimensiones que el ODS 5 no comprende por sí solo.

Por último, el ODS 16 se vincula con los ejes de atención y reparación, al referirse a la reducción de todas las formas de violencia, la igualdad de acceso a la justicia y la aplicación de políticas no discriminatorias (metas 16.1, 16.3 y 16.b). Esta selección no agota los vínculos posibles entre la Agenda 2030 y las violencias aquí abordadas, pero permite ofrecer un panorama comparable entre regiones.

2 "La definición del concepto orientación sexual se encuentra en el Glosario en la página 63".

2.1. América Latina y el Caribe

Si bien América Latina y el Caribe han avanzado en la promulgación de leyes para prevenir y erradicar la violencia de género, persisten desafíos que deben atenderse. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) (2025), ONU Mujeres (2026a), ONU Mujeres (2026b), ONU Mujeres (2026c) y la Red sin Violencia LGBTIQ+ (2025), algunos de los retos persistentes en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible números (ODS) 5, 8, 10 y 16 son:

2.1.1. ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- 1 de cada 5 mujeres entre los 20 y 24 años estaban casadas o unidas antes de cumplir los 18 años en América Latina y el Caribe en 2023 (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- Al menos 3.897 mujeres fueron víctimas de feminicidio en 27 países y territorios de América Latina y el Caribe en 2023 (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- El 8,3% de mujeres y niñas entre 15 y 49 años ha sufrido violencia física, sexual o ambas a manos de su actual pareja o anterior pareja en los últimos 12 meses (2018), en América Latina y el Caribe (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- Únicamente el 72% de las mujeres entre los 15 y 49 años toma sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva en América Latina y el Caribe (2024) (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- Solo el 13% de los países de la región cuenta con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin (2021) (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).

2.1.2. ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

- El 51,6% de las mujeres en edad de trabajar participaban en 2023 en el mercado laboral en comparación con el 76,9% de los hombres (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- El 24,1% de las mujeres jóvenes y el 10,2% de los hombres jóvenes no estudiaba ni trabajaba en 2023 (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- Los ingresos laborales de las mujeres oscilaron entre el 72,4% y el 98,8% del ingreso de los hombres en 12 países de la región (2023) (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).

2.1.3. ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

- En 14 países y territorios de la región, las mujeres informaron sufrir discriminación por sexo hasta cinco veces más que los hombres (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- En 2024, las mujeres de América Latina ocupaban en promedio el 17% de los cargos ejecutivos locales electos (ONU Mujeres, 2026c).

2.1.4. ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas

- Solo el 37% de las mujeres en América Latina y el Caribe se sintió segura al caminar sola, frente al 52% de los hombres entre 2020 y 2022 (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- La tasa de homicidios intencionales por cada 100.000 habitantes se ha mantenido constante para las mujeres (3,8), pero parece estar disminuyendo para los hombres (35,9) entre 2020 y 2021 (CEPAL y ONU Mujeres, 2025).
- Cada 24 horas una persona LGBTIQ+ fue asesinada en América Latina y el Caribe durante el 2024 (WHO, 2026).
- De los 361 homicidios contra personas LGBTIQ+, la mitad de los casos se registraron en Colombia (175), seguido por México (80), Guatemala (36) y Honduras (28) (Red Sin Violencia LGBTIQ+, 2025).

2.2. Unión Europea (énfasis en España):

El presente apartado se concentra en España y Portugal, únicos Estados iberoamericanos fuera de América Latina y el Caribe con teatros y organizaciones adscritas a la Ópera Latinoamérica OLA, con lo que se completa el universo de Estados por este documento. España y Portugal figuran entre los Estados europeos con marcos normativos más consolidados en materia de igualdad y de protección frente a las violencias de género y por prejuicio. No obstante, los datos oficiales más recientes muestran que la solidez del marco jurídico no se traduce de manera automática en la erradicación de estas violencias. De acuerdo con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, 2025), Eurostat (2024, 2026a), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2024), el Ministerio de Igualdad de España (2025, 2026a, 2026b), el Ministerio del Interior de España (2025), el Sistema de Segurança Interna de Portugal (SSI, 2026), el Governo de Portugal (2026), SEGIB (2026d) y la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

(CITE, 2024), algunos de los retos persistentes en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible números (ODS) 5, 8, 10 y 16 son los siguientes:

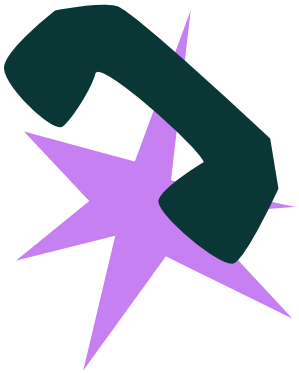
2.2.1. ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- El 31% de las mujeres de la Unión Europea ha sufrido violencia física o sexual por parte de cualquier agresor desde los 15 años de edad, y el 57% de ellas ha experimentado consecuencias para su salud derivadas de dicha violencia (EIGE, 2025).
- El 18% de las mujeres que han tenido pareja alguna vez sufrió violencia física o sexual por parte de esta; si se incorpora la violencia psicológica, la proporción asciende al 32% (Eurostat, 2024).
- En España, en el 2025 se registraron 48 feminicidios en el ámbito de la pareja o expareja. La cifra acumulada desde 2003 asciende a 1.343 casos confirmados (Ministerio de Igualdad, 2026a).
- El 36,2% de las mujeres de 16 o más años residentes en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida y el 16,2% lo sufrió durante la infancia; en el 71,3% de los casos el agresor fue un hombre desconocido (Ministerio de Igualdad, 2025).
- En España, el 12,2% de las mujeres ha sido objeto de acoso digital, con o sin connotaciones sexuales, proporción que se eleva al 34,5% entre las mujeres de 18 a 24 años. El 16,4 % ha padecido acoso reiterado sin connotación sexual (Ministerio de Igualdad, 2025).
- En España, el 9,4% de las mujeres (2.005.630) declara haber recibido mensajes sexualmente explícitos inapropiados por vía virtual que le hicieron sentirse ofendida, humillada o intimidada, y el 0,8% (161.038) sufrió la difusión no consentida de imágenes o vídeos de contenido erótico o sexual, reales o manipulados (Ministerio de Igualdad, 2025).
- En Portugal, durante el 2025 se registraron 29.644 denuncias por violencia doméstica, lo que supone el tercer año consecutivo de descenso. El 69% son mujeres, con mayor incidencia en Lisboa, Oporto y Setúbal (Governo de Portugal, 2026; SSI, 2026).
- En Portugal, durante el 2025 en más del 50% de los casos, la relación entre víctima y denunciado es de cónyuge o pareja (34,2%) o de padres y padrastros (21,3%), relaciones de noviazgo (5,7%) o relaciones de ex-noviazgo (6,4%) de las víctimas (SSI, 2026).
- En Portugal, la tendencia general a la baja convive con un incremento del 8,6% en las denuncias por violencia doméstica contra personas menores de edad (SSI, 2026).

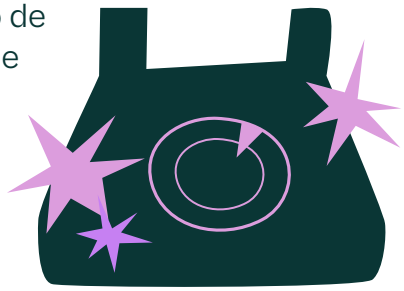
2.2.2. ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

- En 2024, los ingresos brutos por hora de las mujeres en la Unión Europea fueron, en promedio, un 11,1% inferiores a los de los hombres (Eurostat, 2026a).
- En el sector privado, Portugal registró la brecha salarial de género más elevada de toda la Unión Europea, con un 21,8%, frente al 6,1% de Bélgica.
- En Portugal la disparidad salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 13,2%, equivalente a 48 días de trabajo anuales no retribuidos a las mujeres. La diferencia asciende al 16% cuando se consideran primas y subsidios regulares, y las mujeres en cargos directivos perciben, en promedio, 639,60 euros mensuales menos que los hombres (CITE, 2024).
- En materia de acoso sexual en el ámbito laboral, la encuesta europea sobre violencia de género indica que al menos una de cada tres mujeres que han trabajado alguna vez (31%) ha sufrido comportamientos no deseados de connotación sexual en el lugar de trabajo (EIGE, 2025).
- En la Unión Europea, el 19% de las personas LGBTIQ+ encuestadas declaró haberse sentido discriminada en el empleo en los doce meses anteriores a la encuesta (2023). Entre las **mujeres trans**[3] esta proporción asciende al 43% y entre los **hombres trans** al 35%, frente al 16% de las **mujeres cisgénero** y el 19% de los **hombres cisgénero** (FRA, 2024).
- En la Unión Europea, el 25% de las personas encuestadas oculta "a menudo" su identidad LGBTIQ+ en el lugar de trabajo y el 20% lo hace "siempre" (FRA, 2024).

2.2.3. ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países



- En España, durante el 2024, se registraron 1.955 infracciones penales e incidentes de odio. Los motivados por racismo y xenofobia fueron los más numerosos (804 hechos), seguidos por los cometidos en los ámbitos de la orientación sexual e identidad de género (528 hechos) y por la discriminación por razón de sexo o género (181 hechos) (Ministerio del Interior, 2025).
- En ese mismo año, en España los delitos de discurso de odio en entornos digitales por orientación sexual e identidad de género aumentaron un 22,41% respecto del año anterior, y los de racismo y xenofobia un 47,37%. Internet (34%) y las redes sociales (31%) fueron los medios más empleados (Ministerio del Interior, 2025).

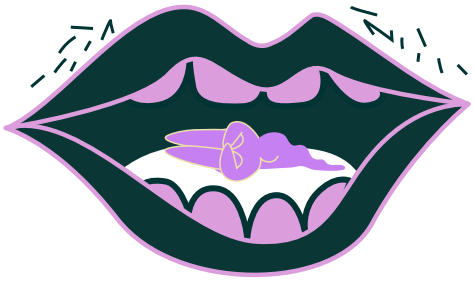


3 "La definición de los conceptos: mujer trans, hombre trans, mujer cisgenero, hombre cisgenero, se encuentran en el Glosario en la página 63".

- Portugal registra la proporción más elevada de la Unión Europea de mujeres trans que se sintieron discriminadas en el año anterior a la encuesta (77%), por delante de Italia (75%) y Francia (70%) (FRA, 2024).
- España y Portugal tienen un porcentaje cercano al 40% de representación femenina en consejos de administración; más alto que otros Estados iberoamericanos (SEGIB, 2025d).

2.2.4. ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas

- En la Unión Europea, el 82% de las personas LGBTIQ+ víctimas de violencia motivada por el odio no denunció el incidente más reciente ante las autoridades. Entre quienes no lo hicieron, el 34% adujo desconfianza en la policía y el 33% temor a reacciones homófobas o tránsfobas por parte de esta (FRA, 2024).
- De las 48 mujeres asesinadas por violencia de género en España durante 2025, solo en 10 casos (20,8%) existía constancia institucional previa de violencia de género, y únicamente 4 víctimas (8,3%) contaban con medidas de protección en vigor en el momento de los hechos (Ministerio de Igualdad, 2026b).
- Solo una de cada cuatro personas encuestadas (26%) considera que el gobierno de su país combate eficazmente el prejuicio y la intolerancia hacia las personas LGBTIQ+, frente al 30% de 2019. Portugal figura entre los países donde este indicador retrocedió (FRA, 2024).



3

Conceptualización

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

Los instrumentos institucionales y la literatura consultada para la elaboración de esta guía contemplan un número mayor de enfoques aplicables a la prevención, atención y reparación de las violencias de género y por prejuicio. Entre ellos figuran el enfoque de derechos humanos, el de interculturalidad, el de integralidad, el intergeneracional, el de discapacidad y el centrado en la víctima, así como los enfoques étnicos, de cuidado y de paz.

Para efectos del desarrollo de esta guía, se presentan tres enfoques, los cuales no desconocen la pertinencia de otros, sino que responden a un criterio de articulación teórica:

1) el enfoque de género permite nombrar el origen estructural de estas violencias en las relaciones desiguales de poder;

2) el enfoque diferencial permite reconocer que tales relaciones no operan sobre sujetos homogéneos, sino sobre personas atravesadas por categorías como la etnia, la edad, la clase social o la situación de discapacidad, y sus implicaciones en las condiciones de vida; y

3) el enfoque interseccional permite comprender cómo esas categorías se entrecruzan y producen formas específicas de discriminación y subordinación que no se explican por la simple suma de sus componentes (Collins, 2015).

En conjunto, los tres ofrecen el andamiaje conceptual mínimo para sostener la noción de violencia por prejuicio adoptada en esta guía, que no se circunscribe al género sino que abarca cualquier motivación fundada en la atribución de características negativas a un grupo social determinado. Los demás enfoques resultan complementarios y podrán ser incorporados por cada teatro u organización en función de su contexto territorial, su composición y las poblaciones con las que trabaja.

3.1. Enfoques

3.1.1. Enfoque diferencial

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (2019) el enfoque diferencial "supone reconocer que ciertos pueblos, grupos o personas tienen necesidades de protección diferenciada debido a situaciones específicas de vulnerabilidad manifiesta, inequidades y asimetrías de poder históricas. Este enfoque constituye una herramienta de análisis y una guía para la formulación de políticas públicas" (ONU, 2019, p. 19). Su incorporación en la presenta guía

reconoce las asimetrías de poder que se manifiestan también en el sector cultural y que afectan especialmente a grupos de personas por su orientación sexual, identidad de género, **expresión de género**[4], etnia, edad, "raza", clase social, situación de discapacidad, entre otras categorías identitarias.

3.1.2. Enfoque de género

Entre los diferentes enfoques diferenciales, se encuentra el enfoque de género. Por este enfoque se entiende el "observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque ha surgido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad y, por consiguiente, en las labores de diseñar, implementar, evaluar políticas e intervenciones públicas, valorar buenas prácticas y obtener aprendizajes. Por un lado, procura controlar los posibles efectos e impactos adversos derivados de las intervenciones y cuidar de no incurrir en discriminación por razón de género; y por otro, a promover la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos" (ONU Mujeres, 2019).

3.1.3. Enfoque interseccional

El enfoque interseccional significa entender que no todas las personas vivimos la discriminación y las desigualdades de la misma manera. Por ejemplo, no es igual lo que enfrenta una mujer joven indígena, que lo que vive un hombre mayor en la ciudad. La interseccionalidad nos ayuda a ver cómo opera el entrecruzamiento de diversos factores de opresión y discriminación, como el sistema sexo/género, racismo, sexismo clasismo, capacitismo, edadismo, urbano centrismo, intolerancia religiosa, entre otras, crean formas únicas de desigualdad y subordinación entre personas. Por eso, las soluciones deben adaptarse a esas realidades particulares (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2025). Este enfoque fue acuñado por Crenshaw (1989).

3.2. Tipologías de violencias

Las tipologías de violencia de género que se enuncian a continuación no son taxativas. Responden a las principales clasificaciones que se han desarrollado desde la academia y la legislación para explicar la realidad de miles de personas, especialmente mujeres y personas con una orientación sexual o identidad de

4 "La definición del concepto: expresión de género se encuentra en el Glosario en la página 63".

género diversa.

Entre el fundamento jurídico revisado para la conceptualización se encuentran: el Protocolo para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género y/o actos de discriminación en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia (2024), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) y la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Digital contra las Mujeres Basada en Género. De manera específica, se recoge la conceptualización de la tipología de violencias enunciadas en la Guía ¡Abriendo el Telón! (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2025).

3.2.1. Violencia física:

Se da cuando alguien usa la fuerza o amenaza con usarla para causar daño a la integridad física de otra persona. Puede ser con golpes, empujones o cualquier acción que cause dolor o lesiones, y muchas veces se usa para controlar o dominar. Aunque cualquiera puede sufrirla, afecta sobre todo a las mujeres, porque todavía existen relaciones desiguales de poder.

En las artes escénicas y vivas, esta violencia no siempre se ve como un golpe directo. También puede pasar de formas más implícitas, como cuando no se cuida la seguridad en escenas riesgosas, se obliga a trabajar sin descanso ni comida, o se aísla a alguien a propósito en el proceso creativo. Estas situaciones también ponen en peligro el cuerpo y refuerzan desigualdades (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.2. Violencia psicológica:

Acontece cuando alguien busca controlar o hacer sentir menos a otra persona por medio de palabras, actitudes, silencios, intimidación, manipulación, humillación, aislamiento o amenazas. No deja marcas en el cuerpo, pero sí en la mente y en la autoestima, afectando la confianza, el bienestar y la libertad de decidir. En las artes escénicas y vivas, puede verse en humillaciones, burlas, desprecio hacia el trabajo creativo o manipulaciones para que alguien acepte decisiones que no quiere. Aunque a veces parece algo “sutil”, sus consecuencias son muy fuertes: daña la salud mental, limita la expresión artística y hace que las

personas se sientan inseguras o incapaces (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.3. Violencia económica:

Sucede cuando alguien controla o impide que otra persona tenga acceso a dinero o recursos, limitando su independencia y sus decisiones. En las artes escénicas y vivas, esto puede pasar cuando no se pagan a tiempo los honorarios o salarios, se niega el pago por el trabajo realizado, se hacen contratos injustos o se paga menos de lo que realmente vale el trabajo creativo. Todo esto afecta no solo el sustento diario, sino también la posibilidad de crecer y continuar con una carrera artística (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.4. Violencia patrimonial:

Ocurre cuando se causa la pérdida, daño, destrucción o retención de bienes, dinero, documentos o instrumentos de trabajo que una persona necesita para vivir o ejercer su oficio. En las artes escénicas y vivas puede manifestarse al retener sin justificación los pagos de honorarios, apropiarse o dañar vestuarios e instrumentos, impedir el acceso a materiales de creación o usar recursos de un colectivo artístico sin su consentimiento (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.5. Violencia laboral:

Se refiere a toda conducta persistente y demostrable que afecta la dignidad, integridad o bienestar de una persona en su entorno de trabajo por razones de género, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo u otras condiciones relacionadas.

Implica acciones que buscan infundir miedo, intimidación o desmotivación laboral, o que tienen como efecto la exclusión o renuncia forzada. Estas conductas pueden provenir de empleadores, jefaturas, compañeros o subordinados, y se expresan tanto en relaciones jerárquicas como horizontales.

Algunas formas de violencia laboral son: el acoso, el maltrato, la persecución, la desprotección, la discriminación, el entorpecimiento y la inequidad laboral (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.6. Violencia sexual:

Se materializa cuando alguien no respeta el derecho de otra persona a decidir sobre su cuerpo y su vida sexual. Incluye conductas como el acoso, la presión para tener relaciones sexuales, la violación o pedir favores sexuales a cambio de oportunidades. En las artes escénicas y vivas, esto puede verse cuando se crean ambientes inseguros, se hostiga a alguien por su género o apariencia, o se imponen escenas de contenido sexual sin un acuerdo claro y libre. Este tipo de violencia afecta la dignidad, la libertad y también la posibilidad de crear en un espacio artístico seguro (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.7. Acoso sexual:

El acoso sexual es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación basada en el género (con independencia del sexo de quien la sufre o la ejerce) que se produce en el marco de relaciones desiguales de poder, como las del mundo del trabajo o las jerarquías de género, y que consiste en una conducta sexual "no bienvenida", criterio que sustituye al de consentimiento (propio del derecho penal) y cuya determinación corresponde a la víctima-sobreviviente.

Abarca un continuo de prácticas desiguales de poder que va desde las miradas y palabras denigrantes hasta los tocamientos, la exhibición forzada de pornografía, la circulación de imágenes sexuales sin consentimiento y la violación, y se manifiesta en dos modalidades igualmente graves: un entorno donde la conducta es generalizada o persistente (o donde ocurre un solo incidente grave) y el intercambio de un beneficio laboral, o la amenaza de perderlo, a cambio de sumisión sexual. Su definición debe incorporar además la intersección del género la etnia, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y otras vulnerabilidades como la pobreza, factores estructurales que determinan quiénes son las víctimas mayoritarias y de los que los agresores se sirven para eludir la denuncia (ONU Mujeres, 2018).

3.2.8. Violencia simbólica:

Aparece cuando se usan imágenes, mensajes o estereotipos que hacen ver a unas personas como más importantes y a otras como menos valiosas. Es difícil de notar porque se presenta de forma sutil. Algunas formas de violencia simbólica son el abuso emocional, la apropiación de ideas, la explicación

paternalista, la interrupción innecesaria o la postura expansiva de los hombres. En las artes escénicas y vivas, puede ocurrir cuando una obra o una puesta en escena repite ideas de que las mujeres deben estar en un rol de obediencia, o cuando se usan sus cuerpos solo como objetos para atraer público.

Esto refuerza desigualdades y afecta cómo entendemos la diversidad y el respeto dentro de la cultura artística (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.9. Violencia digital:

Ocurre cuando alguien usa internet, redes sociales, correos o plataformas para hacer daño. Puede ser con mensajes ofensivos, acoso, difusión de fotos o información privada sin permiso, suplantación de identidad o rumores que dañan la reputación de una persona. En las artes escénicas y vivas, esto afecta mucho a mujeres y personas con identidades diversas, porque su vida privada puede ser expuesta sin consentimiento. Esto no solo daña su bienestar y seguridad, sino que también pone en riesgo su carrera y oportunidades profesionales (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.10. Violencia por prejuicio:

Acontece cuando alguien discrimina o agrede a otra persona solo porque pertenece a un grupo específico, como por su género, orientación sexual, religión o etnia. No siempre se presenta como un ataque directo, a veces se justifica con ideas o creencias que la sociedad acepta y repite. Las principales víctimas de esta violencia son las personas con una orientación sexual e identidad de género diversas.

En el arte, puede verse cuando se duda del talento o la profesionalidad de una persona solo por su género u orientación sexual, o cuando se le niega participar en un proyecto por esos motivos (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.2.11. Feminicidio:

Es la acción de quitarle la vida a una mujer por el hecho de ser mujer o por motivos relacionados con su identidad de género. También ocurre cuando está antecedido de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;

b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;

c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;

d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;

e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte de la persona presuntamente agresora en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;

f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.3. Ejes de acción

3.3.1. Prevención

La prevención son todas las acciones para evitar que ocurran violencias de género y por prejuicio. Significa promover el respeto, la igualdad y el cuidado mutuo en cada espacio, con campañas, protocolos y formación que ayuden a reconocer las violencias y a construir entornos seguros y libres de discriminación (Por ejemplo: capacitación continua en teoría de género, creación de protocolos de denuncia accesibles y efectivos, supervisión en rodajes, ensayos y presentaciones, política y acciones de tolerancia cero, protocolos de autocuidado o cuidado colectivo, entre otras) (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

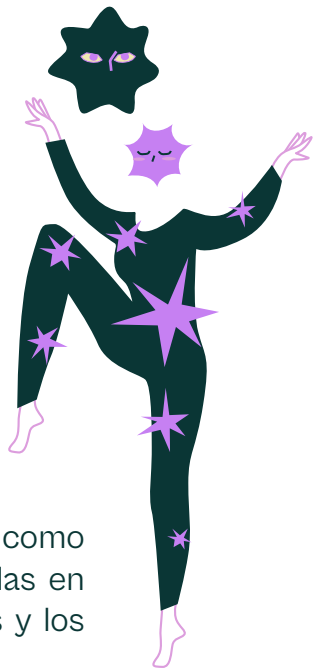
3.3.2. Atención

La atención es la respuesta inmediata cuando ocurre una situación de violencia. Se refiere a todas las medidas de protección, atención y cuidado tras la tentativa o materialización de la violencia. Incluye escuchar y acompañar a la persona afectada; separar a la persona presuntamente agresora de la víctima de lugares o situaciones donde pueda reincidir; propiciar condiciones que contribuyen a la protección de su integridad a través de apoyo psicológico, legal y social; activar rutas institucionales de denuncia y protección; y las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Su objetivo es mitigar el daño y acompañar a la víctima (Por ejemplo: Establecer canales de denuncia accesibles, proveer acceso y orientación a servicios de asesoría legal y psicológica, separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo, separar a la persona presuntamente agresora de la víctima o de lugares o situaciones donde pueda reincidir, entre otras) (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

3.3.3. Reparación y garantías de no repetición

La reparación y garantías de no repetición busca promover acciones de sanación y restituir los derechos de quienes sufrieron alguna violencia. Son medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.



Se evita la acción con daño y que las acciones configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Va más allá de la ayuda inmediata: implica reconocer el daño, ofrecer apoyo integral y generar cambios que garanticen la no repetición.

En el arte y la cultura, significa también reconstruir la confianza en los espacios creativos y asegurar que sean lugares seguros (Por ejemplo: Acciones afirmativas, talleres de autocuidado, reconocimiento público y simbólico, transformación de entornos laborales, garantías de no repetición como inclusión de cláusulas contractuales contra las violencias basadas en género (VBG), entre otras) (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia, 2024; 2025).

4

Líneas

nacionales de atención

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

Las líneas nacionales de atención que se presentan a continuación corresponden a los canales oficiales. Sin embargo, existen otras líneas de atención de iniciativa de organizaciones de la sociedad civil que no se enuncian en este documento. La revisión de estas líneas nacionales de atención se hizo con corte al 21 de agosto de 2026.

4.1. América Latina y el Caribe

Argentina:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 144 (Llamada, WhatsApp, App). Línea de atención nacional, 24 horas / Comunicación para personas sordas e hipoacúsicas:
https://www.argentina.gob.ar/caracteristicas-de-la-comunicacion-por-videollamadas

Brasil:
Violencia contra la mujer: Línea 180 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.
Violaciones de derechos humanos y actos de discriminación: Línea 100 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.

Chile:
Violencia contra la mujer: Línea 1455 (Llamada). Línea de atención nacional, disponible de lunes a domingo de 8:00 a 00:00 horas.

Colombia:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 155 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.
Atención a Niños, Niñas y Adolescentes: Línea 141 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.

Ecuador:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 911 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.

México:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 079 Opción 1 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.
Actos de discriminación: Línea 800 543 0033 (Llamada). Línea de atención nacional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Perú:
Violencia contra la mujer y violencia intrafamiliar: Línea 100 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.

República Dominicana
Violencias basadas en género o VBG: Línea *212 (Llamada, WhatsApp, Chat en línea). Línea de atención nacional, 24 horas.

Uruguay:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 0800 4141 (Llamada teléfono fijo), Línea de atención nacional, 24 horas / Línea 4141 (Llamada celular), Línea de atención nacional, 24 horas / Línea 092 626 928 (Videollamada), Línea de atención nacional, disponible de lunes a viernes de 9:00 a 14:00, con intérprete de LSU.

Venezuela:
Violencia contra la mujer: Línea 0800 685 3737 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.
Emergencia: Línea 911 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas.

4.2. Península Ibérica

España:
Violencias basadas en género o VBG: Línea 016 (Llamada). Línea de atención nacional, 24 horas / WhatsApp 600 000 016 / Correo: 016-online@igualdad.gob.es
Actos de racismo: Línea 021 (Llamada), Línea de atención nacional, 24 horas / Correo: asistenciavictimasracismo@igualdad.gob.es
Servicio arcoíris: Línea 028 (Llamada), Línea de atención nacional, 24 horas / Correo: 028-online@igualdad.gob.es / Chat en línea aquí:
https://www.igualdad.gob.es/chat028/
Violencia contra las mujeres: Línea 900 22 22 92 (Llamada), Línea de atención nacional, 24 horas / Correos: atenpro@femp.es y atenpro-sei@igualdad.gob.es
Consulta sobre derechos de las mujeres: Línea 900 19 10 10 (Llamada) / Consulta en línea aquí: https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/consulta.do

Portugal:
Violencia doméstica: Línea 800 202 148 (Llamada), Línea de atención nacional, 24 horas.
Emergencia social: Línea 144 (Llamada), Línea de atención nacional, 24 horas.

5

Casos

pedagógicos de violencias de género y por prejuicio

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA
Culturas
Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

Los siguientes casos pedagógicos fueron tomados de la segunda versión de la Guía ¡Abriendo el Telón! del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia (2025). Estos casos fueron elaborados a partir de experiencias recogidas en grupos focales realizados entre 2024 y 2025. Los nombres han sido modificados bajo acuerdos de confidencialidad. Cada caso resalta diferentes tipologías y experiencias de violencia con fines pedagógicos. Sin embargo, en la realidad estas violencias no actúan de forma aislada, sino que confluyen y se entrelazan con otros sistemas de opresión como el clasismo, el racismo, el edadismo o el centralismo urbano, entre otros.

Caso 1: Actuando como mamá

Claudia, actriz y madre de una niña de dos años, enfrentó dificultades al intentar coordinar su rol de madre con los exigentes ensayos nocturnos de su compañía teatral, pues sus integrantes se negaron a ajustar los horarios pese a su solicitud. El director, con un comentario despectivo sobre la maternidad en la profesión, marcó el inicio de un trato desigual que se agravó cuando sus compañeros y compañeras comenzaron a cuestionar su compromiso y a plantear que Claudia estaba pidiendo privilegios y tratos diferentes solo por ser mamá. Aunque no fue excluida de manera directa, fue apartada de la toma de decisiones creativas importantes y, finalmente, a pocos días del estreno, se le retiró el papel principal bajo el argumento de que la obra requería “estabilidad y entrega total”, quedando relegada a un rol secundario sin voz, en un ambiente de silencio colectivo frente a la discriminación que vivía (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Reflexión crítica:

El caso evidencia la persistencia de concepciones y prácticas laborales asociadas a roles tradicionales de género, lo que ha llevado a que la maternidad sea percibida como un obstáculo para que las mujeres desarrollen una carrera profesional en el campo que elijan, incluyendo las artes escénicas y vivas. Estas concepciones han tendido históricamente a asociar a las mujeres con las tareas reproductivas y de cuidado, generando mayores barreras para su participación y desarrollo en el ámbito laboral. Es importante avanzar en la revisión de estos roles de género, reconociendo que las tareas de cuidado no son responsabilidad exclusiva de las mujeres. Esto supone promover una cultura de corresponsabilidad y generar condiciones que permitan compatibilizar de mejor manera la vida laboral con las responsabilidades de cuidado, tanto en la maternidad como en la paternidad.

Sugerencias de buenas prácticas:

Las organizaciones culturales tienen un rol importante en la promoción de la equidad de género, la prevención de violencias basadas en género y la corresponsabilidad en los cuidados. Asimismo, junto con cumplir con las garantías básicas establecidas por ley en cada país respecto de las licencias de maternidad y paternidad y otras materias relacionadas, es importante que generen condiciones que prevengan discriminación y que favorezcan la corresponsabilidad en los cuidados. Algunas medidas que permiten avanzar en esa línea son: 1) la adecuación de espacios físicos para la lactancia o cuidado infantil; 2) el respeto a la decisión de la mujer de usar o no esos espacios; 3) acordar horarios de trabajo que permitan cumplir compatibilizar las responsabilidades laborales y de cuidado.

Caso 2: “Es solo humor”

Durante la producción de un festival de circo interdisciplinar, Valentina, artista escénica trans, formó parte del elenco de un espectáculo experimental. En los ensayos, uno de los acróbatas principales comenzó a burlarse de su voz, su cuerpo y su pasado, incluso imitando su caminar o cambiando su nombre en tono de chiste, lo que provoca risas incómodas en el resto del equipo. Aunque Valentina manifiesta su incomodidad, el acróbata respondió que era “solo humor” y el director, lejos de intervenir, incluso repitió algunas de las bromas y chistes, reforzando la conducta. El resto del grupo guardó silencio o intentó desviar el tema para no generar conflictos, mientras Valentina comenzó a mostrar desmotivación y cansancio, aunque continuó cumpliendo con su trabajo. En la reunión previa al estreno, el director mientras mira a Valentina mencionó de manera muy sutil la necesidad de “cuidar la estética” de la obra, sin que nadie mencione las situaciones de acoso vividas; Valentina, temerosa de castigos o represalias y de perder futuras oportunidades, dudó y decidió no denunciar al no encontrar canales claros para hacerlo dentro de la organización del festival (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Reflexión crítica:

El caso muestra cómo las burlas, comentarios o conductas relacionadas con la identidad de género de una persona pueden constituir prácticas discriminatorias y afectar su bienestar y participación laboral. Cuando estas conductas son minimizadas o incluso replicadas por quienes tienen responsabilidades de liderazgo, aumenta el riesgo de que se normalicen y de que la persona afectada se

sienta aislada, desgastada emocionalmente o desincentivada de recurrir a los canales institucionales para reportar los hechos. Contar con respuestas claras y oportunas contribuye a resguardar condiciones de participación igualitaria para las personas trans y de identidades de género diversas en los espacios artísticos.

Violencias que se presentan: Por prejuicio, psicológica, simbólica y laboral.

Sugerencias de buenas prácticas:

La formación en temas de género y diversidad en los equipos de trabajo es una herramienta para prevenir situaciones de discriminación o violencia hacia personas trans o personas con identidades de géneros diversas. Es recomendable establecer criterios claros frente a burlas, hostigamientos o comentarios discriminatorios para reconocer y abordar estas situaciones. Asimismo, quienes ejercen roles de liderazgo tienen una responsabilidad especial en intervenir oportunamente y evitar su minimización. Por otro lado, es importante contar con canales seguros y confidenciales de orientación y denuncia, con mecanismos de acompañamiento psicosocial y medidas de protección frente a posibles represalias. Estas medidas ayudan a que seguir creando entornos artísticos seguros, inclusivos y libres de discriminación.

Caso 3: Negociación caso por caso

En una coproducción regional, Natalia, es bailarina principal de danza contemporánea. Luego de ser seleccionada, descubre junto con otras artistas y compañeras, que sus honorarios y pagos son significativamente inferiores a los de sus colegas hombres, quienes reciben entre un 30% y un 50% más por la misma labor.

Tras presentar una solicitud escrita reclamando equidad, la dirección le responde en una reunión informal que los pagos se negociaron "caso por caso" y que algunos hombres con más edad "tienen más trayectoria" o "familias que mantener", sin ofrecer ajustes en los contratos vigentes ni compensaciones retroactivas. Esto genera desmotivación y malestar en el grupo: algunas mujeres deciden no volver a trabajar con la compañía, mientras Natalia queda con la sensación de que su voz fue invisibilizada pese a plantear un problema y preocupación legítima (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Reflexión crítica:

El caso muestra cómo criterios de remuneración poco transparentes, combinados con argumentos asociados a roles tradicionales de género –por ejemplo, asumir que los hombres tienen una mayor responsabilidad económica familiar– pueden generar diferencias salariales injustificadas. Además de afectar la equidad dentro de los equipos, estas prácticas pueden limitar la continuidad profesional de las mujeres y debilitar la confianza en la imparcialidad de las organizaciones culturales. Establecer criterios objetivos y transparentes para definir remuneraciones contribuye a prevenir estas situaciones.

Violencias que se presentan: Económica, laboral, simbólica, por prejuicio.

Sugerencias de buenas prácticas:

Es importante que los espacios, organizaciones culturales y artísticas realicen el ejercicio de evaluar y garantizar criterios objetivos, transparentes y públicos para la asignación de honorarios, basados en funciones y responsabilidades, y no en género, edad ni condiciones personales de quienes participan. Para eso se sugiere o pueden implementarse tablas salariales claras y contratos escritos, así como canales seguros para presentar reclamos sin represalias o castigos. Además, se recomienda incluir cláusulas de equidad de género en la contratación y ofrecer formación en prevención de violencias basadas en género.

Caso 4: Mediando la exclusión

Luis, mediador cultural indígena y gay con experiencia en educación comunitaria, vio reducido su rol en un proyecto teatral a intervenciones de carácter superficial, mientras que algunas de sus propuestas de mediación con enfoque antirracista y de género no fueron consideradas y, en determinados momentos, fueron objeto de comentarios descalificadores por parte de integrantes del equipo.

A pesar de sus esfuerzos por mantener su participación profesional, enfrentó de manera reiterada situaciones de deslegitimación, comentarios pasivo-agresivos y cuestionamientos relacionados con su presencia y sus aportes. El proyecto no contaba con protocolos internos ni con espacios establecidos para plantear y atender este tipo de situaciones. En una ocasión, un colega cuestionó el propósito de su participación preguntándole si estaba allí "para llenar cuotas" (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Reflexión crítica:

El caso permite observar cómo la presencia de prejuicios relacionados con el origen étnico y la diversidad sexual puede afectar las oportunidades de participación y desarrollo profesional de personas LGBTIQ+ pertenecientes a comunidades étnicas o raciales, incluso cuando cuentan con la cualificación y experiencia requeridas. La falta de consideración de sus propuestas y la asignación de funciones principalmente representativas o simbólicas pueden limitar el reconocimiento de sus capacidades profesionales y de los aportes que realizan a los proyectos en los que participan.

Estas situaciones pueden afectar tanto el ejercicio profesional de las personas involucradas como la diversidad de perspectivas presentes en los procesos artísticos y culturales. Por ello, resulta importante que las organizaciones establezcan criterios claros para la asignación de roles y responsabilidades, valoren las propuestas de acuerdo con criterios profesionales y dispongan de mecanismos que permitan prevenir y atender situaciones de trato desigual, discriminación o deslegitimación asociadas a características personales.

Violencias que se presentan: Por prejuicio, simbólica, laboral y psicológica.
Sugerencias de buenas prácticas:

Contar con protocolos de prevención y atención frente a situaciones de violencia basada en género, discriminación y acoso sexual constituye una medida importante para promover espacios de participación seguros y respetuosos. Estos protocolos deben contemplar mecanismos confidenciales para presentar consultas o denuncias, orientación y acompañamiento a las personas involucradas, medidas de protección frente a posibles represalias y procedimientos claros para la evaluación y atención de los casos, de acuerdo con la normativa aplicable. Asimismo, se recomienda ofrecer formación y herramientas prácticas en igualdad de trato, prevención de la discriminación, diversidad y reconocimiento de las diferencias culturales. Finalmente, las

instituciones pueden promover espacios de diálogo intercultural que favorezcan el intercambio respetuoso entre distintos conocimientos y experiencias, reconociendo los saberes propios y comunitarios y proporcionando herramientas para la prevención y resolución adecuada de conflictos.

Caso 5: ¿Y si no estoy en mi país?

Jennifer trabajaba como parte del equipo de tramoya de uno de los principales teatros del país. Debido a su experiencia y conocimientos, recibió una oferta laboral con mejores condiciones económicas en un teatro de otro país, propuesta que aceptó y que implicó su traslado. Semanas después de incorporarse al nuevo trabajo, observó que algunos de sus compañeros recibían una remuneración mayor y tenían una carga de trabajo menor que la suya. Al plantear esta situación ante el área de recursos humanos, le señalaron que esas eran las condiciones que había aceptado y que la institución necesitaba contar con un período para evaluar su experiencia y desempeño en el cargo. También le indicaron que sus condiciones salariales podrían revisarse al año siguiente. Además, Jennifer recibió comentarios de carácter sexista y manifestó sentirse incómoda ante algunas formas de trato por parte de sus compañeros, que percibía como inapropiadas. Sin embargo, decidió no presentar una queja formal por temor a que esto pudiera afectar su trayectoria profesional en el nuevo país (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Reflexión crítica:

El caso de Jennifer muestra cómo las diferencias de género pueden manifestarse en las condiciones salariales y laborales, así como en situaciones de trato sexista. A pesar de su experiencia, sus condiciones fueron justificadas bajo la necesidad de evaluar previamente su capacidad para el cargo, sin criterios claros para definir una eventual mejora salarial. La situación migratoria puede aumentar las dificultades para plantear estas situaciones, especialmente cuando existe temor a afectar la continuidad laboral o el desarrollo profesional. Esto evidencia la importancia de contar con criterios transparentes para las condiciones de trabajo y mecanismos seguros para plantear situaciones de trato inadecuado, discriminación o acoso.

Violencias que se presentan: Económica, laboral, psicológica, por prejuicio y acoso sexual.

Sugerencias de buenas prácticas:

A las organizaciones culturales y artísticas se les sugiere implementar políticas de igualdad salarial y condiciones laborales que promuevan la transparencia en la contratación y eviten disposiciones que puedan generar tratos discriminatorios. Asimismo, se recomienda que los procesos de selección y ascenso se basen en criterios claros, verificables y relacionados con las funciones del cargo. Cuando estas situaciones ocurran en el extranjero, se recomienda acudir a los consulados o embajadas del país de nacionalidad para recibir orientación y apoyo en la activación de las rutas correspondientes ante las autoridades competentes.

Caso 6: Como una verdadera mujer negra

Valeria, actriz afrodescendiente de 27 años, participó en un proyecto cultural junto con personas de distintas edades y trayectorias. Durante una sesión de planeación, Fernanda, encargada de acompañar el proceso, se refirió reiteradamente a ella como “la muchacha negra”, sin utilizar su nombre ni mencionar su rol dentro de la producción. Al definir la imagen y las características de uno de los personajes femeninos afrodescendientes de la obra, Fernanda señaló que Valeria debía representarlo con prendas asociadas a “lo tradicional” y que no podía tener una “imagen muy moderna” porque se perdería la “esencia”. Sobre el vestuario, indicó que debía reflejar a una mujer afrodescendiente de clase media baja, “como una campesina”, y sostuvo que solo de esa manera el personaje representaría a una “verdadera mujer negra”. Valeria quedó desconcertada, pues el guión no describía al personaje con esas características y la decisión se tomó sin consultarla ni ofrecer una justificación dramatúrgica. Ante la ausencia de canales claros para plantear su desacuerdo y por temor a ser percibida como conflictiva en un equipo donde era la persona más joven, decidió no manifestar su incomodidad.

Reflexión crítica:

Este caso muestra cómo los prejuicios y estereotipos asociados al origen étnico pueden manifestarse en el ámbito

artístico a través de expectativas sobre la forma en que una persona o personaje afrodescendiente debe ser representado. Referirse a una profesional únicamente como “la muchacha negra” deja en segundo plano su nombre, trayectoria y rol dentro de la producción. Asimismo, asociar la representación de una mujer afrodescendiente con una estética exclusivamente tradicional, rural o de bajos recursos puede limitar la diversidad de experiencias y formas de representación. Este tipo de decisiones puede reforzar estereotipos cuando no se sustenta en las características del personaje o en criterios artísticos claramente establecidos. Por ello, resulta importante considerar la diversidad de experiencias de las comunidades afrodescendientes y fundamentar las decisiones de representación en criterios dramatúrgicos y artísticos, evitando asociar determinadas características sociales, económicas o culturales con una única forma de ser o representar a una persona afrodescendiente.

Violencias que se presentan: Por prejuicio, simbólica, psicológica y laboral.

Sugerencias de buenas prácticas:

Se sugiere promover espacios de formación continua sobre diversidad cultural, prevención de la discriminación y reconocimiento de las diferencias étnico-raciales, especialmente para quienes ejercen funciones de dirección, mediación y acompañamiento. Asimismo, es recomendable establecer pautas de comunicación que reconozcan el nombre, rol y trayectoria profesional de cada integrante. En proyectos que aborden identidades étnico-raciales específicas, puede ser conveniente contar con asesoría especializada y considerar la participación de personas con experiencia y conocimiento sobre las comunidades representadas en el desarrollo conceptual y narrativo. También se recomienda favorecer espacios de diálogo que permitan revisar los contenidos y plantear desacuerdos de manera constructiva, junto con mecanismos claros para su atención. Finalmente, se pueden promover medidas que favorezcan una mayor participación de creadores afrodescendientes en espacios de decisión y desarrollo de proyectos, reconociendo sus aportes y experiencia profesional.

6

Protocolos y guías

institucionales existentes en el sector cultural para la prevención, atención, reparación y garantías de no repetición de las violencias de género y por prejuicio

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA
Culturas
Delia
Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella

6.1. Chile: Recomendaciones Ambientes de Trabajo Libres de Violencia de Género (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2024).

Este documento fue desarrollado en Chile en colaboración con ONU Mujeres y con los aportes de organizaciones del propio sector: Nosotras Audiovisuales (NOA), la Red de Organizaciones en la Música, Mujeres y Disidencias Asociadas (ROMMDA), el Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE), la Red Feminista del Libro (REDFEM) y Autoras Chilenas (AUCH). Está dirigida a organizaciones culturales, empresas y proyectos del sector artístico-cultural, con mención expresa a las organizaciones y proyectos beneficiarios de los fondos concursables de la Subsecretaría. Su desarrollo se apoya en el marco normativo internacional y chileno que el documento compila en su apartado final: entre otros, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, los Principios de Yogyakarta, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Ley No. 21.643 (Ley Karin) y la Ley No. 21.675 sobre violencia contra las mujeres en razón de su género. La Guía va por su tercera edición: la versión aquí reseñada actualiza la publicada en diciembre de 2023 para alinearla con la Ley Karin, vigente desde el 1 de agosto de 2024.

El documento se estructura en siete capítulos que avanzan desde el marco conceptual hacia las herramientas de aplicación, lo que permite leerla de manera completa o por secciones independientes. Del capítulo segundo al cuarto, se encuentran los aportes más útiles para los teatros: desarrollan un aparato conceptual sobre el enfoque de género y un conjunto de definiciones operativas que incluyen la discriminación arbitraria, el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (clientes, proveedores o usuarios), los comportamientos incívicos y el sexismo hostil. Tres elementos de este apartado tienen aplicación directa al quehacer escénico: una graduación del acoso sexual en cuatro niveles de intensidad, que permite responder de forma proporcional; la delimitación expresa de las conductas que no constituyen acoso, entre ellas los consejos legítimos sobre las asignaciones de trabajo, las evaluaciones de desempeño y el ejercicio razonable de una función de gestión; y la tipología de violencias de la Ley No. 21.675, acompañada de la salvaguarda legal de que la noción de violencia simbólica no autoriza a impedir o restringir la producción y creación artística ni a menoscabar la libertad de expresión. El capítulo cuarto cierra con los doce factores de riesgo psicosocial de medición obligatoria en Chile, entre los cuales figura la violencia y el acoso.

El capítulo quinto ofrece las recomendaciones propiamente dichas. Propone primero un diagnóstico de género que establezca la línea de base de la

organización o proyecto, con cinco dimensiones definidas (estructura del empleo, desarrollo profesional, formación y capacitación, prevención de la discriminación y el acoso, y conciliación de la vida laboral, familiar y personal), y a partir de él un plan de igualdad con medidas, plazos, unidades responsables y recursos asociados, elaborado con participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales. Como referente de certificación externa señala la Norma Chilena 3262 y el Sello Iguala. El apartado de recomendaciones operativas es el de aplicación más inmediata para los teatros: capacitar al equipo completo al inicio de cada proyecto; construir colectivamente un código de ética o de conducta firmado por todas las personas integrantes del equipo y extenderlo (en encuentros, festivales, concursos y ciclos de formación) a artistas, gestoras y agentes culturales participantes, así como al público que se inscribe para asistir; establecer un rol específico de gestión de posibles acusaciones, distinto de la persona empleadora, encargado de la escucha y la primera contención; capacitar al equipo para que quienes presencian una conducta inapropiada puedan detenerla antes de que avance; y disponer de mecanismos de denuncia confidenciales y anónimos, abiertos también a los testigos y accesibles para las personas con algún tipo de discapacidad.

El documento también incluye herramientas de uso directo. Presenta una propuesta de contenidos mínimos para un protocolo interno, construida a partir del documento Empresas libres de violencia (PNUD, 2021), con un procedimiento de actuación en cinco pasos (presentación de la queja, atención, investigación, sanción y reparación), un perfil mínimo para quienes conducen los procesos y la indicación de documentar y archivar cada caso exista o no sanción; a ello suma rutas diferenciadas según la posición de cada persona y los plazos que fija la legislación chilena. Los capítulos finales reúnen los vínculos de orientación, distinguiendo las instituciones estatales de las organizaciones artístico-culturales del propio sector, y un repertorio de protocolos y políticas ya adoptados por organizaciones culturales chilenas con enlace público a cada documento (Balmaceda Arte Joven, Centro Cultural La Moneda, Fundación Artesanías Chile, Fundación Festival Internacional Teatro a Mil, Corporación Centro Cultural Gabriela Mistral, Matucana 100 y Museo Chileno de Arte Precolombino), que permite a un teatro contrastar su propio protocolo con modelos ya implementados en organizaciones equivalentes. Remite asimismo a la guía complementaria del mismo Ministerio, Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales (2024), disponible en **www.cultura.gob.cl/genero.**

6.2. Colombia: ¡Abriendo el Telón! Guía para la prevención, atención y reparación de violencias de género en el sector de las artes escénicas y artes vivas (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2024, 2025).

Esta Guía fue elaborada en Colombia por el Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en alianza con el Observatorio para la Equidad de las Mujeres de la Universidad Icesi. Está dirigida a organizaciones, colectivos, compañías artísticas e instituciones públicas y privadas del sector de las artes escénicas y los espectáculos públicos (p. Ej. teatros, auditorios, centros culturales, escenarios públicos y festivales, entre otros), y es aplicable tanto a pequeños grupos independientes como a grandes instituciones culturales. Se apoya en el marco normativo colombiano e internacional, que el documento compila en su apartado final: entre otros, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1761 de 2015, la Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual en el ámbito laboral y la Resolución 242 de 2023 del Sector Cultura.

La Guía está organizada en actos y escenas, en analogía con la estructura de una obra, lo que permite leerla de manera completa o por secciones independientes. Su segundo acto constituye uno de los aportes más útiles para los teatros: describe cómo se manifiestan concretamente las violencias física, psicológica, económica, sexual, simbólica, digital y por prejuicio en el quehacer escénico, con ejemplos situados en ensayos, castings, montajes, giras y espectáculos en vivo. Este inventario de manifestaciones puede ser retomado por las organizaciones para reconocer prácticas normalizadas en su propio funcionamiento y como insumo para procesos internos de formación.

El tercer acto ofrece un conjunto de medidas organizadas en los tres ejes que estructuran la Guía: prevención, atención y reparación. Entre ellas se incluyen recomendaciones sobre infraestructura y adecuación de espacios (p. Ej. iluminación de camerinos, vestuarios inclusivos, zonas de descanso seguras, botones de emergencia), la designación de personas supervisoras de convivencia durante ensayos y funciones, la creación de canales de denuncia accesibles y confidenciales, y acciones afirmativas y de reparación simbólica.

El cuarto acto complementa lo anterior con las rutas de atención institucionales disponibles en Colombia, tanto nacionales como territoriales, incluidas las líneas telefónicas de las principales ciudades y departamentos.

El quinto acto enfatiza la necesidad de un compromiso colectivo para erradicar las violencias basadas en género en el ámbito de las artes escénicas, las artes vivas y los espectáculos públicos, con especial atención a mujeres y personas LGBTIQ+. Finalmente, el sexto acto presenta el marco jurídico colombiano más relevante en la materia.

La Guía se concibe como un instrumento vivo, sujeto a revisión y construcción continua. En esa línea, cuenta con una segunda versión desarrollada como herramienta digital de consulta, disponible en https://abriendoeltelon.eneldelia.gov.co/, que incorpora componentes de uso directo para los teatros y organizaciones de la Red: una encuesta de autoevaluación en género y violencias de género con clasificación de resultados por niveles, una conceptualización sintética de los distintos tipos de violencia, casos pedagógicos para el análisis colectivo y cuatro talleres participativos sobre identificación de violencias, reparación simbólica, combatir estereotipos en el sector y construcción colectiva de protocolos de autocuidado.

6.3. España: Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural (Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural, 2025).

Este Protocolo fue elaborado en España por la Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural, con el respaldo del Ministerio de Cultura y la Academia de Cine, como marco de referencia para que cualquier empresa, entidad o persona jurídica del sector cultural lo adopte y adapte a su propia organización. Se aplica a todas las personas que participan en una producción, tengan o no contrato formal, e incluye también los procesos de casting y selección. Su desarrollo se apoya en normativa internacional y española como el Convenio de Estambul, el Convenio 190 de la OIT, la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual de España.

El Protocolo define y ejemplifica con detalle los distintos tipos de conductas que busca prevenir: acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad o expresión de género, discriminación y violencia en entornos digitales. Esta tipificación, acompañada de ejemplos concretos de comportamientos, puede ser retomada por los teatros para sus propias formaciones internas o para redactar códigos de conducta adaptados a su realidad.

El Protocolo también presenta una serie de medidas preventivas de estas violencias de carácter general y específica por sector. Al respecto, el anexo describe con mayor detalle medidas preventivas en las etapas de preproducción, producción y postproducción en los sectores: audiovisual, artes escénicas, musical y artes plásticas.

El Protocolo también describe un procedimiento de actuación completo que puede servir de modelo para teatros y organizaciones culturales de otros Estados: constitución de una comisión o persona instructora, habilitación de un canal de denuncias confidencial, plazos definidos para cada fase (recepción, investigación, resolución), medidas cautelares, disciplinarias y reparadoras, y un mecanismo de seguimiento posterior a la resolución del caso. Adicionalmente, contempla la posibilidad de que los teatros y organizaciones de España se adhieran directamente al Protocolo y accedan al Servicio de primera atención individualizada a víctimas gestionado por la Unidad, así como a las líneas nacionales de atención disponibles en España.

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

Esta Guía fue elaborada por el Ministerio de Cultura del Perú, con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y aprobada mediante Resolución Ministerial No. 101-2022-DM/MC. Se enfoca específicamente en el hostigamiento sexual como modalidad de la violencia de género y se aplica a todos los procesos de las actividades y proyectos artísticos de los sectores de las artes escénicas, las artes visuales y la música, sean formales o no formales, presenciales o virtuales. Alcanza a todas las personas implicadas en la actividad sin importar su tipo de vinculación laboral, incluyendo producción, técnica, dirección, gestión cultural, ejecución artística, enseñanza, curaduría y administración, así como al personal externo que provee servicios conexos como transporte, seguridad, hospedaje o alimentación. Su desarrollo se apoya en la Ley No. 27942, Ley de

Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento.

La Guía define los conceptos centrales que permiten identificar el hostigamiento sexual (acoso, acoso sexual, chantaje sexual, conducta de naturaleza sexual, conducta sexista y difusión de imágenes con contenido sexual) y desarrolla ocho enfoques de aplicación transversal: de género, de derechos humanos, de interculturalidad, de interseccionalidad, de integralidad, intergeneracional, centrado en la víctima y de discapacidad. Un aporte particular de este documento es el análisis de los tipos de relaciones que se establecen en las actividades artísticas (de autoridad, de jerarquía, de sujeción y entre pares), que permite comprender cómo las asimetrías de poder propias del quehacer artístico pueden ser aprovechadas para el hostigamiento. Este análisis se acompaña de diálogos recreados que ilustran las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual en situaciones cotidianas del trabajo artístico, un recurso pedagógico que los teatros pueden retomar directamente para sus procesos de formación y sensibilización.

En materia de prevención, la Guía organiza sus recomendaciones en tres estrategias (informar y sensibilizar, dialogar y actuar) y desarrolla esta última en cinco pasos concretos: 1) establecer una política permanente de prevención; 2) designar a una persona delegada o un comité responsable; 3) difundir periódicamente las políticas adoptadas; 4) integrar el enfoque de género en las actividades y proyectos de la organización; y 5) generar diagnósticos participativos mediante evaluaciones periódicas. Las acciones afirmativas propuestas abarcan las actividades generales de la organización, las acciones que involucran contacto físico, las comunicaciones entre pares y los mensajes y campañas comunicacionales.

La Guía describe también el procedimiento de atención, investigación y sanción que las organizaciones culturales deben seguir, diferenciando las obligaciones según su tamaño, y precisa las vías de denuncia disponibles para las víctimas dentro y fuera de la organización. Incluye un listado de servicios públicos gratuitos de atención a los que se puede llamar, escribir o acudir, y cierra con una Caja de Herramientas que reúne el marco legal internacional y nacional vigente, junto con dos modelos de aplicación directa: una estructura mínima para elaborar un protocolo interno de prevención de la violencia de género y otra para formular un proyecto artístico con enfoque de género.

Las siguientes recomendaciones generales tienen como fundamento las lecciones aprendidas de organismos multilaterales y entidades públicas que han

desarrollado investigaciones para la prevención, atención, reparación y garantías de no repetición de las violencias de género y por prejuicio (Amnistía Internacional et al., 2025; ONU Mujeres, 2024; ONU Mujeres, 2026a; ONU Mujeres, 2026b; 2025; Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2024; Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025; Ministerio de Cultura del Perú, 2022; UNESCO, 2025; Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural, 2025).

a. Prevención:

Realizar un diagnóstico de género previo con línea de base medible, que abarque estructura del empleo, remuneraciones, desarrollo profesional, formación, prevención y conciliación, como paso anterior a la formulación de cualquier plan o protocolo.
Formular un plan de igualdad diferenciado del protocolo de respuesta, con medidas, plazos, unidades responsables y recursos asignado, garantizando la participación de todas las diversidades.
Reconocer y sensibilizar sobre la continuidad entre las formas de violencia digital y violencia fuera de línea.

Institucionalizar la interseccionalidad en los protocolos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
Promover la participación de mujeres y personas diversas en el desarrollo de los protocolos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
Garantizar el acceso a los sistemas de protección social (p. Ej. Aportes a seguridad social, licencias de maternidad/paternidad, etc.).

Reconocer y sensibilizar sobre las desigualdades en el trabajo de cuidado.
Fortalecer los sistemas de información y estadística para la toma de decisiones dirigidas a promover la igualdad de género y la atención, prevención, reparación y garantías de no repetición de violencias de género y por prejuicio (p. Ej. Encuestas, buzones de sugerencias).

Promover cambios culturales a través de campañas educativas periódicas sobre el género, la interseccionalidad, la igualdad de género, las violencias de género y las violencias por prejuicio.
Garantizar la inclusión del enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos culturales a cargo de los teatros y organizaciones culturales.

7

Recomendaciones

a los teatros y organizaciones culturales

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA
Culturas
Delia
Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella

Las siguientes recomendaciones generales tienen como fundamento las lecciones aprendidas de organismos multilaterales y entidades públicas que han desarrollado investigaciones para la prevención, atención, reparación y garantías de no repetición de las violencias de género y por prejuicio (Por ejemplo: Amnistía Internacional et al. (2025), ONU Mujeres, (2024, 2025, 2026a, 2026b) (2026a), Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia (2024, 2025), Ministerio de Cultura del Perú (2022), UNESCO, (2025) y Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural (2025). Estas son:

7.1. Prevención:

- Realizar un diagnóstico de género previo con línea de base medible, que abarque estructura del empleo, remuneraciones, desarrollo profesional, formación, prevención y conciliación, como paso anterior a la formulación de cualquier plan o protocolo.
- Formular un plan de igualdad diferenciado del protocolo de respuesta, con medidas, plazos, unidades responsables y recursos asignado, garantizando la participación de todas las diversidades.
- Reconocer y sensibilizar sobre la continuidad entre las formas de violencia digital y violencia fuera de línea.
  Institucionalizar la interseccionalidad en los protocolos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
- Promover la participación de mujeres y personas diversas en el desarrollo de los protocolos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
- Garantizar el acceso a los sistemas de protección social (Por ejemplo: Aportes a seguridad social, licencias de maternidad/paternidad, etc.).
- Reconocer y sensibilizar sobre las desigualdades en el trabajo de cuidado.
- Fortalecer los sistemas de información y estadística para la toma de decisiones dirigidas a promover la igualdad de género y la atención, prevención, reparación y garantías de no repetición de violencias de género y por prejuicio (Por ejemplo: Encuestas, buzones de sugerencias).
- Promover cambios culturales a través de campañas educativas periódicas sobre el género, la interseccionalidad, la igualdad de género, las violencias de género y las violencias por prejuicio.
- Garantizar la inclusión del enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos culturales a cargo de los teatros y organizaciones culturales.
- Socializar con los nuevos colaboradores y de manera periódica los protocolos

internos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.

- Promover el desarrollo de estrategias de autoprotección y cuidado colectivo en entornos digitales y fuera de línea (Por ejemplo: Señales de alarma clave, grupos de WhatsApp, compartir ubicación, privacidad en entornos digitales, etc.).
- Facilitar el acceso a visitantes en entornos digitales y físicos a los protocolos internos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio, así como a canales de denuncia ante entidades públicas con competencia en la materia.
- Incorporar y transversalizar los enfoques de género e interseccional en las dependencias y procesos de los teatros y organizaciones culturales.
- Proporcionar infraestructuras y espacios adecuados y seguros.
- Promover y sensibilizar sobre la relevancia del consentimiento en cualquier tipo de interacción.
- Sensibilizar y capacitar sobre el uso del lenguaje inclusivo y la representación responsable y respetuosa.
- Incluir cláusulas en los contratos laborales que establezcan el compromiso con los protocolos de respuesta ante casos de violencias de género y por prejuicio.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre el clima laboral con enfoque de género.
- Incorporar la violencia y el acoso como factor de riesgo psicosocial dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la organización, de modo que su medición y mitigación queden sujetas a las obligaciones preventivas ya existentes.
- Crear comités internos que velen por la garantía de la igualdad, la inclusión y la diversidad.

- Garantizar que el embarazo, la lactancia y los periodos de cuidado no penalicen las evaluaciones curriculares ni de desempeño, ni las audiciones, convocatorias, postulaciones a fondos o residencias, o cualquier otro proceso.

7.2. Atención:

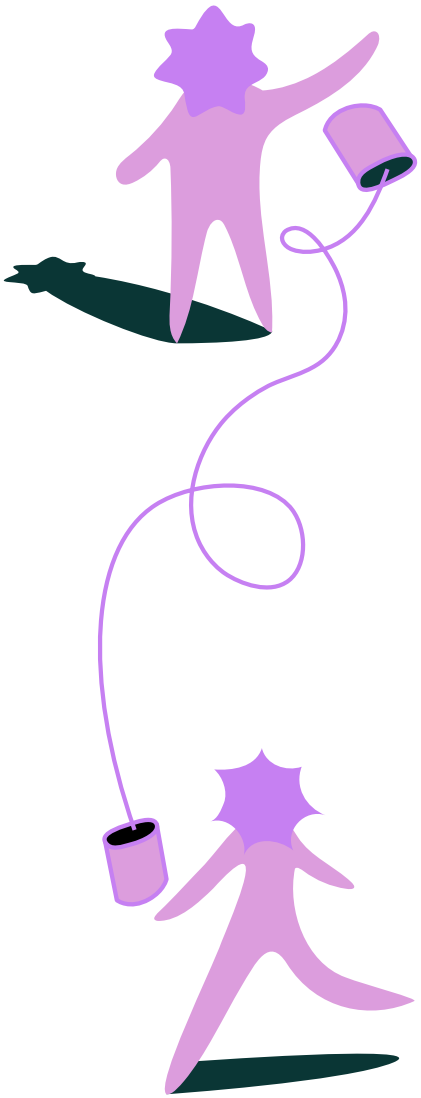
- Desarrollar protocolos internos de respuesta frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
- Establecer un perfil mínimo e inhabilidades para quienes integran los comités internos que velan por la garantía de los planes de igualdad y protocolos internos de respuesta, incluida la exigencia de no registrar denuncias ni sentencias firmes por violencia de género o discriminación.
- Comunicar canales institucionales de atención frente a casos de violencias de género y por prejuicio.
- Garantizar la integridad de la víctima de violencias de género y por prejuicio con la adopción de decisiones flexibles y mitigar la prolongación o profundización de cualquier daño (Por ejemplo: Separar físicamente a la víctima del presunto victimario).
- Promover espacios de contención y apoyo emocional físicos y digitales para las víctimas de violencias de género y por prejuicio.
- Garantizar la confidencialidad de las víctimas.

7.3. Reparación y garantías de no repetición:

- Acompañar con mecanismos legales y de atención psicosocial a víctimas de violencias de género en los procesos institucionales ante las entidades estatales con competencia en la materia (disciplinarios, penales, laborales, civiles o de cualquier naturaleza jurídica).
- Documentar y archivar íntegramente cada proceso, exista o no sanción, tanto para sostener eventuales actuaciones posteriores como para identificar patrones de reincidencia que un caso aislado no revela.
- Establecer sanciones internas frente a casos de violencias de género y violencias por prejuicio dependiendo de la gravedad de la falta y sin perjuicio de las sanciones que pudieren imponerse como resultado de procesos jurídicos externos (Por ejemplo: Banear el acceso, llamados de atención, despido, etc.).
- Contemplar mecanismos de seguimiento posteriores a la resolución del caso, que verifiquen la ausencia de represalias y de efectos laborales adversos sobre la persona denunciante con independencia del resultado de la

investigación.

- Visibilizar el talento y las contribuciones de las mujeres y personas diversas en el sector cultural.
- Implementar medidas afirmativas para mujeres y poblaciones diversas (Por ejemplo: Para promover la representación de poblaciones subrepresentadas, contrarrestar narrativas patriarcales/racistas, garantizar la participación, etc.).



8

Referencias

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2024). LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges. EU LGBTIQ Survey III. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf

- Amnistía Internacional, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) & Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2025). Hackeá la violencia digital. Sistematización, estrategias y recomendaciones para combatir la violencia basada en género facilitada por las tecnologías y crear espacios digitales seguros.

- Centro Regional de Información de las Naciones Unidas. (17 de junio de 2023). La violencia de género según la ONU. https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/

- Cidón, M. (5 de mayo de 2026). Casos de homofobia y transfobia en el mundo: violencia, leyes y ataques contra personas LGBTIQ+ en 2025. Amnistía Internacional España. https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/asesinatos-colectivo-lgbti/

- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. Annual Review of Sociology, 41(1), 1–20. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2025). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: Indicadores de género a 2024. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/81441-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible-la-agenda-regional-genero-america-latina

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTI) en América: Informe Temático de la CIDH. Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/violencia-lgbti.html

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2024). Dia Nacional da Igualdade Salarial 2024. https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/lVicSbfyyF7X/content/dia-nacional-da-igualdade-salarial-2024

- Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM. (2025). Glosario de las diversidades sexogenéricas. LGBTIQ+. Universidad Nacional Autónoma de México. https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogenericas-lgbtiq/

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2018). Hacia el fin del acoso sexual: La urgencia y la necesidad del cambio en la era del #MeToo. https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2019). Orientaciones para incorporar el enfoque de igualdad de género en la gestión de los procesos de evaluación de las intervenciones públicas. ONU Mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/orientaciones-para-incorporar-enfoque-de-genero-evaluacion

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2024). Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales. ONU Mujeres

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2026a). Violencia contra las mujeres y las niñas facilitada por tecnologías: marcos normativos, respuestas estatales y desafíos en América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2026/06/violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas-facilitada-por-tecnologias-alc

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2026b). Beijing +30:

- Propuestas de las organizaciones feministas, de mujeres y de la sociedad civil de América Latina y el Caribe. Diálogos prospectivos intergeneracionales a 30 años de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Unwomen.org

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (2026c). Cerrando la brecha de liderazgo: Las mujeres en gobiernos nacionales y locales de América Latina. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2026/04/cerrando-la-brecha-de-liderazgo-las-mujeres-en-gobiernos-nacionales-y-locales-de-america-latina

- Eurostat. (2024). Every third woman in the EU experienced gender-based violence. Comisión Europea. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20241125-3

- Eurostat. (2026a). Gender pay gap statistics. Statistics Explained. Comisión Europea. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires, 3(6), 259-294.

- Fondo de Población de las Naciones Unidas y CISCSA Ciudades Feministas. (2021). Prevenir violencias de género: Experiencias y aprendizajes en América Latina y el Caribe Hispano (2010-2020). Iniciativa Spotlight. Unfpa.org

- Governo de Portugal. (2026). Relatório Anual de Segurança Interna 2025: Apresentação em Conselho Superior de Segurança Interna. https://portugal.gov.pt/gc25/comunicacao/comunicados/relatorio-anual-de-seguranca-interna-2025-apresentacao-em-conselho-superior-de-seguranca-interna

- Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). (2025). Gender Equality Index 2025: Sharper data for a changing world. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-index-2025-sharper-data-for-a-changing-world.pdf

- Ministerio de Cultura del Perú. (2022). Guía práctica para la prevención de la violencia de género: Hostigamiento sexual en actividades artísticas. Plataforma del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/cultura/informes-publicaciones/2945228-guia-practica-para-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero-hostigamiento-sexual-en-actividades-artisticas

- Ministerio de Igualdad. (2025). El Ministerio de Igualdad presenta la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer tras un proceso estadístico de mejora. Gobierno de España. https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-ministerio-de-igualdad-presenta-la-macroencuesta-de-violencia-contra-la-mujer-tras-un-proceso-estadistico-de-mejora/

- Ministerio de Igualdad. (2026a). Principales datos sobre violencia de género. Diciembre 2025. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Gobierno de España. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Principales_datos_Diciembre_2025.pdf

- Ministerio de Igualdad. (2026b). Ficha estadística de víctimas mortales por violencia de género. Año 2025 (actualización de 23 de enero de 2026). Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Gobierno de España. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/VMMortales_2025_Act_2026_01_23.pdf

- Ministerio del Interior. (2025). Informe sobre la evolución de los delitos e incidentes de odio en España 2024. Gobierno de España. https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2024/INFORME_Evolucion_delitos_de_odio_2024.pdf

- Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia. (2024). ¡Abriendo el telón! Guía para la prevención, atención y reparación de

violencias de género en el sector de las artes escénicas y artes vivas. Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella. Gobierno de Colombia. https://eneldelia.gov.co/guia-abriendo-el-telon/

- Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes de Colombia. (2025). ¡Abriendo el telón! Guía para la prevención, atención, reparación y garantías de no repetición de violencias de género y por prejuicio en el sector de las artes escénicas y artes vivas (2.ª versión) [Herramienta digital]. Centro Nacional de las Artes Delia Zapata Olivella. Gobierno de Colombia. https://abriendoeltelon.eneldelia.gov.co/

- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2024). Recomendaciones para ambientes laborales libres de violencia de género. Gobierno de Chile. https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-ambientes-laborales-libres-de-violencia-de-genero/

- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2019). Guía de concientización sobre la difusión de imágenes íntimas sin permiso. Oei.int https://oei.int/oficinas/argentina/publicaciones/guia-de-concientizacion-sobr e-la-difusion-de-imagenes-intimas-sin-permiso/

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). Situación de los defensores de los derechos humanos (A/74/159). https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a74159-situation-human-rights-defenders-note-secretary-general-report

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020). Informe de la Relatora Especial sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A/HRC/43/41.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2025). Cultura para todas y todos. Guía para promover la igualdad de género en la elaboración de políticas. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000395704

- Organización de los Estados Americanos. (2013, 5 de junio). Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.asp

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2025, 28 de abril). Envejecimiento: edadismo. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) (2023). La violencia económica y patrimonial como violencia de género: Hacia la construcción de estrategias para fortalecer el acceso a derechos. Secretaría General Iberoamericana. https://segib.org/es/la-segib-avanza-para-prevenir-la-violencia-contra-las-mujeres-en-iberoamerica/

- Secretaría General Iberoamericana, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, & Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos. (2023). Los organismos iberoamericanos, juntos contra las violencias hacia las mujeres. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oei.int/wp-content/uploads/2023/11/24112023-eliminacion-violencia-mujer-ooii.pdf

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) (2025). Marco iberoamericano de referencia sobre la violencia contra las mujeres. Iniciativa Iberoamericana para Prevenir y Eliminar la Violencia contra las Mujeres. https://segib.org/es/publicacion/marco-iberoamericano-de-referencia-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres/

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2025b). La violencia contra las mujeres en Iberoamérica: Panorama regional. Iniciativa Iberoamericana para

Prevenir y Eliminar la Violencia contra las Mujeres. https://segib.org/es/publicacion/la-violencia-contra-las-mujeres-en-iberoamerica-panorama-regional/

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2025c). Guía de recursos, acciones e instrumentos para abordar la violencia de género contra niñas y mujeres con discapacidad.

- Secretaría General Iberoamericana. https://segib.org/es/publicacion/violencia-de-genero-contra-ninas-y-mujeres-con-discapacidad/

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2025d). Mujeres en la dirección empresarial: Análisis de empresas cotizadas iberoamericanas. https://segib.org/es/publicacion/mujeres-en-la-direccion-empresarial-analisis-de-empresas-cotizadas-iberoamericanas/

- Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización "Ana María Romero" (SEPMUD) y Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2026). Hacia una respuesta integral de calidad frente a la violencia contra las mujeres en Iberoamérica: Guía de estándares en la atención, protección y reparación. Secretaría General Iberoamericana; Iniciativa Iberoamericana para Prevenir y Eliminar la Violencia contra las Mujeres. https://segib.org/es/publicacion/hacia-una-respuesta-integral-de-calidad-frente-a-la-violencia-contra-las-mujeres-en-iberoamerica/

- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2026). La violencia política por razón de género: Avances y desafíos en Iberoamérica. Iniciativa Iberoamericana para Prevenir y Eliminar la Violencia contra las Mujeres. https://segib.org/es/publicacion/la-violencia-politica-por-razon-de-genero-avances-y-desafios-en-iberoamerica/

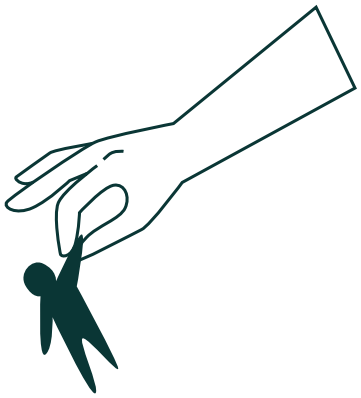
- Sistema de Segurança Interna (SSI). (2026). Relatório Anual de Segurança Interna 2025. República Portuguesa. https://www.ssi.gov.pt/publicacoes/rasi/RASI2025.pdf

- Red Sin Violencia LGBTIQ+. (2025). Informe anual: homicidios de personas LGBTIQ+ en América Latina y el Caribe 2024. https://sinviolencia.lgbt/informe-2024-homicidios-personas-lgbtiq-america-latina-caribe/

- Unidad de Atención contra las Violencias Machistas en el Sector Audiovisual y Cultural. (2025). Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural. Ministerio de Cultura de España, Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales y Academia de Cine. https://unidadculturasinviolencia.es/wp-content/uploads/2025/11/unidad---protocolo-2025.pdf

- Urquidi, M. & Chalup, M. (2023). Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. https://doi.org/10.18235/0004785

- World Health Organization. (June 18, 2026). Violence against women [Violencia contra la mujer]. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-womenTT



9

Glosario

ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella

- **Capacitismo:** “sistema de valores que considera que determinadas características típicas del cuerpo y la mente son fundamentales para vivir una vida que merezca la pena ser vivida. Atendiendo a estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, el pensamiento capacitista considera la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conlleva sufrimientos y desventajas y, de forma invariable, resta valor a la vida humana” (ONU, 2020). Es un sistema de valores y, al mismo tiempo, una estructura de dominación que promueve dichos valores, creencias e ideología.

- **Edadismo:** “El edadismo se refiere a la forma de pensar (estereotipos), sentir (prejuicios) y actuar (discriminación) con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de la edad” (OMS, 2025). Es un sistema de valores y, al mismo tiempo, una estructura de dominación que promueve dichos valores, creencias e ideología.

- **Expresión de género:** “Categoría que hace referencia a la forma subjetiva en que cada persona se presenta ante sí y ante el mundo a través de recursos estéticos y de gestualidad que se significan culturalmente en el continuum que corresponde con lo considerado femenino, andrógino y/o masculino" (Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2025, p. 3).

- **Hombres cisgénero:** “Persona asignada al nacer con el género de ‘hombre’ sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercibida se corresponde con dicho género. La identidad de los hombres cisgénero no necesariamente está asociada con vínculos, expresiones y prácticas normativas de masculinidad” (Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2025, p. 2).

- **Hombres trans:** “Hombres que al nacer fueron asignados y/o socializados a partir del universo simbólico del género femenino y que, como resultado de un proceso de autodeterminación de su identidad, han transicionado y se identifican a sí mismos en algún punto del espectro de la masculinidad o de la categoría cultural hombre, cualquiera sea su estatus legal, su expresión de género y su orientación sexual” (Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM, 2025, p. 6).

- **Identidad de género:** “Identificación [y convicción] de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018). Existen identidades cisgénero, trans, nobinaries, fluidas, entre otras, que muestran la dimensión espectral de las

subjetividades dentro del marco identitario de género" (Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2025, p. 4).

- **LGBTIQ+:** "Acrónimo de las palabras Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual, Queer, así como el signo '+' como congregación de las inagotables diversidades sexogenéricas. Su uso político hace referencia a la comunidad de personas que se reconocen por construir sus vidas a partir de identidades, expresiones y formas de vinculación erótico-afectivas no normativas desde el punto de vista del orden de género hétero-cis-patriarcal" (Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2025, p. 5).

- **Mujeres cisgénero:** "Persona asignada al nacer con el género 'mujer' sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercibida corresponde con dicho género. La identidad de las mujeres cisgénero no necesariamente está asociada con vínculos, expresiones y prácticas normativas de feminidad" (Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM, 2025, p. 2).

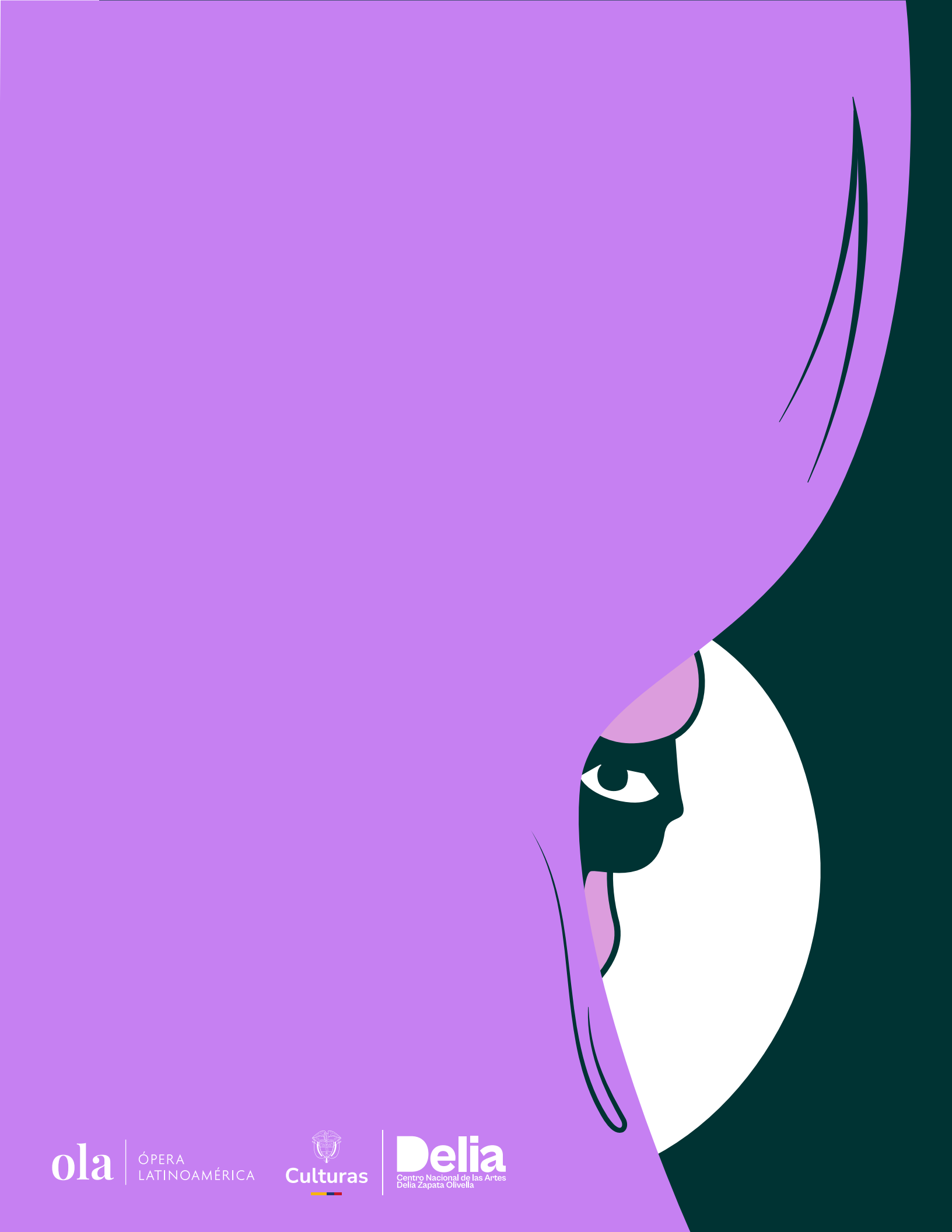
- **Mujeres trans:** "Mujeres que al nacer fueron asignadas y/o socializadas a partir del universo simbólico del género masculino y que, como resultado de un proceso de autodeterminación de su identidad, han transicionado y se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de la feminidad o de la categoría cultural mujer, cualquiera sea su status legal, su expresión de género y sus vínculos erótico-afectivos" (Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM, 2025, p. 6).

- **Orientación sexual:** "Término utilizado para referirse a las múltiples posibilidades vinculatorias y de la construcción del deseo de las personas en un sentido erótico, afectivo y sexual, a partir del reconocimiento o rechazo (asexualidad) de la posibilidad de sentir atracción exclusiva o primordial hacia otras personas en función de su condición sexogenérica y/o de otras condiciones" (Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, 2025, p. 5).

- **Patriarcado:** "un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres, con origen histórico en la familia –cuya jefatura ejerce el padre– y proyección a todo el orden social. Un conjunto de instituciones políticas y civiles se articula para mantener y reforzar un consenso, expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres" (Facio y Fries, 2005). Es un

sistema de valores y, al mismo tiempo, una estructura de dominación que promueve dichos valores, creencias e ideología.

- **Racismo:** "El racismo consiste en cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial. El racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas" (OEA, 2013). Es un sistema de valores y, al mismo tiempo, una estructura de dominación que promueve dichos valores, creencias e ideología.



ola | ÓPERA LATINOAMÉRICA

Culturas

Delia
Centro Nacional de las Artes
Delia Zapata Olivella