ESTUDIO SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA CULTURAL Y ARTÍSTICO DEL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

2026

DEMOSKÓPICA MÉXICO

FUNDACIÓN Marisa
POR TI, UN CAMBIO

ESTUDIO SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA CULTURAL Y ARTÍSTICO DEL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

2026

DIRECTORIO

Fundación Marisa

Coordinación de proyecto:

Paola Lazo Corvera
Badi Zárate Khalili
Andrea Solano

Consejeras participantes:

Marisa Lazo Corvera
Presidenta del Consejo de Fundación Marisa

Lourdes González
Consejera de Fundación Marisa y especialista en cultura

Equipo:

Diseño editorial: Liliana Macías
Coordinación de comunicación: Kutzieni Cárdenas
Coordinación administrativa: Yareli Bañuelos

Equipo de investigación de Descifra Investigación Social y Política y de Mercado, S.C. (Demoskópica México)
Yasodhara Silva Medina
Emiliano Barba Rodríguez
Roberto Torres Leos
Felipe de Jesús Palacios Venegas
Paola Odiardi Ortega
Carolina Ortega Gutiérrez
Valeria Fernanda Espinoza Hernández
Cristóbal Álvarez Palomar
Estefanía Sánchez López

ÍNDICE

1. Presentación 5

2. Enfoque conceptual 6
   2.1 Derechos culturales 7
   2.2 Economía creativa 7
   2.3 Tridente creativo 7
   2.4 Políticas culturales con perspectiva de género 8

3. Objetivos del estudio y metodología 8
   3.1. Objetivo general 8
   3.2 Objetivos específicos 9
   3.3 Planteamiento metodológico 9

4. Desigualdades en la participación de las mujeres en la vida cultural y la economía creativa 11
   4.1 Principales desafíos para la igualdad de género en la cultura a nivel internacional 13
   4.2 Importancia de los datos y la construcción de indicadores analíticos de manera sostenida en América Latina 13
   4.3 Brechas de género en el trabajo en la Economía Creativa en México 14
   4.4 El ecosistema cultural independiente en Guadalajara: condiciones estructurales 14
   4.5 Acceso a la vida cultural y a la economía creativa por género en Jalisco y en el Área Metropolitana de Guadalajara 15

5. Buenas prácticas internacionales 17
   5.1 Cambio social 18
   5.2 Guías y protocolos 19
   5.3 Visibilidad y herramientas 20
   5.4 Prevención y atención a violencias en el ecosistema cultural 21

6. Análisis espacial de la oferta cultural en el AMG 22

7. Estructura institucional del sector cultural en el Área Metropolitana de Guadalajara 32
   7.1 Análisis organizacional y salarial 33
   7.2 Análisis estatal y municipal 36
      7.2.1 Jalisco 37
      7.2.2 El Salto 42
      7.2.3 Juanacatlán 44
      7.2.4 Guadalajara 46
      7.2.5 San Pedro Tlaquepaque 49
      7.2.6 Tlajomulco de Zúñiga 52
      7.2.7 Tonalá 55
      7.2.8 Zapopan 57
      7.2.9 Zapotlanejo 60
   7.3 Análisis del presupuesto asignado por vía del Anexo Transversal para la Igualdad de Género 62
   7.4 Estructura programática de la oferta en materia de acceso a la cultura a nivel estatal y metropolitano 64

8. Resultados de la encuesta en el Área Metropolitana de Guadalajara 78
   8.1 Visión general de la cultura y el arte en los hogares 79
   8.2 Características de la demanda cultural desde la perspectiva de los integrantes de los hogares 91

9. Resultados del estudio cualitativo a partir de grupos focales 112
   9.1 Grupos focales con mujeres artistas: Crear a contracorriente. Precariedad laboral, labores de cuidado y redes de resistencia de las mujeres artistas en el Área Metropolitana de Guadalajara 113
      9.1.1 Visión general y trayectoria 114
      9.1.2 Condiciones laborales 115
      9.1.3 Organización, convocatorias y financiamiento 115
      9.1.4 Propuestas para mejorar las condiciones de mujeres artistas 116
   9.2 Grupo focal con funcionariado público: Desafíos estructurales, presupuestales y de transversalización de género en las políticas culturales del AMG 117
      9.2.1 Papel del Estado y transversalización de la perspectiva de género en la Cultura y las Artes 117
      9.2.2 Coordinación interinstitucional 118
      9.2.3 Oportunidades y obstáculos de las políticas públicas culturales 118
      9.2.4 Percepción sobre apoyos gubernamentales, de la iniciativa privada y de organizaciones de la sociedad civil 118

9.2.5 Hacia una política cultural de remuneración justa y transversalidad vinculante 119
9.3 Grupo focal con personas al frente de espacios culturales privados: Autogestión, resistencias y estrategias de paridad 119
9.3.1 Estructura y toma de decisiones 120
9.3.2 Características de la oferta y espacios 120
9.3.3 Brechas salariales y profesionalización 121
9.3.4 Estrategias para generar mayor igualdad 122
9.4 Grupos focales con madres y padres de hijas que estudian disciplinas artísticas: El horizonte profesional de las infancias en el AMG 122
9.4.1 Motivaciones y estereotipos 122
9.4.2 Factores de selección de escuelas de arte 123
9.4.3 Proyección laboral del arte como profesión 124
10. Conclusiones: principales brechas de género en el ecosistema cultural y artístico del AMG 126
10.1 Brechas de género identificadas a partir de la encuesta 127
10.1.1 Brecha de ingresos en la economía creativa 127
10.1.2 Brecha en el acceso a la remuneración al realizar actividades artísticas o culturales 127
10.1.3 Brecha en la intensidad de dedicación (horas semanales) 127
10.1.4 Segmentación de género entre disciplinas 128
10.1.5 Brechas en las modalidades de inserción 128
10.1.6 Diferencias en las motivaciones detrás de la práctica de actividades artísticas o culturales 128
10.1.7 Brechas en los horarios dedicados a la realización de actividades culturales y artísticas 129
10.1.8 El trabajo de cuidados como condición estructural del acceso a la cultura 129
10.1.9 Brechas en el acceso a espacios formativos para personas estudiantes 129
10.2 Hallazgos del análisis cualitativo: Voces en diálogo para la reducción de brechas de género en la cultura 132
10.2.1 Gobierno (estatal y municipales): Intervenciones con miras en el ejercicio de los derechos culturales plenos 132
10.2.2 Iniciativa Privada (empresas y espacios culturales): Institucionalizar espacios seguros y sostenibles 133
10.2.3 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Colectivas: Sostener la resistencia y la educación 133
10.3 Hallazgos del análisis de la estructura institucional del sector cultural 133
10.4 Conclusiones 136
10.4.1 Gobierno (estatal y municipales): Intervenciones con miras en el ejercicio de los derechos culturales plenos 137
10.4.2 Iniciativa Privada (empresas y espacios culturales): Institucionalizar espacios seguros y sostenibles 138
10.4.3 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Colectivas: Sostener la resistencia y la educación 139
10.5 Línea base de indicadores para el monitoreo de la igualdad de género en el ecosistema cultural del AMG 139
Referencias bibliográficas 142
Anexo 1: Guía de tópicos grupos focales 150
Anexo 2: Listado de personas participantes en los grupos focales 154
Artistas 154
Funcionariado Público e Instituciones Educativas 155
Instituciones Privadas 155
Madres, padres o tutores 156
Anexo 3: Cuestionario de encuesta AMG 157

1. PRESENTACIÓN

El acceso a la cultura constituye un derecho fundamental y un componente clave para el desarrollo integral de las personas y las comunidades. Sin embargo, este acceso no se distribuye de manera equitativa, sino que se encuentra atravesado por múltiples desigualdades de carácter estructural, particularmente aquellas asociadas al género, la edad y las condiciones socioeconómicas. En este contexto, las mujeres, adolescentes y niñas enfrentan barreras específicas que limitan su participación plena en la vida cultural.

El presente informe tiene como objetivo ofrecer un diagnóstico integral sobre las condiciones de acceso a la cultura para mujeres, adolescentes y niñas en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG), a partir de un enfoque que articula dimensiones territoriales, socioeconómicas y de género. A través del análisis de información cuantitativa y cualitativa, el estudio busca no solo identificar la magnitud y características de las brechas existentes, sino también comprender los factores que las producen y reproducen en el ámbito metropolitano.

Asimismo, este documento aporta evidencia para el diseño de políticas públicas e intervenciones desde organizaciones de la sociedad civil e iniciativa privada orientadas a promover una mayor inclusión cultural, reconociendo la importancia de generar entornos accesibles, seguros y pertinentes para el ejercicio efectivo de los derechos culturales. En este sentido, el informe establece una línea base de indicadores clave que permitirá dar seguimiento a los avances en la materia y orientar la toma de decisiones en el corto, mediano y largo plazo.

Finalmente, este esfuerzo se inscribe en una perspectiva que concibe la cultura no solo como un ámbito de expresión simbólica, sino como un eje estratégico para el bienestar, la cohesión social y la promoción de la igualdad de género en nuestras sociedades.

El documento se estructura en diez apartados. En primer lugar, se presenta el planteamiento del estudio, donde se describen el enfoque teórico, metodológico y los objetivos de la investigación. Se desarrolla un marco contextual que analiza las desigualdades en la participación de las mujeres en la vida cultural y la economía creativa a nivel internacional, regional, nacional y local. Posteriormente, se incluye un mapeo de buenas prácticas internacionales relevantes en la materia. En los siguientes apartados se hace un análisis espacial de la oferta cultural y se examina la estructura institucional del sector público cultural en el AMG. En cuanto a la información proveniente de trabajo de campo, se exponen los resultados de la encuesta representativa aplicada en el territorio metropolitano. Finalmente, el documento incorpora el análisis cualitativo derivado de los grupos focales, con el fin de complementar y profundizar la comprensión de los hallazgos que se articulan en sus diferentes dimensiones y planos en el último apartado de conclusiones.

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

2. ENFOQUE CONCEPTUAL

El presente apartado establece el marco conceptual que orienta el análisis de las brechas de género en el ecosistema cultural y artístico. Para ello, se articula una perspectiva integral que vincula los derechos culturales, la economía creativa, el enfoque metodológico del "tridente creativo" y las políticas culturales con perspectiva de género. En conjunto, estos enfoques permiten comprender tanto la dimensión simbólica y social de la cultura como su papel en la generación de valor económico, así como las condiciones laborales y las estructuras de poder que inciden en la participación de las mujeres en el sector. Asimismo, proporcionan herramientas analíticas para identificar las desigualdades estructurales que limitan su acceso, permanencia y desarrollo profesional, y para fundamentar la necesidad de políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los derechos culturales.

2.1 DERECHOS CULTURALES

En primer lugar, el análisis de las brechas de género en el ecosistema cultural y artístico se enmarca en la perspectiva de los derechos culturales. Estos se sustentan en el principio de que todas las personas deben contar con las mismas oportunidades para participar en la vida cultural y expresarse a través del arte y la creatividad en sus múltiples manifestaciones. En este sentido, al reconocer las desigualdades estructurales que obstaculizan la inserción y participación de las mujeres, se subraya la necesidad de garantizar la igualdad tanto en el acceso a la creación y difusión cultural como en el disfrute de las oportunidades y beneficios que ofrece el sector (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2024).

2.2 ECONOMÍA CREATIVA

La economía creativa es un concepto que se refiere al conjunto de actividades basadas en el talento, la creatividad, el conocimiento y la propiedad intelectual que generan valor económico, social y cultural. Este enfoque subraya la capacidad de los sectores culturales y creativos para contribuir al desarrollo sostenible, la diversificación productiva, la innovación y la generación de empleo, al tiempo que reconoce a sus trabajadoras y trabajadores como agentes estratégicos del desarrollo (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo [UNCTAD], 2010; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultural, 2022a).

Asimismo, esta perspectiva destaca que la economía creativa no solo produce bienes y servicios con valor de mercado, sino también bienes simbólicos e identitarios que fortalecen la diversidad cultural, la cohesión social y el bienestar. En este sentido, incluye actividades como las artes visuales y escénicas, el patrimonio, el audiovisual, el diseño, la música, la literatura, los medios digitales y otras industrias basadas en la creatividad (BID, 2017, 2024).

Desde el ámbito de la política pública, diversos organismos internacionales señalan que la economía creativa constituye un motor estratégico para el crecimiento inclusivo, especialmente en contextos urbanos, al fomentar emprendimientos culturales, cadenas de valor innovadoras y nuevas formas de empleo —a menudo caracterizadas por la flexibilidad, pero también por la precariedad laboral—, lo que plantea desafíos específicos en materia de protección social, equidad y sostenibilidad (UNCTAD, 2010; BID, 2017).

Estos retos deben ser analizados bajo la perspectiva del trabajo decente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delineado específicamente para los sectores artísticos, culturales y del entretenimiento. De acuerdo con las directrices más recientes del organismo (OIT, 2023, 2025), el trabajo decente en este ecosistema no puede desvincularse de sus dinámicas operativas específicas: la alta prevalencia de la informalidad, la intermitencia en el empleo, la volatilidad de los ingresos y el acceso muy limitado a mecanismos tradicionales de protección social.

En este sentido, el enfoque de la OIT (2025) enfatiza que la defensa de la libertad artística debe ir de la mano con la garantía de condiciones laborales justas y seguras. Esto implica diseñar marcos regulatorios que aborden los desafíos emergentes de la digitalización y el impacto de la inteligencia artificial, protejan a las y los artistas autónomos, quienes usualmente carecen de protecciones colectivas y que puedan utilizar la financiación o subvenciones públicas como una palanca de exigibilidad laboral, condicionando los apoyos estatales al cumplimiento de tabuladores de remuneración equitativa. Este andamiaje conceptual resulta importante para el presente diagnóstico, dado que las desigualdades de género y las barreras de monetización que enfrentan las mujeres en el sector creativo del Área Metropolitana de Guadalajara (AMG) se profundizan ante la falta de regulaciones laborales sensibles a trayectorias de vida atípicas y a las cargas asimétricas de trabajo de cuidados no remunerado.

2.3 TRIDENTE CREATIVO

Este trabajo retoma elementos clave de la perspectiva metodológica cuantitativa propuesta por el BID (2024) para el análisis de las brechas de género en las industrias culturales y creativas. Esta propuesta se basa en el concepto de “tridente creativo”, entendido como una aproximación al mercado laboral de la economía creativa que permite clasificar las ocupaciones del sector de acuerdo con su relación con la producción de contenidos creativos, dando lugar a tres tipos:

1. **Creativas especializadas:** Trabajos directamente vinculados con la producción de bienes y servicios creativos. Incluyen, por ejemplo, artistas, escritoras y escritores, músicas y músicos, diseñadoras y diseñadores, así como otras personas dedicadas a la creación de contenido original (BID, 2024).

2. **Ocupaciones de apoyo:** Puestos que brindan soporte a la producción, gestión y distribución de contenidos creativos, sin participar de manera directa en su creación. Entre ellos se encuentran funciones administrativas, de mercadotecnia, ventas, gestión cultural, entre otras (BID, 2024).

3. **Creativas incrustadas:** Ocupaciones que implican trabajo creativo, pero que se desarrollan dentro de sectores no creativos. Ejemplos de ello son diseñadoras y diseñadores en la industria manufacturera, redactoras y redactores en publicidad, o músicas y músicos en el ámbito educativo (BID, 2024).

Este marco teórico-metodológico permite identificar el peso y la composición de la economía creativa en comparación con el conjunto de la economía, así como analizar las particularidades y las condiciones laborales específicas del sector. Asimismo, facilita el análisis comparativo[1] entre países, regiones, sectores y ocupaciones, así como la detección de las brechas de género existentes en el sector (BID, 2024).

2.4 POLÍTICAS CULTURALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

De acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres [CONAVIM] (2018), la perspectiva de género constituye una obligación y una oportunidad para mejorar la vida de las personas en México y el mundo. En este sentido, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la reconoce como una herramienta conceptual y metodológica que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2006).

Desde esta perspectiva, analizar una situación implica reconocer que las condiciones de vida de mujeres y hombres no están determinadas por la naturaleza, sino que están influidas por contextos socioculturales específicos y, por lo tanto, son susceptibles de transformarse. Además, permite profundizar en las características de las relaciones de género al cuestionar estereotipos y roles tradicionales, abriendo la posibilidad de construir formas de convivencia más justas y equitativas (CONAVIM, 2018).

En este sentido, la CONAVIM (2018) señala que la incorporación de esta perspectiva en la acción pública implica la necesidad de atender y reducir las desigualdades de género mediante la implementación de acciones articuladas en torno a los siguientes ejes estratégicos:

1. Redistribución equitativa de las actividades entre mujeres y hombres (tanto en la esfera de lo público y privado).

2. Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente al cuidado y el trabajo doméstico.

3. Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, percepciones, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

4. Fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Asimismo, para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2025a), desde la perspectiva de las políticas culturales, promover la igualdad de género implica reconocer que, dentro de los sectores culturales y creativos, las mujeres continúan subrepresentadas en cargos directivos y espacios de toma de decisiones. Además, con frecuencia enfrentan condiciones laborales precarias y diversas formas de discriminación por razón de género. Por ello, garantizar su participación en igualdad de condiciones no solo constituye una cuestión de derechos, sino también un factor clave para fortalecer la diversidad, la resiliencia y la innovación artística y cultural.

En este sentido, la UNESCO (2025a) subraya la importancia de combinar datos con herramientas analíticas que permitan situar la igualdad de género en el centro de las políticas culturales. Asimismo, destaca la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para responder a los desafíos contemporáneos, atender la diversidad de las expresiones culturales y asegurar que estas continúen siendo un motor de transformación y cohesión social.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA

El presente informe constituye un diagnóstico sobre la situación actual de las condiciones de acceso a la cultura para mujeres, adolescentes y niñas en el Área Metropolitana de Guadalajara. Este estudio tiene como propósito dimensionar la magnitud y características de las brechas existentes, analizar los factores que las configuran y aportar elementos para la definición de rutas estratégicas de intervención. Asimismo, busca establecer una línea base de indicadores clave que permita su seguimiento, monitoreo y evaluación.

[1] A partir del análisis de variables tales como: número de trabajadores, nivel educativo, tipo de contrato, ubicación geográfica (rural/urbana), acceso a la seguridad social, edad, ingresos y posición ocupacional (BID, 2024).

3.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de las condiciones de acceso a la cultura de mujeres, adolescentes y niñas para su práctica, participación profesional y como campo laboral en el Área Metropolitana de Guadalajara que permita generar una línea base de indicadores clave para su seguimiento, monitoreo y evaluación.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer las características de la oferta pública y privada en cuanto a sus horarios, costos, composición de las personas responsables de la formación en el campo de la cultura y el arte, la población usuaria por género y edad, así como por disciplina artística.

2. Analizar las características de la demanda en los hogares del AMG, condiciones de acceso, frecuencia de práctica, principales motivaciones y obstáculos.

3. Comparar las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres dedicadas a la cultura en el AMG en cuanto a ingresos, seguridad social y trayectorias profesionales.

4. Identificar políticas públicas con perspectiva de género desde los distintos niveles de gobierno en el AMG.

3.3 PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Investigación documental

Esta fase establece las bases conceptuales y contextuales del estudio. Incluye:

- Un marco teórico-conceptual y contextual sobre el acceso a la cultura desde una perspectiva de género.

- Una revisión de buenas prácticas internacionales en la promoción de la igualdad de género en el ámbito cultural y artístico.

- Un análisis de las estructuras de las instituciones públicas locales de cultura y arte, incluyendo su marco normativo (federal, estatal, municipal) y la integración de la perspectiva de género en los instrumentos de planeación. Se identifica la presencia y representación de las mujeres en las estructuras gubernamentales y en los puestos de toma de decisiones del sector cultural.

Estudio cualitativo

Esta fase explora las diferentes perspectivas y experiencias de los actores clave en el ecosistema cultural del AMG a través de técnicas como entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Los participantes incluyen:

- Mujeres profesionales de la cultura y el arte (creadoras, intérpretes, gestoras, etc.).

- Personal directivo en instituciones culturales y artísticas.

- Madres y padres de familia con niñas, adolescentes y jóvenes que participan en actividades culturales o artísticas.

- Personas funcionarias públicas y representantes de instituciones educativas relacionadas con la cultura y el arte. Los ejes temáticos abordan la visión general de la cultura y el arte, factores que influyen en la selección de espacios, condiciones laborales de las profesionales, el papel del Estado en la transversalización de la perspectiva de género, coordinación interinstitucional, oportunidades y obstáculos de las políticas públicas y la percepción de apoyos públicos y privados.

Estudio cuantitativo

En esta fase se desarrolla la encuesta domiciliaria dirigida a población de 18 años y más que reside en el AMG, a través de la cual se busca analizar las características de la demanda, condiciones de acceso, frecuencia de realización, principales motivaciones y obstáculos relacionados con la práctica de actividades artísticas y culturales en los hogares de los municipios de El Salto, Guadalajara, San Pedro Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga, Tonalá y Zapopan. El diseño metodológico y muestral de la encuesta tienen como características:

- Un diseño muestral probabilístico estratificado por conglomerados.

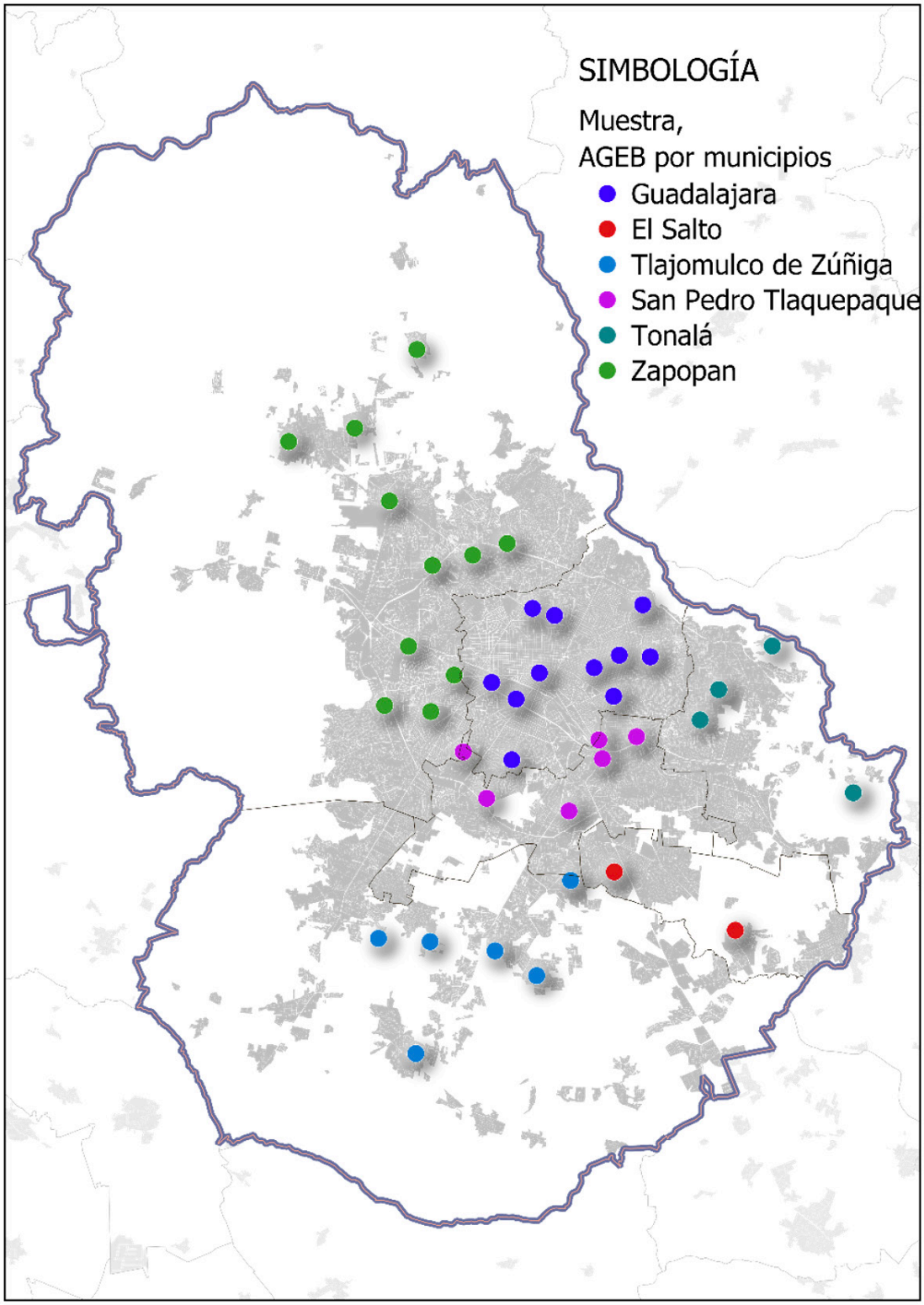
- Un tamaño de muestra de 402 hogares y 1,443 integrantes de hogares.

- Un nivel de confianza del 95% y margen de error del ±5%.

- Un marco muestral conformado por los datos por Área Geoestadística Básica (AGEB) del Censo de Población y Vivienda 2020 de INEGI.

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo los días 24 y 25 de enero de 2026, en 40 AGEB del AMG cuya distribución se representa en la siguiente figura:

Figura 1. Distribución espacial de la muestra, por municipio de la AMG



DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA CULTURAL Y LA ECONOMÍA CREATIVA

4. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA CULTURAL Y LA ECONOMÍA CREATIVA

El estatus y la participación social de las mujeres continúa viéndose restringida, en mayor o menor medida, en todas las regiones del mundo. Estas limitaciones no solo se manifiestan en los ámbitos político, legal, social y económico, sino que también se reproducen de manera persistente en el campo cultural, donde subsisten profundas desigualdades de género. Según la UNESCO (2021, 2023), estas brechas se expresan en diversas dimensiones, entre las que destacan la baja participación de las mujeres en las industrias culturales y creativas; su subrepresentación en roles de liderazgo y en espacios de toma de decisiones[2]; la escasa visibilidad y el acceso limitado a financiamiento para proyectos culturales liderados por ellas; así como la reproducción de estereotipos de género en las narrativas, contenidos y espacios culturales (Gorrill, 2020).

Estas formas de exclusión no solo reflejan las inequidades estructurales que atraviesan las sociedades, sino que también contribuyen a perpetuarlas, obstaculizando el ejercicio pleno de los derechos culturales por parte de las mujeres (UNESCO, 2021, 2023). No obstante, las diversas expresiones culturales también tienen el poder de transformar el imaginario colectivo y las representaciones sociales, dado que permiten explorar historias poco visibilizadas; cuestionar estereotipos y discursos tradicionales; evidenciar los valores y normas hegemónicas; y revelar las desigualdades y barreras que enfrentan las mujeres en el ejercicio de sus derechos y en su participación plena en la vida social (Kandiyoti, 2018; Chadwick, 2019; UNESCO, 2021).

En este sentido, ni la cultura ni el género son conceptos estáticos, sino que se encuentran en constante transformación. A medida que las culturas cambian, también pueden hacerlo las normas de género, en favor de garantizar los derechos fundamentales para todas las personas. Por ello, promover el acceso de las mujeres a la cultura y su participación en la economía creativa resulta fundamental para promover la igualdad de género (UNESCO, 2023; BID, 2024).

Según la UNESCO (2021, 2023), garantizar que mujeres y hombres ejerzan en igualdad de condiciones su derecho a participar en la vida cultural, y así lograr que todas las personas se beneficien de la creatividad y el arte, requiere una transformación estructural sostenida y el compromiso activo de múltiples actores. Para ello, es necesario impulsar un diálogo político participativo que involucre a los sectores público, privado, académico y de la sociedad civil, con el fin de identificar y desmontar las barreras que perpetúan las desigualdades de género en los ámbitos culturales y creativos. Esto implica avanzar desde diversos ámbitos:

En este sentido, los gobiernos desempeñan un papel clave en este proceso, ya que son responsables de establecer políticas y medidas transformadoras que garanticen la igualdad de género en los sectores culturales. Esto implica ampliar las oportunidades económicas y sociales de las mujeres, así como sus horizontes creativos, asegurando su acceso equitativo a la financiación, al emprendimiento y a la producción cultural, así como a espacios de liderazgo y toma de decisiones. Además, es fundamental generar datos desagregados y relevantes de forma sostenida que orienten las políticas públicas, fomentar la cooperación interinstitucional y proteger tanto la libertad de expresión como la libertad artística, con especial atención a las mujeres creadoras (UNESCO, 2021; BID, 2024).

Por su parte, la academia tiene un papel fundamental en la generación de conocimiento crítico sobre las desigualdades de género en la cultura. Se requiere impulsar investigaciones que documenten y analicen estas brechas, así como incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio de las disciplinas artísticas y culturales. Además, se debe fomentar una educación centrada en la justicia social y los derechos culturales como condición para una ciudadanía plena (UNESCO, 2021; BID, 2024).

Los legisladores también deben contribuir a este proceso mediante la creación y actualización de marcos normativos que reconozcan y protejan la igualdad de género en el ámbito cultural. Esto incluye la aprobación de leyes que aseguren los derechos de las mujeres y personas de la diversidad de género en los sectores artísticos, así como el diseño de mecanismos de aplicación efectivos que combatan la discriminación (UNESCO, 2021; BID, 2024).

Por su parte, las organizaciones internacionales y regionales cumplen una función estratégica al establecer metas colectivas, promover estándares compartidos y acompañar a los Estados a través de asistencia técnica e iniciativas innovadoras. Su capacidad para generar, monitorear y difundir información a escala global permite visibilizar las violencias y desigualdades que enfrentan las mujeres en los sectores culturales, así como promover la rendición de cuentas y la cooperación internacional en esta materia (UNESCO, 2021).

Finalmente, las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un rol fundamental en el impulso de la igualdad de género en la cultura, ya que, desde su cercanía con los territorios y las comunidades,

[2] Lo que en la literatura especializada se ha abordado a partir del concepto de "techo de cristal" (UNESCO, 2023: 9).

pueden visibilizar desigualdades, articular demandas y generar propuestas innovadoras (UNESCO, 2021).

En este sentido, su labor abarca desde el monitoreo independiente de políticas públicas y el desarrollo de investigaciones con perspectiva de género, hasta la promoción de campañas de sensibilización y la articulación de redes entre organizaciones culturales y feministas. Asimismo, estas organizaciones elaboran herramientas prácticas, imparten formaciones y acompañan procesos de incidencia política orientados a garantizar los derechos culturales de mujeres y personas con identidades de género diversas. Su capacidad para activar el diálogo entre distintos sectores y para conectar lo institucional con las realidades cotidianas las convierte en actores clave en la transformación del ecosistema cultural (UNESCO, 2021; BID, 2024).

4.1 PRINCIPALES DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA A NIVEL INTERNACIONAL

A nivel internacional, los desafíos para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito cultural son múltiples y complejos. Pese a algunos avances normativos y simbólicos, la posición de muchas mujeres en el mundo del trabajo cultural sigue siendo precaria y marcada por desigualdades persistentes. A continuación, se abordan algunos de los aspectos clave que configuran este escenario (UNESCO, 2021, 2023):

Una de las problemáticas principales es, sin duda, la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se enraíza en la feminización de determinados sectores culturales y artísticos, caracterizados por una alta concentración de mujeres y niveles de remuneración más bajos, lo que genera diferencias significativas entre las distintas áreas del sector. Esta dinámica refuerza una segmentación del mercado cultural basada en estereotipos de género, donde las áreas y disciplinas consideradas "menos creativas" o "menos lucrativas" tienden a estar mayoritariamente ocupadas por mujeres y, en consecuencia, a recibir una menor valoración económica en comparación con aquellos ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres. En este contexto, se estima que la brecha salarial mundial ronda el 20%, mientras que en América Latina se sitúa en alrededor del 17% (UNESCO, 2021; Prada & Inthamoussu, 2024).

Otro de los principales desafíos es la escasa presencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones y liderazgo en el ámbito cultural. A pesar de los avances en la participación femenina en el sector, las mujeres siguen subrepresentadas en cargos de dirección, dado que sólo alrededor del 30% de los puestos de liderazgo en museos y galerías están ocupados por mujeres (Gorrill, 2020; Pérez, 2020). Esta brecha se refleja también en la representación desigual en las colecciones y espacios de exhibición: en Europa y Estados Unidos, las obras creadas por mujeres constituyen apenas entre el 3% y el 5% de las principales colecciones permanentes, lo cual evidencia una persistente invisibilización en los circuitos artísticos más consolidados (Gorrill, 2020).

Esta desigualdad no se limita a las instituciones, sino que atraviesa también las trayectorias profesionales de las artistas. Si bien las mujeres representan el 62.5% de las y los artistas jóvenes (de entre 21 y 30 años), su participación disminuye drásticamente con la edad, cayendo al 23.8% entre los 70 años o más (Pérez, 2020). Esta tendencia sugiere que muchas mujeres enfrentan barreras estructurales que dificultan su permanencia y crecimiento en el mundo artístico, desde la falta de apoyo institucional hasta las cargas desiguales de cuidados y las brechas en el reconocimiento profesional.

La subrepresentación también se extiende al mercado del arte. Solo el 27% de las personas representadas por galerías son mujeres, lo que limita considerablemente su visibilidad y acceso a oportunidades comerciales (Gorrill, 2020; Pérez, 2020). Además, las desigualdades económicas son significativas, dado que, en promedio, las obras realizadas por hombres se venden por precios diez veces mayores que aquellas realizadas por mujeres, lo que revela una desvalorización sistemática del trabajo creativo femenino (Gorrill, 2020).

4.2 IMPORTANCIA DE LOS DATOS Y LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES ANALÍTICOS DE MANERA SOSTENIDA EN AMÉRICA LATINA.

De acuerdo con el informe *Género y creatividad. Progresos al borde del precipicio* de la UNESCO (2021), la construcción de políticas efectivas para promover la igualdad de género en el sector cultural y creativo exige contar con información y datos sólidos, completos y rigurosos. Sin embargo, a nivel global, uno de los principales obstáculos es precisamente la falta de datos desagregados por sexo que permitan ofrecer un diagnóstico claro sobre el estado de la igualdad de género en el ámbito cultural. Esta carencia dificulta la visibilización de las brechas existentes y limita la capacidad de respuesta de las instituciones (UNESCO, 2023).

No obstante, en América Latina y el Caribe se han registrado avances importantes en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas culturales, aunque con marcadas diferencias entre países y distintos grados de institucionalización.

En el marco de las consultas regionales de MONDIACULT[3] celebradas en México en 2022, más de 30 ministerios públicos de cultura de la región, junto con organismos internacionales y la sociedad civil, señalaron estos enfoques como prioridades clave para la recuperación cultural postpandemia y los objetivos de desarrollo sostenible (UNESCO, 2022b).

Asimismo, diversos gobiernos han comenzado a implementar mecanismos de recopilación de datos desagregados por género en instituciones culturales (como cuentas satélites o registros administrativos). No obstante, estos esfuerzos aún son fragmentarios y carecen de continuidad y sostenibilidad a largo plazo. Además, se han promovido redes e iniciativas regionales para visibilizar el trabajo de mujeres y personas con identidades de género diversas en la cultura. Sin embargo, persiste una brecha entre ese reconocimiento simbólico y la existencia de políticas institucionales efectivas que garanticen su participación plena y equitativa (UNESCO, 2022b).

4.3 BRECHAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA CREATIVA EN MÉXICO

De acuerdo con el informe más reciente de la Cuenta Satélite de la Cultura de México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024), el sector cultural aportó el 2.7 % al Producto Interno Bruto (PIB) nacional, lo que representa un crecimiento del 2.6 % respecto al año anterior. Asimismo, generó 1,439,671 empleos, equivalentes al 3.5 % del total del empleo en la economía del país. Estas cifras evidencian la relevancia económica de la cultura y las industrias creativas en México, tanto por su aporte al desarrollo productivo como por su capacidad para generar puestos de trabajo.

Sin embargo, según el BID (2024), las mujeres representaban sólo el 25.3% del empleo en el tridente creativo[4] en México, frente al 38.9% registrado en el resto de la economía. Esta brecha refleja desigualdades persistentes tanto en la participación laboral como en los ingresos, dado que las mujeres perciben, en promedio, 18.8% menos que los hombres; una brecha ligeramente más amplia que la observada en el resto de la economía mexicana, donde alcanza el 18.5%. Asimismo, la participación femenina tiende a concentrarse en los rangos salariales más bajos dentro del sector: solo el 16 % se ubicó en los dos rangos de ingreso más altos, frente al 18.6 % de los hombres.

Por otra parte, el 73.9% de las mujeres ocupadas en el tridente creativo cuenta con un contrato formal de trabajo, una proporción más alta que en el resto de los sectores de la economía mexicana, donde solo el 58% de las asalariadas tiene contrato y considerablemente por encima de las tasas registradas entre los varones, 55.6% y 52.7% respectivamente (BID, 2024). De igual manera, las mujeres superan a los varones en acceso a la seguridad dentro del tridente creativo, ya que el 45.9% de las ocupadas en el sector cotiza en el sistema de seguridad social, frente al 33.1% de los hombres. Esta tendencia contrasta con la observada en el resto de la economía, donde los niveles de afiliación son similares por género (37.9% hombres y 40.5% mujeres) (BID, 2024). A pesar de lo que parecerían indicar estos datos, como constatamos anteriormente, esto no se traduce en mejores condiciones laborales o mayores ingresos para ellas.

Finalmente, en términos geográficos, existe una mayor concentración de la participación femenina en el tridente creativo desde las áreas urbanas (67.5%), frente a los varones (59.4%), lo que indica la falta de opciones laborales de este tipo en zonas rurales, obligando a las personas a migrar hacia las ciudades (BID, 2024).

4.4 EL ECOSISTEMA CULTURAL INDEPENDIENTE EN GUADALAJARA: CONDICIONES ESTRUCTURALES

Para aproximarse al contexto local conviene caracterizar las condiciones estructurales del trabajo creativo en Guadalajara. Una fuente reciente al respecto, aunque acotada al municipio de Guadalajara, es el diagnóstico elaborado por el gobierno municipal en 2025, que ofrece un retrato detallado del ecosistema cultural municipal. Cabe advertir, no obstante, que este estudio no fue elaborado desde una perspectiva de género: sus datos no se encuentran desagregados por sexo ni género en la mayoría de sus variables, por lo que aquí se retoma con el propósito de comentar las condiciones generales del ecosistema.

A pesar de lo que señalan las cifras del BID respecto a la formalidad en el sector, el diagnóstico muestra un campo cultural sostenido predominantemente por la autogestión: La mitad de las personas creadoras y promotoras consultadas opera en el ámbito independiente (50%), seguida del ámbito asociativo-comunitario (20.8%), mientras que la participación empresarial resulta marginal (4.2%).

[3] MONDIACULT es la mayor conferencia mundial sobre política cultural. (UNESCO, 2022b).
[4]Definición, en los términos del Banco Interamericano de Desarrollo (2024) que se presenta en el apartado “2. Enfoque conceptual”, página 9, en donde se explica que el tridente creativo se refiere a la clasificación del sector de las industrias culturales y creativas que se divide en tres grupos. El primero de estos grupos es el relativo a trabajos directamente vinculados con la producción de bienes y servicios creativos, el segundo relacionado a puestos que brindan soporte y el tercero que hace referencia a actividades culturales y creativas que se desarrollan en otros sectores económicos.

Esta configuración revela un ecosistema donde la agencia individual y la organización colectiva constituyen ejes clave del trabajo cultural. De hecho, la forma colectiva de organización es la más extendida entre quienes participan (41.2%), y más del 70% declara formar parte de redes, asociaciones o plataformas culturales, lo que confirma que la cooperación horizontal y la pertenencia a colectivos funcionan como infraestructura social que suple las carencias institucionales del sector (Mariscal Orozco & Velásquez Santiago, 2025).

En cuanto al perfil etario, el núcleo más activo del ecosistema se concentra en una etapa intermedia de la vida profesional: el rango de 35 a 44 años agrupa al 41.2% de las respuestas, seguido a distancia por los grupos de 25 a 34 y de 45 a 54 años (17.6% cada uno). Esta concentración sugiere que el sostén del campo cultural recae sobre agentes que combinan experiencia acumulada y capacidad de gestión, con una menor incorporación de personas jóvenes que podría indicar barreras de acceso e inserción temprana (Mariscal Orozco & Velásquez Santiago, 2025).

El diagnóstico evidencia que el principal obstáculo para la sostenibilidad de esta labor es la falta de financiamiento estable: el 64.7% de las personas consultadas percibe menos de $5,000 MXN mensuales por su actividad cultural (por debajo del salario mínimo nacional) y el financiamiento y los apoyos económicos encabezan las necesidades reportadas (27%). Esta precariedad deriva en un rasgo que define la estructura del sector: la pluriactividad no es una excepción, sino el modelo económico dominante. Más de la mitad de las personas consultadas (52.9%) declara que su actividad principal de ingreso no está vinculada con la cultura, y el 41.2% obtiene menos de una cuarta parte de sus ingresos totales del trabajo cultural (Mariscal Orozco & Velásquez Santiago, 2025). Para la mayoría, en otras palabras, la labor cultural se sostiene gracias a empleos externos que la financian, de modo que crear o promover cultura constituye menos una profesión autosuficiente que una vocación subsidiada con trabajo ajeno al campo. La dependencia de fuentes de ingreso paralelas resulta especialmente relevante desde una perspectiva de género, en la medida en que la conjunción entre trabajo cultural, empleo remunerado y trabajo de cuidados suele distribuirse de forma desigual entre mujeres y hombres.

Conviene recalcar, sin embargo, que el alcance de este diagnóstico se limita al municipio de Guadalajara y se sustenta en una muestra reducida. De ahí la pertinencia de ampliar su cobertura a escala metropolitana e implementar una estrategia de levantamiento que capte una muestra más amplia y representativa de creadores y promotores, lo cual requiere contar con un directorio sistemáticamente actualizado del sector. Esta realidad constituye el telón de fondo sobre cualquier análisis completo sobre la forma en que se distribuyen, de manera diferenciada por género, el acceso a recursos, redes y reconocimiento dentro del ecosistema cultural del Área Metropolitana de Guadalajara.

4.5 ACCESO A LA VIDA CULTURAL Y A LA ECONOMÍA CREATIVA POR GÉNERO EN JALISCO Y EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Según datos de la Cuenta Satélite de la Cultura y el Censo Económico más recientes del INEGI (2018), el Producto Interno Bruto (PIB) cultural de Jalisco alcanzó los 50,127 millones de pesos corrientes, lo que equivale al 3.0 % del PIB estatal. Esta cifra ubica a la entidad en el duodécimo lugar a nivel nacional en términos de aportación cultural a la economía (INEGI, 2024; UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024).

Asimismo, en Jalisco operaban 5,788 unidades económicas vinculadas al sector cultural, lo que equivale al 1.7 % del total de negocios en la entidad. Este conjunto abarca una amplia gama de actividades, siendo las más representativas las relacionadas con la fotografía (14 %), la arquitectura e ingeniería (10.3 %), la venta de libros, periódicos y revistas (10.1 %), la publicidad (9.4 %), las artes escénicas y creativas (7.9 %), el diseño (7.7 %) y la educación cultural (7.6 %). Esta variedad de rubros pone de relieve la riqueza y pluralidad del ecosistema cultural jalisciense, así como su contribución al dinamismo económico local (UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024).

En cuanto al empleo, los establecimientos culturales generaron 92,409 puestos de trabajo, es decir, el 4.6 % del empleo total en el estado. No obstante, al desagregar por sexo, se observan diferencias importantes: 44.5 % de estos empleos fueron ocupados por mujeres y 55.5 % por hombres. Esta distribución evidencia que, a pesar de la creciente participación femenina en el sector, persisten desigualdades estructurales en el acceso y permanencia de las mujeres en los espacios laborales culturales (UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024).

Por otra parte, el hogar es la primera instancia donde se forman hábitos culturales, por lo que analizar el gasto cultural de las familias también es fundamental. Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2022, en Jalisco los hogares destinaban, en promedio, el 1.7 % de su gasto total trimestral a bienes y servicios culturales, ligeramente por encima del promedio nacional del 1.4 %. Este monto representó 1.8 millones de pesos, un incremento del 210 % respecto a 2020,

cuando el gasto fue de 858 millones (0.9 % del gasto total estatal) (INEGI, 2022). Estos datos reflejan una recuperación y un interés creciente en la cultura tras la fase más aguda de la pandemia (UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024).

Asimismo, la asistencia a espacios culturales también constituye un indicador clave para medir la participación en la vida cultural. Este aspecto también reflejó de manera notable los efectos de la pandemia durante el periodo 2020-2022, que causó una reducción significativa en las visitas a museos, bibliotecas y espacios escénicos. Aunque aún no se han recuperado los niveles previos a 2019, durante 2023 se observó un repunte considerable respecto al año anterior, dado que la asistencia aumentó un 18.5 % en bibliotecas, un 20.8 % en museos y un 29.7 % en lugares de actuación (UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024).

En términos de género, las mujeres constituyen la mayoría de las personas asistentes, ya que, tan sólo en 2023, se registraron 773,879 mujeres asistentes frente a 591,863 hombres en bibliotecas; y 322,201 mujeres frente a 250,135 hombres en museos. Este protagonismo femenino podría relacionarse con su papel en las tareas de cuidado, como el acompañamiento de niñas y niños pequeños a actividades culturales. Por ello, UNESCO y la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco (2024) argumentan que resulta fundamental incorporar esta información en el diseño de acciones afirmativas con enfoque de género que fortalezcan la participación y presencia equitativa de las mujeres en estos espacios, de forma que también se promueva su beneficio.

BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

Esta sección mapea iniciativas y marcos de acción implementados en otros contextos nacionales e internacionales con el propósito de identificar estrategias que han demostrado eficacia para reducir las brechas de género en los ecosistemas culturales y creativos. Su función dentro del estudio no es prescriptiva, es decir, no se trata de un análisis comparativo de política pública ni de un inventario exhaustivo de experiencias globales, sino de un ejercicio orientado a nutrir el diseño de intervenciones futuras en el AMG. Dado que la transferibilidad de cualquier iniciativa al contexto local depende de condiciones institucionales, normativas y presupuestales específicas, la aplicación de estos referentes requeriría un estudio de adaptabilidad particular.

5. BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

El marco de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), que provee un estándar normativo para cualquier intervención en el sector cultural. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha precisado que la realización plena del derecho a participar en la vida cultural exige disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, adaptabilidad e idoneidad de bienes y servicios culturales; que garantizar la igualdad de género constituye una obligación básica de aplicación inmediata; y que los Estados deben establecer indicadores y parámetros con estadísticas desglosadas que permitan supervisar su cumplimiento (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [CESCR], 2009, párrs. 16, 25, 55 y 71). Las iniciativas aquí reunidas son, entonces, formas mediante las cuales los Estados y otros actores cumplen con la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho a participar en la vida cultural en condiciones de igualdad.

A partir de esta lectura, la selección de casos respondió a tres criterios articulados. Primero, la correspondencia temática con las problemáticas documentadas en el diagnóstico local. De tal manera que se priorizaron iniciativas que abordan desafíos identificados en el AMG, como la precariedad laboral de las creadoras, la ausencia de protocolos institucionales contra la violencia, la invisibilización de las mujeres en los espacios de decisión y la falta de herramientas para la medición de brechas. Segundo, la diversidad de escalas y actores: los casos abarcan desde ministerios nacionales hasta organizaciones de la sociedad civil, e incluyen experiencias de países del norte global y del sur global, con el fin de mostrar que las respuestas posibles no son exclusivas de contextos con alta capacidad institucional. Tercero, el potencial de incidencia en el corto y mediano plazo, en donde se privilegiaron aquellas iniciativas cuya lógica de intervención pudiera ser retomada por actores públicos, privados o civiles del AMG sin requerir transformaciones estructurales de gran escala como condición previa.

Los referentes seleccionados se organizan en cuatro ejes temáticos que recogen tipos de acción cualitativamente distintos: cambio social, guías y protocolos, visibilidad y herramientas, y prevención y atención a las violencias.

5.1 CAMBIO SOCIAL

Hace referencia a las prácticas integrales que promueven los cambios graduales y a largo plazo, permitiendo así, una transformación significativa en los comportamientos, normas, valores, estructuras de la sociedad. Este tipo de iniciativas son cruciales, ya que son las que permiten los cambios de paradigma, a pesar de que puedan percibirse como más lentos. Estas iniciativas corresponden particularmente a la obligación de corregir las formas estructurales de discriminación para que la subrepresentación de ciertos grupos en la vida pública no menoscabe su derecho a participar en la vida cultural (CESCR, 2009, párr. 52 g).

Un referente destacado en la integración institucional de la cultura y la igualdad de género es el Ministerio de Artes, Cultura y Estatus de las Mujeres (Ministry of Arts, Culture and Status of Women) de Alberta, Canadá. Su origen se remonta a 1971, cuando el gobierno provincial creó por primera vez una cartera dedicada a la cultura; sin embargo, la incorporación formal del componente de igualdad de género es de 2016, cuando se creó la Secretaría de Estado para el Estatus de las Mujeres (Status of Women).

Esta decisión respondió a un diagnóstico concreto: Alberta registraba en ese momento la brecha de ingresos por género más amplia del país —con ingresos promedio de las mujeres equivalentes al 60% de los de los hombres—, altas tasas de violencia de pareja y una representación femenina inferior al 30% en los consejos y comisiones públicas provinciales. La creación de una instancia gubernamental buscaba precisamente garantizar que las políticas de todos los sectores fueran analizadas desde una perspectiva de género, en lugar de tratar la desigualdad como un asunto marginal adscrito a ministerios de salud o servicios sociales (Zabjek, 2017).

En 2019, el portafolio del estatus de las mujeres se fusionó con el de Cultura para conformar el Ministerio de Cultura, Multiculturalismo y Estatus de las Mujeres, lo cual implicó una reconfiguración institucional que, lejos de eliminar el enfoque de género, lo ancló en el sector cultural, reconociendo que las industrias creativas constituyen uno de los espacios donde las desigualdades de género se expresan con mayor intensidad. La denominación del ministerio ha variado en varias ocasiones entre 2019 y 2023 —suprimiendo y reincorporando sucesivamente los términos “multiculturalismo” y “estatus de las mujeres”—, pero el portafolio de género nunca abandonó la cartera cultural. En su configuración actual, establecida en junio de 2023 bajo la jefatura de gobierno provincial Danielle Smith con Tanya Fir como ministra, el ministerio integra el Departamento de Artes, Cultura y Estatus de las Mujeres, la Fundación de Alberta para las Artes y el Consejo Asesor sobre la Francofonía. La carta de

mandato incluye el desarrollo de un plan estratégico de diez años para erradicar la violencia de género, el apoyo a la participación económica de las mujeres en los sectores culturales y el fortalecimiento de las industrias culturales albertanas.

Lo que hace de este caso un referente relevante para el contexto del AMG no es únicamente la existencia del ministerio, sino la lógica que sustenta su diseño, cuya premisa es que los problemas de desigualdad de género no son solucionables desde la marginalidad institucional, sino que requieren una instancia con poder de convocatoria sobre otros sectores, presupuesto propio y capacidad de incidir en la agenda del conjunto del gobierno. Como señalaron quienes impulsaron su creación, sin la fuerza de un ministerio autónomo, las dependencias no tenían el incentivo ni la presión institucional para incorporar la perspectiva de género en sus decisiones.

Otro caso de éxito es el Festival Internacional de Cine de Mujeres de Urusaro (Urusaro IWFF) en Ruanda. Se trata de una plataforma que desde el 2015 destaca los logros de las mujeres en la industria cinematográfica, promoviendo la igualdad de género a través de historias y narrativas diversas. Mediante proyecciones, mesas de diálogo y eventos de networking, se fomenta un espacio de encuentro para que cineastas, profesionales de la industria y espectadores intercambien ideas e inspiren el cambio. Además, el Festival tiene el objetivo de contribuir a la reflexión y a generar conciencia sobre las disparidades de género en la región. Aunado a ello, se promueve la profesionalización de las mujeres relacionadas con el sector audiovisual de Ruanda y la región. (Cine Femme Rwanda, s.f.)

5.2 GUÍAS Y PROTOCOLOS

Esta categoría contempla los documentos que, basados en investigaciones y experiencias previas, orientan a instituciones en su quehacer, estructura, normas y procedimientos para que efectivamente abonen a la prevención y erradicación de prácticas que limitan a las mujeres en el sector artístico y cultural. Estas acciones responden a la obligación de los Estados de impedir que terceros interfieran en el ejercicio del derecho a participar en la vida cultural, así como de regular la responsabilidad del sector empresarial y otros actores no estatales (CESCR, 2009, párrs. 50 y 73).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), generó el documento “Cultura para todas y todos: Guía para promover la igualdad de género en la elaboración de políticas”, dirigido a personas responsables del diseño y ejecución de políticas públicas culturales. Dicha guía metodológica ofrece estrategias prácticas para avanzar hacia la igualdad de género en los sectores culturales y creativos. (UNESCO, 2025b)

Por ejemplo, en el capítulo “5. Integrar la igualdad de género en las políticas y medidas culturales”; se especifican las acciones que se deben realizar para lograr la incorporación de la perspectiva de género por etapas: Diseño, Aplicación y seguimiento y Evaluación y comunicación. En cada etapa se desarrollan las acciones que se recomiendan llevar a cabo, así como ejemplos, preguntas motoras y casos prácticos. De esta manera, es posible transmitir los conocimientos y recomendaciones de forma clara y concisa.

Asimismo, en América Latina, específicamente en Chile, existe la Política de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Se trata de una política interna que busca transformar la cultura organizacional del Ministerio y sus Subsecretarías -la de Cultura y Artes y la de Patrimonio-, a la vez que beneficia a la ciudadanía en general. La Política desarrolla la metodología con la que fue construida, siendo este apartado una herramienta y guía para la generación de políticas similares en otros contextos, como lo sería en México.

De igual manera, en el 2022, Perú se publicó la “Guía práctica para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas” como una iniciativa del Ministerio de Cultura, brindando orientaciones, enfoques, recomendaciones y herramientas. Su objetivo es identificar, visibilizar, prevenir y erradicar prácticas y relaciones que reproducen la violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual en los sectores artísticos, en las áreas de: producción, técnica, dirección, gestión cultural, ejecución artística, enseñanza, dirección, curaduría, restauración, administración, personal externo que provee servicios conexos como transporte, seguridad, alimentación, hospedaje, comunicaciones, entre otros. (Ministerio de Cultura, 2022)

La guía explica las pautas para prevenir el hostigamiento sexual en las actividades artísticas mediante tres acciones: Informar y sensibilizar, Dialogar (generar espacios de reflexión y diálogo abierto y colectivo de manera periódica) y Actuar (ejecutar acciones específicas con enfoque de género). Asimismo, establece un Procedimiento de atención, investigación y sanción, que contempla la legislación peruana (Ministerio de Cultura, 2022). Por lo tanto, si se deseara retomar para el caso mexicano, sería necesario hacer la adecuación a la legislación mexicana vigente.

En el caso de Países Bajos existe el Código de Diversidad e Inclusión (Code Diversiteit Inclusie), un código de conducta que las organizaciones culturales deben implementar en la programación, el público al que va dirigido, el personal directo y el personal

indirecto –las personas que colaboran de manera externa. De esta manera, artistas, instituciones, empresas, colectivos y personas prestadoras de servicios relacionadas con la esfera cultural se comprometen a asegurar la diversidad de género en las actividades culturales.

Por otro lado, en Turquía se llevó a cabo la investigación y posterior publicación de recomendaciones para el sector musical "Crece local, crece equitativo" ("Grow local, grow equal"), una iniciativa impulsada por la organización Kreşendo, con financiamiento del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural (UNESCO, 2025c). El objetivo de esa iniciativa fue conocer a fondo la situación de la industria musical, específicamente para las mujeres, por lo que se realizaron: una investigación cualitativa, un informe de políticas con recomendaciones para abordar los desequilibrios regionales, y un plan de acción para promover la igualdad de acceso y oportunidades. (Sarıaltun et al., 2025)

Para ello, se llevaron a cabo entrevistas individuales, encuestas en línea y mesas redondas en cuatro ciudades (Estambul, Esmirna, Ankara y Diyarbakir). Además, se realizaron otras actividades de networking para detonar la vinculación entre personas del medio. Lo anterior permitió obtener un panorama más amplio y exhaustivo sobre la situación de la escena musical en las cuatro ciudades turcas y, a su vez, emitir recomendaciones de políticas para fortalecer la cadena de valor y la industria de la música, promoviendo la igualdad de oportunidades y acceso, así como la colaboración. (UNESCO, 2025c)

Las recomendaciones de políticas emitidas fueron desarrolladas para mejorar las condiciones de producción, vida y trabajo de las personas en el rubro musical. Están dirigidas a las personas de las principales instituciones u organismos responsables con la capacidad de toma de decisiones. Asimismo, se establecen recomendaciones sobre quiénes puede ser actores contribuyentes o colaboradores, si bien no son directamente responsables de la implementación, son instituciones que pueden apoyar el proceso mediante la formulación de políticas, el monitoreo, la promoción o la provisión de recursos. (Sarıaltun et al., 2025)

5.3 VISIBILIDAD Y HERRAMIENTAS

Esta categoría aborda los programas públicos y/o de cooperación internacional que están orientados a promover una mayor promoción del trabajo artístico y cultural de las mujeres, así como ofrecerles capacitaciones, asesorías y apoyo técnico. Como se mencionó previamente, existe una invisibilización y subrepresentación de mujeres en espacios artísticos, por lo que estas iniciativas estimulan las plataformas en donde las mujeres pueden presentar sus trabajos. También por otro lado, existen iniciativas que además brindan la oportunidad de adquirir habilidades blandas –comunicar su proyecto, adaptación al cambio, trabajo en equipo-, así como habilidades duras –capacitaciones de softwares, herramientas contables y financieras, medidas mediante las cuales el Estado facilita el ejercicio del derecho (CESCR, 2009, párr. 52 d).

Por ejemplo, en San Salvador, El Salvador, existe el programa de cooperación internacional Poderosas. Se trata de un programa del Museo Marte en colaboración y con financiamiento de la Embajada de Francia y del Servicio de Cooperación y de Acción Cultural América Central. Busca fomentar el empoderamiento económico y personal de mujeres creadoras, así como apoyar a las mujeres en situación de vulnerabilidad a través de procesos artísticos que sirvan para su empoderamiento y mejorar sus capacidades personales. Lo anterior se logra por medio de un proceso de profesionalización y asesorías, acompañado de una campaña de sensibilización y la generación de encuentros entre agentes culturales y organizaciones feministas para fortalecer redes de trabajo. De esta manera, se contribuye al empoderamiento de las mujeres a través del arte para transformar las desigualdades de género, aunado a su propio reconocimiento como sujetas de derechos (Fondos de Cooperación Francia, 2023).

De igual manera, en Alberta, Canadá, existe el programa de apoyo económico "Beca para las Mujeres en Artes técnicas y aplicadas" (Women in Technical and Applied Arts Scholarship), gestionado por el ya mencionado Ministerio de Arte, Cultura y Estatus de las Mujeres. Dicha beca está dirigida a mujeres canadienses que residen en Alberta y estudian roles técnicos en industrias culturales (audio, cine, videojuegos, producción digital, etc.), y tiene el objetivo de fortalecer el ecosistema cultural y creativo local, reduciendo las desigualdades de género. Mediante una bolsa global de $50,000 CAD, se otorgan $2,500 CAD a cada ganadora de la beca. Lo anterior es a fondo perdido, y debe ser destinado a sus estudios en las áreas ya mencionadas. (Government of Alberta, b)

En el caso de Colombia, existe Mujeres Tejedoras de Vida, un programa público que brinda herramientas a las mujeres organizadas colectivamente en torno a

temas culturales, mediante asesorías, apoyo técnico y desarrollo de habilidades blandas con enfoque de género para su participación en espacios de circulación y comercialización (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, s.f.). De esta manera se identifican y fortalecen las prácticas artesanales de colectivos y de asociaciones de mujeres víctimas del conflicto armado. En la edición del 2025, se logró el fortalecimiento de 25 iniciativas lideradas por colectivos de mujeres víctimas del conflicto armado y de otros tipos de violencia y exclusión (Departamento de Planeación, 2025). Este tipo de programas permiten la organización colectiva, la resignificación del dolor en contextos de conflictos armados, y la oportunidad para autoemplearse.

Asimismo, existen los Museos de las Mujeres. Por una parte, el Museo Nacional de Mujeres en las Artes (National Museum of Women in the Arts), en Washington D.C., fue el primer museo dedicado exclusivamente a exhibir trabajos de mujeres. En 1981 abrió sus puertas para albergar una pequeña colección que se visitaba mediante un recorrido guiado (National Museum of Women in the Arts, s.f.) y hoy en día, tan solo en el año fiscal 2024-2025 recibió alrededor de 58000 visitantes (National Museum of Women in the Arts, 2025).

El Museo tiene como objetivo reconocer los logros de las mujeres artistas contemporáneas y de otras épocas y de cualquier nacionalidad, para reconocer, preservar, difundir la obra de mujeres artistas. Además, cuenta con diversos programas y contenido en línea, ya que la educación de públicos es un pilar importante para visibilizar la obra de las mujeres (National Museum of Women in the Arts, s.f.).

Esta iniciativa ha sido replicada en otros países, tal es el caso de Costa Rica, en donde se gestiona el primer museo feminista virtual de Centroamérica (Museo de las Mujeres, s.f.). Surge en 2009 de promover la historia y la cultura desde la perspectiva de las mujeres, así como promover el enfoque de las pedagogías feministas decoloniales. Ya que este proyecto no sólo involucra mayor visibilidad a la obra de artistas, sino que también realiza trabajos de investigación, cursos, seminarios, talleres, conferencias, coloquios, publicaciones, programas de trabajo comunal universitario, intercambios y colaboraciones con otras instituciones nacionales o internacionales (Museo de las Mujeres, s.f.).

Las exhibiciones se encuentran en su sitio web, lo cual permite ampliar la posibilidad de acceder a ellas desde cualquier dispositivo e incrementar el alcance de dicha iniciativa. Además, algunas utilizan tecnologías de realidad virtual y aumentada y otros recursos para presentar el contenido de manera interactiva, accesible y de forma perpetua (Museo de las Mujeres, s.f.).

5.4 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS EN EL ECOSISTEMA CULTURAL

Por otra parte, se revisaron proyectos especializados en prevenir y atender las violencias de género que se puedan presentar en los diversos espacios del ecosistema cultural. Este tipo de iniciativas son de suma importancia pues las actividades propias del sector cultural pueden ser escenarios de violencias por cuestiones de género. Por ejemplo, en actividades como la danza o artes circenses, se involucra el contacto físico, tanto entre compañeros/as como con profesores/as o directores/as. Aunado a ello, suelen existir jerarquías muy marcadas, así como largas jornadas de trabajo. Estas dinámicas pueden detonar situaciones de vulneración de derechos a las mujeres, por lo que iniciativas como las aquí presentes responden a la necesidad y la obligación de instalar mecanismos para reclamar la protección del derecho a participar en la vida cultural (CESCR, 2009, párr. 54 a).

Es por ello por lo que existen programas como el “Vera* Centro de Confianza contra el Abuso de Poder, el Acoso y la Violencia en el Arte, la Cultura y el Deporte” (Trust Centre for Persons Affected by Violence, Harassment and the Abuse of Power in the Arts, Culture and Sport), en Austria. Con financiamiento del Ministerio Federal de Vivienda, Artes, Cultura y Deporte (Federal Ministry of Housing, Arts, Culture, Media and Sport), este centro brinda apoyo psicológico y jurídico para víctimas de abuso en los sectores artístico, cultural y deportivo. También funge como enlace con otras estructuras de apoyo existentes, con los organismos políticos y las entidades administrativas. El objetivo de Vera* es garantizar que las personas pueden desarrollar y expresar sus talentos de forma segura y sin violencia, por lo que además realizan talleres, iniciativas de sensibilización y medidas estructurales para ayudar a eliminar el abuso en estos ámbitos. (Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt, s. f.).

Por otro lado, en Alemania existe el Centro Themis para Acoso Sexual y Violencia (Themis Advice Centre for Sexual Harassment and Violence), que brinda atención especializada a profesionales culturales y de los medios de comunicación afectados por acoso y violencia sexual. Dentro de estas dinámicas están contempladas las asimetrías de poder, hostigamiento en redes personales, proximidad física, entre otras. (Themis Vertrauensstelle, s. f.).

ANÁLISIS ESPACIAL DE LA OFERTA CULTURAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

6. ANÁLISIS ESPACIAL DE LA OFERTA CULTURAL EN EL AMG

El desarrollo de este análisis parte de la revisión de dos fuentes, el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) y el Sistema de Información Cultural (SIC) del Gobierno de México. A partir de la revisión del DENUE, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se identificaron aquellas unidades económicas relacionadas con actividades artísticas y culturales. La localización de estos espacios se realiza para los municipios de El Salto, Guadalajara, Ixtlahuacán de los Membrillos, Juanacatlán, San Pedro Tlaquepaque, Tlajomulco de Zúñiga, Tonalá, Zapopan y Zapotlanejo, con base en la versión más reciente disponible del directorio, la cual corresponde a mayo de 2025. Como resultado de la revisión se identificaron 480 unidades económicas, las cuales se encuentran clasificadas dentro de las siguientes actividades económicas:

Tabla 1. Distribución de las unidades económicas por tipo de actividad económica

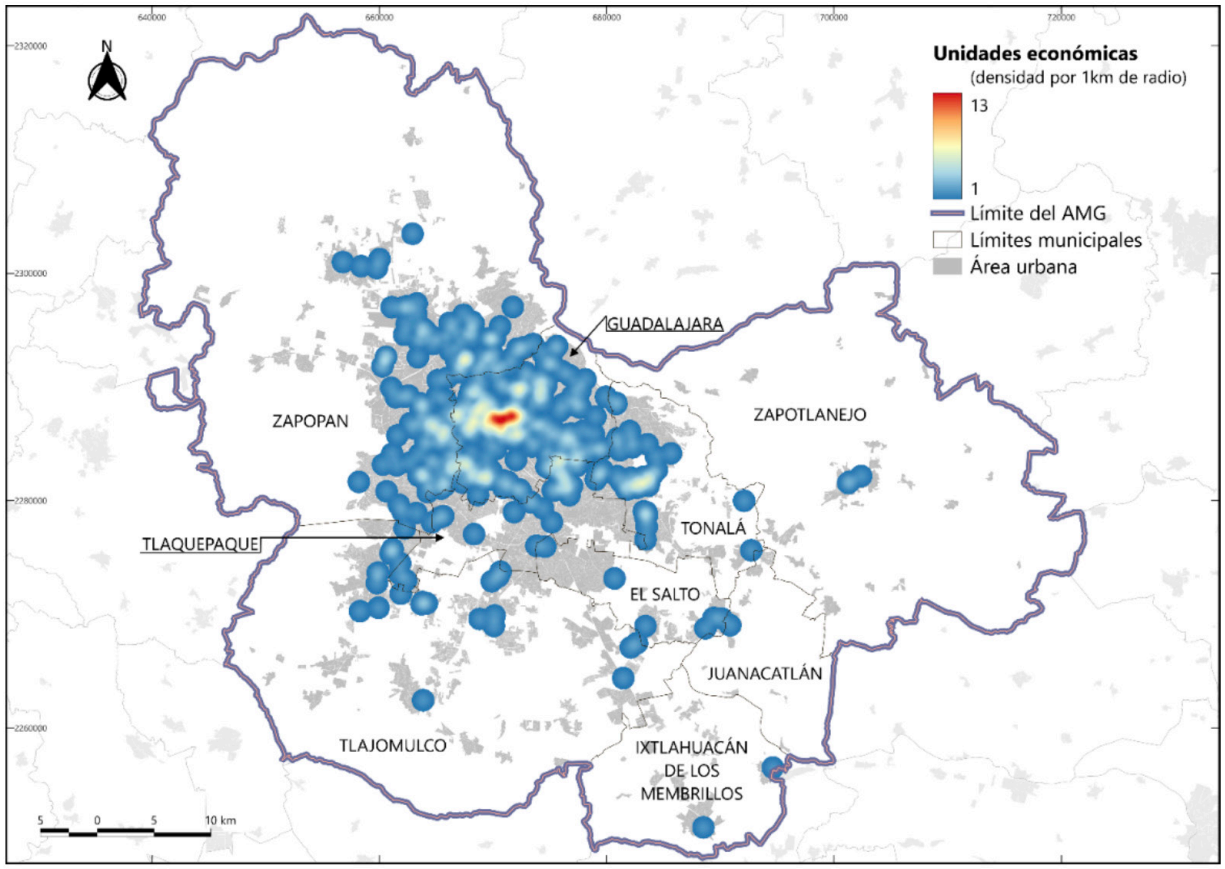
CÓDIGO	ACTIVIDAD ECONÓMICA	NÚMERO DE UNIDADES ECONÓMICAS
711410	Agentes y representantes de artistas	1
711510	Artistas, escritores y técnicos independientes	46
711131	Cantantes y grupos musicales del sector privado	17
711121	Compañías de danza del sector privado	6
711111	Compañías de teatro del sector privado	8
611611	Escuelas de arte del sector privado	311
611612	Escuelas de arte del sector público	16
711132	Grupos musicales del sector público	1
711191	Otras compañías y grupos de espectáculos artísticos del sector privado	1
71320	Promotores de espectáculos artísticos y culturales que no cuentan con instalaciones para presentarlos	4
711311	Promotores del sector privado de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos	22
711312	Promotores del sector público de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos	47
TOTAL		**480**

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), actualizado al 22 de mayo de 2025.

La distribución por actividad económica permite identificar que las escuelas de arte del sector privado agrupan al mayor número de unidades, el cual corresponde al 65% del total. Este predominio se explica, en parte, por la naturaleza del registro, pues el DENUE contabiliza únicamente unidades económicas con establecimiento fijo e identificable. Así, logra captar con mayor precisión aquellas actividades que requieren un espacio físico para operar —como la formación artística— y subrepresenta la producción cultural de base individual, una parte sustantiva del ecosistema. Las cifras deben leerse como un reflejo de la infraestructura cultural registrada y no como un censo de la actividad artística del AMG. Por otro lado, también destaca que la distribución por municipios evidencia una importante concentración en Guadalajara (ver figura 2), que agrupa al 47% de las unidades económicas identificadas (ver gráfica 1), además de ser quien tiene mayor diversificación de actividades, como se puede observar en la tabla 2.

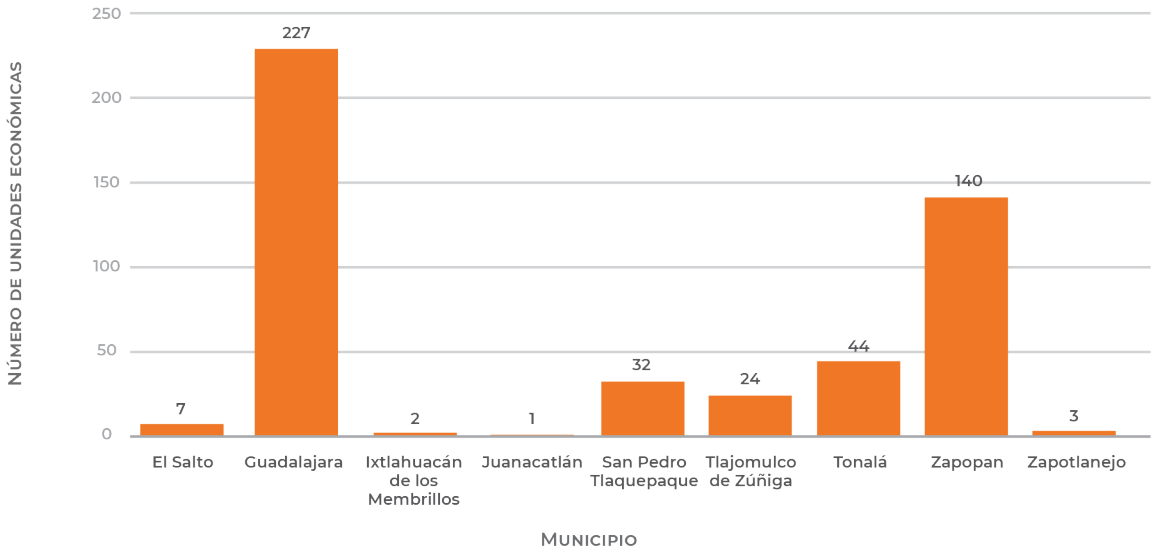
Por ejemplo, al contrastar la infraestructura registrada administrativamente a través del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) con la información captada en campo a través de la encuesta en hogares, se hace evidente la subrepresentación en los registros estadísticos oficiales del Área Metropolitana de Guadalajara (AMG). Mientras que el DENUE reporta únicamente 46 unidades dedicadas a la categoría de “Artistas, escritores y técnicos independientes” (clase 711510) y 17 de “Cantantes y grupos musicales del sector privado” (clase 711131) en todo el territorio metropolitano, los resultados de la encuesta representativa de este estudio demuestran que el autoempleo es la columna vertebral de la producción cultural local. Específicamente, entre la población del AMG que realiza una actividad artística o cultural como vía de inserción económica, el 66.9% se desempeña bajo la modalidad de trabajo independiente.

Figura 2. Densidad de unidades económicas relacionadas con el arte y la cultura dentro del AMG



Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), actualizado al 22 de mayo de 2025.

Gráfica 1. Distribución de las unidades económicas por municipio



Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), actualizado al 22 de mayo de 2025.

Tabla 2. Número de unidades económicas por tipo de actividad y municipio[5]

ACTIVIDAD ECONÓMICA	EL SALTO	GUADALAJARA	IXTLAHUACÁN DE LOS MEMBRILLOS	JUANACATLÁN	SAN PEDRO TLAQUEPAQUE	TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA	TONALÁ	ZAPOPAN	ZAPOTLANEJO	AMG
Agentes y representantes de artistas		1								1
Artistas, escritores y técnicos independientes		19			5		14	7	1	46
Cantantes y grupos musicales del sector privado	2	5			2			7	1	17
Compañías de danza del sector privado		3			1		1	1		6
Compañías de teatro del sector privado		6						2		8
Escuelas de arte del sector privado	4	142			19	20	23	103		311
Escuelas de arte del sector público		12			1	1		2		16
Grupos musicales del sector público		1								1
Otras compañías y grupos de espectáculos artísticos del sector privado		1								1
Promotores de espectáculos artísticos y culturales que no cuentan con instalaciones para presentarlos		2						2		4
Promotores del sector privado de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos		15				2	1	4		22
Promotores del sector público de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos	1	20	2	1	4	1	5	12	1	47
Total general	**7**	**227**	**2**	**1**	**32**	**32**	**24**	**140**	**3**	**480**

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), actualizado al 22 de mayo de 2025.

Es importante mencionar que, dentro de esta clasificación de actividades, los centros culturales y casas de la cultura municipales aparecen como promotores del sector público de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos, sin embargo, en la práctica se ha observado que, además de cumplir esta función, muchos de estos espacios tienen una orientación formativa dentro del arte y la cultura, por lo que también pueden ser reconocidos como escuelas de arte del sector público. Por el contrario, los promotores del sector privado que cuentan con instalaciones para la presentación de espectáculos artísticos y culturales se restringen exclusivamente a la promoción de eventos.

[5] Las clases de actividad económica 711510 (Artistas, escritores y técnicos independientes) y 711131 (Cantantes y grupos musicales del sector privado) registran cifras significativamente inferiores a la escala real del sector en el AMG. Esto se debe a los criterios conceptuales del DENUE, donde la unidad de observación es el establecimiento, el cual requiere una ubicación física permanente y delimitada por instalaciones fijas. Por diseño conceptual, el directorio excluye explícitamente a las unidades económicas que realizan actividades de manera ambulante, itinerante o en locales desmontables que se remueven diariamente. Aunque el DENUE contempla la incorporación de viviendas con actividad económica, su captación física en campo depende de que la actividad sea identificable mediante visibilidad externa (como rótulos comerciales) o de que el propio creador realice un auto-registro voluntario en línea, procesos poco comunes entre los agentes de libre ejercicio (freelance). Por lo tanto, estas cifras reflejan exclusivamente la infraestructura comercial formalmente establecida y georreferenciada en el AMG, y no constituyen un censo de la fuerza laboral o de la producción cultural de base individual en el territorio.

Por otro lado, es importante reconocer la existencia de espacios que, por cuestiones del giro económico con el que se encuentran registrados, se clasifican en una actividad económica distinta a las referidas en este apartado, sin embargo, en la práctica son reconocidos por la comunidad como espacio del arte y la cultura, tal es el caso de algunas cafeterías en las que, además de ofrecer alimentos y bebidas, funcionan como foros para distintos artistas o como espacios para el desarrollo del arte y la cultura. Ejemplos de estos espacios son Ortográfika en Guadalajara, cafetería que destaca por ser un lugar para la difusión de la poesía o la Casa del Mezquite en Zapopan, espacio en el tienen lugar presentaciones musicales y teatrales, además de ofrecer ocasionalmente cursos en diferentes disciplinas artísticas.

Los espacios públicos, como plazas y jardines, han sido puntos donde confluyen de manera eventual la comunidad artística con la población en general. Ya sea a través del espectáculo, por ejemplo, el teatro callejero o presentaciones musicales o de danza, o actividades formativas, como clases de danza o baile. Por mencionar algunos ejemplos de este tipo, están las serenatas de la Orquesta Típica de Jalisco en la Plaza de Armas, en Guadalajara, las clases de salsa en el andador Chapultepec, las clases de danzón en las plazas Reforma, del Santuario de Nuestra Señora de Guadalupe o del Templo Expiatorio en Guadalajara e incluso las exposiciones de arte plástica y presentaciones musicales en la estación Juárez del Tren Ligero.

A partir de la revisión del SIC, mediante los directorios de espacios culturales publicados por la Secretaría de Cultura del Gobierno de México y actualizados a 2026, se lograron identificar un total de 572 espacios agrupados en 12 tipos (ver tabla 3). Los espacios culturales con mayor representatividad son las universidades, las cuales comprenden el 26% del total, seguido por las librerías con el 14% y las bibliotecas públicas de la Red Nacional de Bibliotecas (DGB) con el 12%.

En cuanto a la distribución por municipio, el 53% se encuentra dentro de Guadalajara, siendo el municipio que más espacios culturales concentra. En segundo lugar, se encuentra Zapopan con el 23% del total (ver gráfica 2).

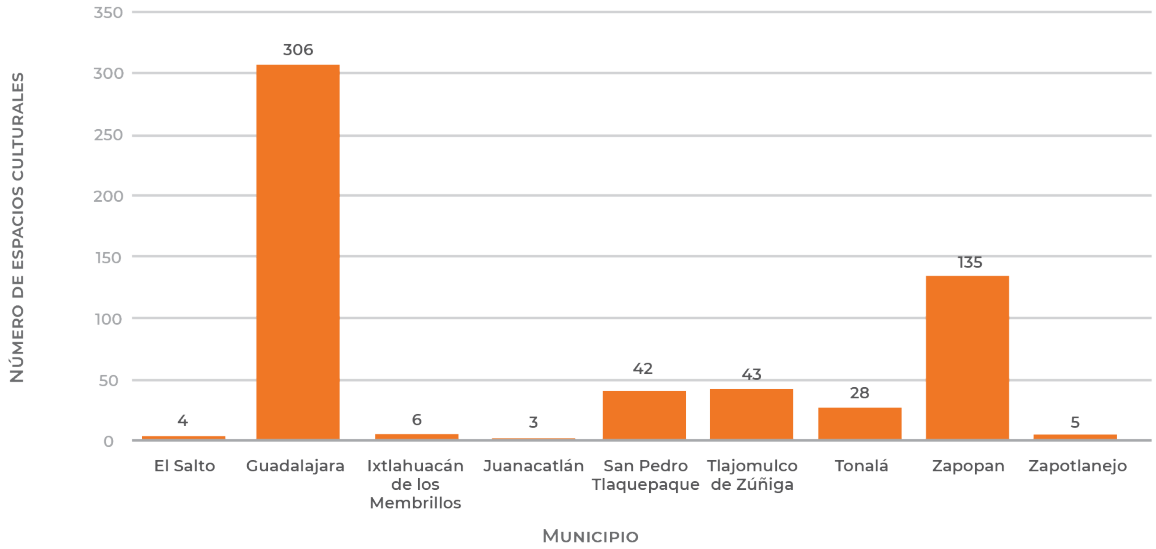
Tabla 3. Número de espacios culturales por tipo de espacio y municipio

ESPACIO CULTURAL	EL SALTO	GUADALAJARA	IXTLAHUACÁN DE LOS MEMBRILLOS	JUANACATLÁN	SAN PEDRO TLAQUEPAQUE	TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA	TONALÁ	ZAPOPAN	ZAPOTLANEJO	AMG
Auditorio		12			3	2		7	1	25
Biblioteca		6			1	8		5		20
Biblioteca DGB	1	17	3	1	12	9	7	20	2	72
Casa de artesanía		1			1					2
Centro de desarrollo indígena		1								1
Centro/casa cultural	1	23	2	1	4		6	11	1	49
Complejo cinematográfico		23			2	9	3	15		54
Galería	2	38			6	1	2	8		55
Librería		59			2	5		16		82
Museo		25		1	2	2	2	6		38
Teatro		14	1					10		25
Universidad		87			9	7	8	37	1	149
Total general	**4**	**306**	**6**	**3**	**42**	**43**	**28**	**135**	**5**	**572**

Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026.

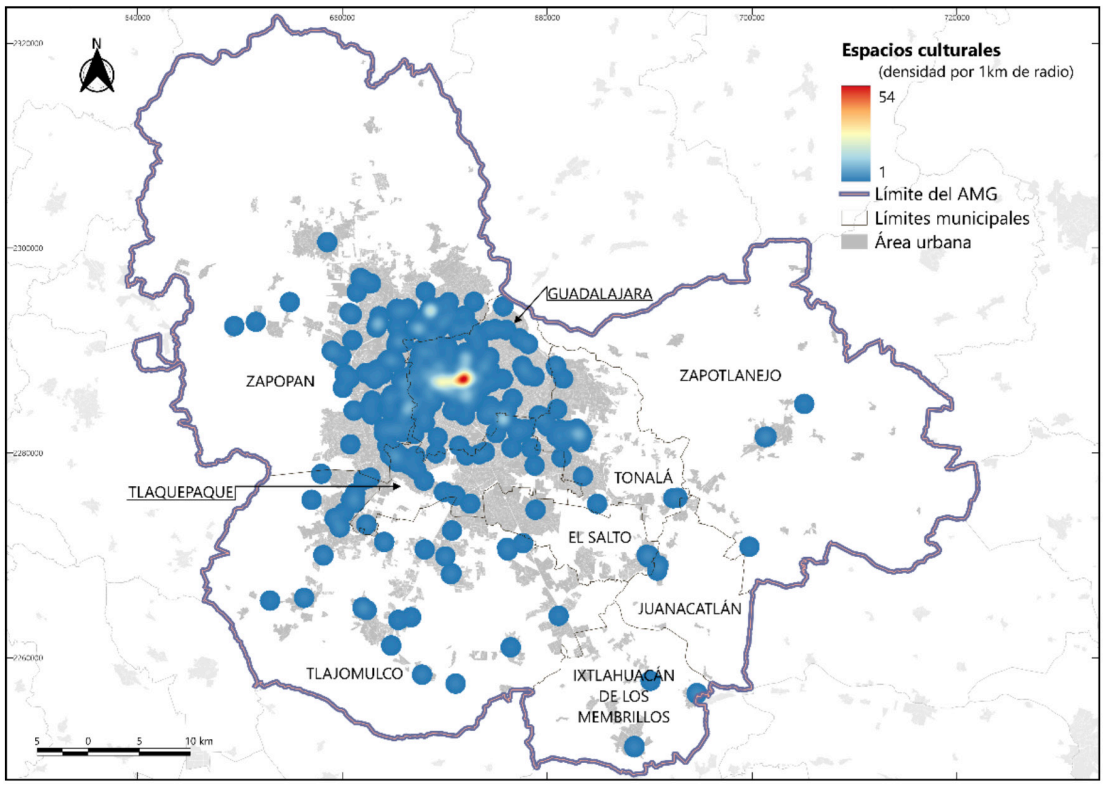
Sobre los tipos de espacios culturales, es importante mencionar que tanto las librerías como los complejos cinematográficos consideran a los espacios privados como parte del directorio (por ejemplo, Cinépolis, Cinemex, Librerías Gandhi, Librerías Gonvill). Otro aspecto importante es que para centros o casas culturales se presentan en diferentes directorios cada uno de los espacios que lo compone, por ejemplo, el Conjunto Santander de Artes Escénicas se conformará de las salas Placido Domingo, la 2, 3 y 4 (registradas en el directorio de teatros), y a este mismo espacio se le pueden sumar la Cineteca FICG, el Ágora Jenkins, la Biblioteca Pública del Estado Juan José Arreola, la librería y la galería Carlos Fuentes, por lo que en este tipo de espacios la densidad por 1km de radio será mayor (ver figura 3).

Gráfica 2. Distribución de los espacios culturales por municipio



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026

Figura 3. Densidad de espacios culturales dentro del Área Metropolitana de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026.

Al comparar la información disponible en el DENUE y en el SIC, es posible identificar lo siguiente:

1. El DENUE permite localizar las escuelas de arte del sector privado, algo que no está dentro del SIC. Esta categoría es la que concentra a la gran mayoría de las unidades económicas identificadas en el directorio (el 65%).

2. Otro dato que no se encuentra dentro del SIC son artistas, escritores y técnicos independientes y del sector privado a cantantes, grupos musicales, y compañías de danza y teatro. En resumen, el DENUE permite acercarse a la oferta de espacios culturales desde el sector privado.

3. El SIC, al ser una fuente dependiente de la Secretaría de Cultura, emplea categorías propias del arte y la cultura, lo que permite tener un directorio de espacios culturales más amplio y detallado. Sin embargo, es importante precisar los criterios de selección de espacios culturales, ya que dada la amplitud que maneja el SIC se encuentran espacios como universidades (públicas y privadas) que propiamente no están especializadas o focalizadas en la oferta de espacios artísticos o culturales, sino en espacios para la formación profesional de la población, aunque cierto es que dentro de las universidades se desarrollan actividades que impulsan el arte y la cultura. Otro ejemplo son las librerías y los complejos cinematográficos que se integran más en una lógica de mercado que en actividades de difusión y desarrollo artístico y cultural.

4. Algunos de los espacios en común entre ambas fuentes son los centros y casas de cultura, que en el DENUE se encuentran como promotores del sector público de espectáculos artísticos y culturales que cuentan con instalaciones para presentarlos.

5. Ambas fuentes también ponen en evidencia la concentración existente de espacios para el arte y la cultura en el municipio de Guadalajara y, en segundo lugar, Zapopan.

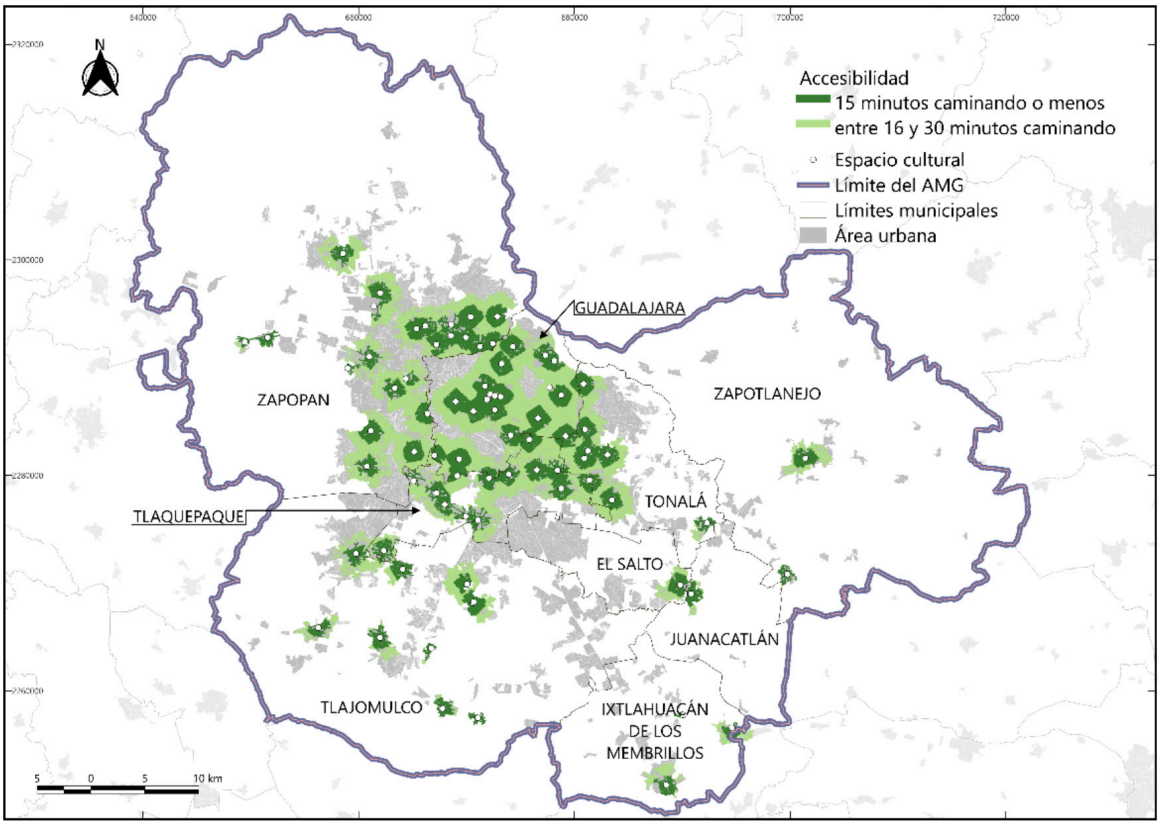
Además de considerar la oferta de espacios artísticos y culturales, en término de número de espacios por municipio, también resulta importante conocer la accesibilidad que la población tiene a estos, en términos de distancia y tiempo. En este sentido, se revisa el costo de viaje a través de un análisis de redes que permite identificar la accesibilidad a espacios culturales, considerando traslados a pie y a una velocidad de marcha de 5 km/h. Lo que los mapas de análisis de redes permiten identificar a primera vista es la cobertura en términos de territorio y, si a ello se integra el número de habitantes, es posible conocer la cobertura en términos de población, es decir, cuántas personas tienen acceso a estos, bajo los criterios de análisis mencionados.

Es importante mencionar como consideraciones metodológicas que se elige el criterio de traslados a pie dado que es el medio de transporte de la población en general; en cuanto a la velocidad de marcha de 5 km/h obedece a la media de un adulto en condiciones normales de salud. Finalmente, se consideran para el análisis de redes únicamente aquellos espacios culturales del SIC en los que se concentra la mayor parte de espacios públicos cuya función principal tiene que ver con arte y cultura, como lo son las bibliotecas, los museos, teatros y centros y casas de la cultura.

Respecto a la cobertura territorial que tienen las bibliotecas (figura 4), se observa una extensión significativa y vasta para el municipio de Guadalajara y el primer anillo urbano en torno a este, es decir Zapopan, Tlaquepaque y Tonalá, siendo Guadalajara y Tlaquepaque quienes muestran una red con mayor amplitud. En el caso de Zapopan y Tonalá, se observa una red amplia en los límites con Guadalajara y una disminución de esta conforme se aleja de dichos límites. En el caso de los municipios del segundo anillo urbano, es decir Tlajomulco, El Salto, Ixtlahuacán de los membrillos, Juanacatlán y Zapotlanejo, se observa una red con mayor grado de desarticulación, lo que obedece tanto a la dispersión y discontinuidad de los centros de población como a la baja oferta de espacios culturales. En estos casos, las bibliotecas se localizan en las cabeceras municipales, con excepción de Tlajomulco en donde se cubren otros centros de población.

En el conjunto metropolitano, alrededor del 71.5% de la población tiene acceso a por lo menos una biblioteca, trasladándose a pie e invirtiendo no más de 30 minutos en el viaje. Revisando el costo de viaje por municipio se observan las mayores coberturas poblacionales en los municipios de Guadalajara y Tlaquepaque, llegando al 91 y 87% de sus habitantes, respectivamente. El caso de Tonalá y Zapopan es similar al conjunto metropolitano, llegando al 72 y 74% de sus habitantes, respectivamente. Finalmente, los municipios con una cobertura poblacional más baja son Ixtlahuacán de los Membrillos con el 24%, Juanacatlán con el 31%, Zapotlanejo con el 54% y El Salto con la cobertura más baja del AMG con solo el 24%.

Figura 4. Cobertura territorial de las bibliotecas que integran el SIC

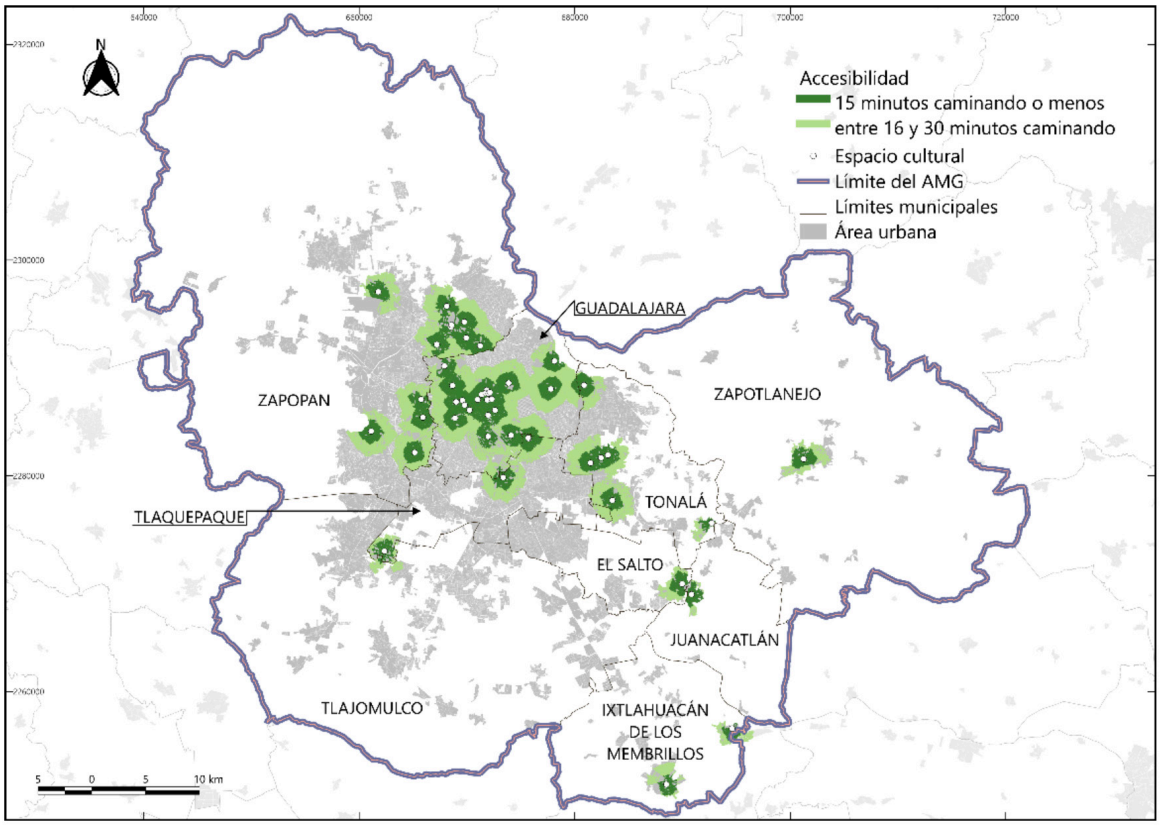


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026

La red de servicio que se define en torno a los centros y casas de la cultura (figura 5) presenta, a diferencia de la relativa a las bibliotecas, una menor amplitud, obedeciendo principalmente a patrones de concentración espacial alrededor de los principales centros de población metropolitanos en términos de su funcionalidad y no de su tamaño poblacional, por ejemplo, las cabeceras donde se concentran los servicios administrativos, y específicamente a aquellos que guardan una mayor conectividad. Se observa una cobertura significativa en Guadalajara y, en segundo término, en Zapopan y Tonalá, especialmente en los límites de estos con Guadalajara. El resto de los municipios presenta una red reducida o nula como lo es en el caso de Tlajomulco.

En cuanto a la cobertura poblacional, los centros y casas de la cultura del conjunto metropolitano son accesibles al 41% de sus habitantes, bajo las consideraciones metodológicas anteriormente descritas. Destacan Guadalajara y Tonalá, quienes registran una cobertura poblacional del 62 y 52% respectivamente; le siguen Zapopan y Zapotlanejo, quienes se posicionan ligeramente sobre el conjunto metropolitano con el 47 y 49% respectivamente. Por debajo del conjunto metropolitano están Tlaquepaque y Juanacatlán con el 31% cada uno, Ixtlahuacán de los membrillos con el 24%, El Salto con 11% y Tlajomulco con el valor más bajo registrado, del 2%, y el cual tiene que ver con población que tiene acceso a la Casa de la Cultura Santa Anita ubicada en el municipio de Tlaquepaque.

Figura 5. Cobertura territorial de los centros culturales y casas de la cultura que integran el SIC

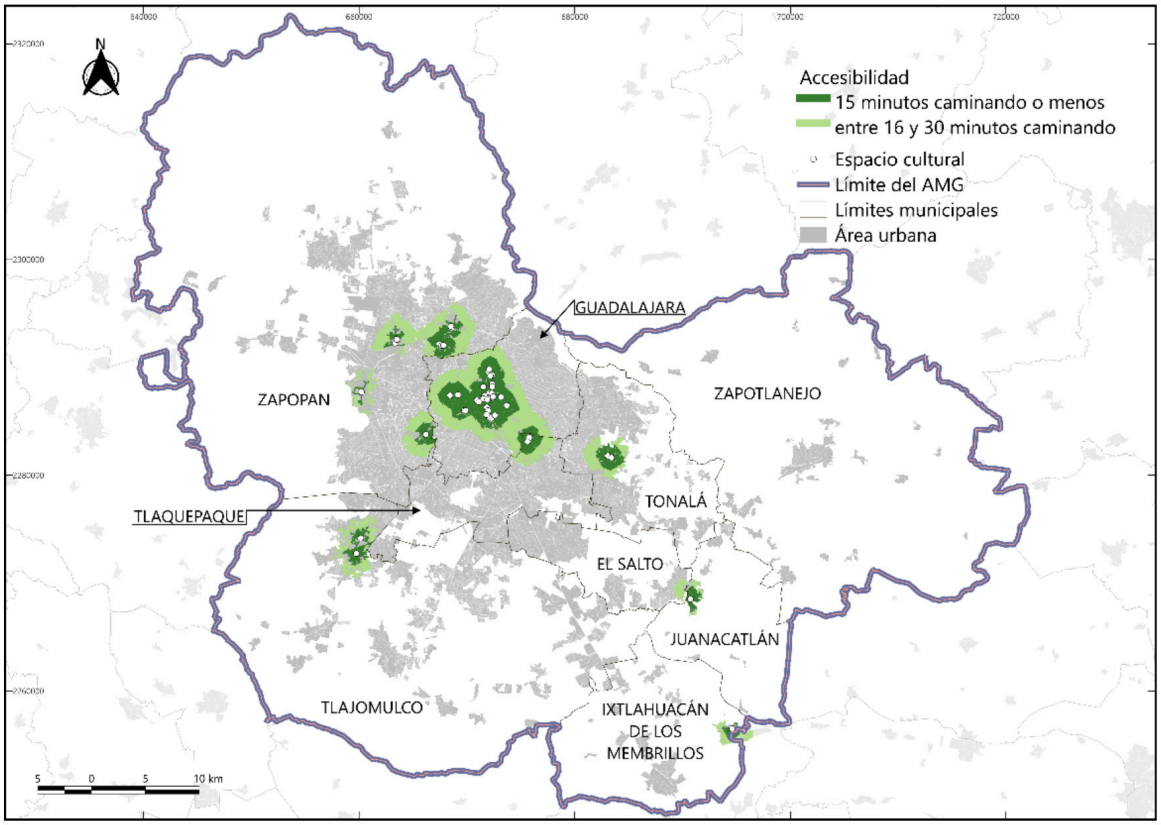


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026.

Por último, se analiza la cobertura de los museos y teatros (figura 6). En esta se observa una mayor discontinuidad y redes con un grado de concentración mayor al que registran las casas y centros culturales. Esto se debe en parte a una menor oferta de estos espacios públicos, aunque también influye el desarrollo centralizado en la capital del estado que han tenido actividades artísticas y culturales a lo largo del tiempo. En ese sentido, Guadalajara muestra una amplia cobertura dentro de sus zonas centro y poniente; Zapopan, Tlaquepaque y Tonalá, por su parte, presenta una red consolidada en sus centros históricos. En el resto de los municipios se observa una red poco desarrollada y, en el caso de Zapotlanejo, nula.

En términos de población y bajo los criterios metodológicos descritos con antelación la estimación de la accesibilidad a museos y teatros muestra una reducción respecto a los demás espacios culturales descritos en este apartado. Dentro del conjunto metropolitano solo el 20% de sus habitantes tiene acceso a por lo menos un museo o teatro con un costo de viaje a pie no mayor a 30 minutos. Observando los datos a nivel municipio, Guadalajara, Juanacatlán y Zapopan se encuentran por arriba del conjunto metropolitano, con el 34, 31 y 21% respectivamente; por otro lado, los municipios por debajo del valor metropolitano son Tonalá con el 19.7%, Tlaquepaque con el 11%, Ixtlahuacán de los membrillos con 10%, Tlajomulco con 6% y el Salto con el 5%.

Figura 6. Cobertura territorial de los museos y teatros que integran el SIC



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Información Cultural (SIC) de la Secretaría de Cultura del Gobierno de México, actualizados al mes de mayo de 2026.

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL SECTOR CULTURAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

7. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL SECTOR CULTURAL EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

El presente apartado examina la estructura del sector cultural en el AMG con el propósito de caracterizar su configuración institucional, su distribución salarial y las dinámicas institucionales que inciden en la participación de mujeres y hombres dentro de las instituciones culturales. A partir de un enfoque analítico que combina dimensiones económicas y organizacionales, se busca identificar patrones estructurales que permitan comprender tanto la composición interna del sector como las posibles brechas de género asociadas a su funcionamiento.

El apartado se organiza en dos apartados complementarios. En primer lugar, el Análisis organizacional y salarial examina la distribución de la nómina, la concentración del personal por rangos salariales desagregada por sexo y la representación femenina en puestos de toma de decisión. En segundo lugar, el Análisis estatal y municipal desarrolla una comparación entre los distintos niveles de gobierno, con el fin de identificar diferencias vinculadas a la escala administrativa y al diseño institucional.

En conjunto, se busca aportar evidencia empírica para comprender cómo se estructura el sector cultural del AMG y de qué manera dicha estructura puede influir en la reproducción o reducción de desigualdades de género.

7.1 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y SALARIAL

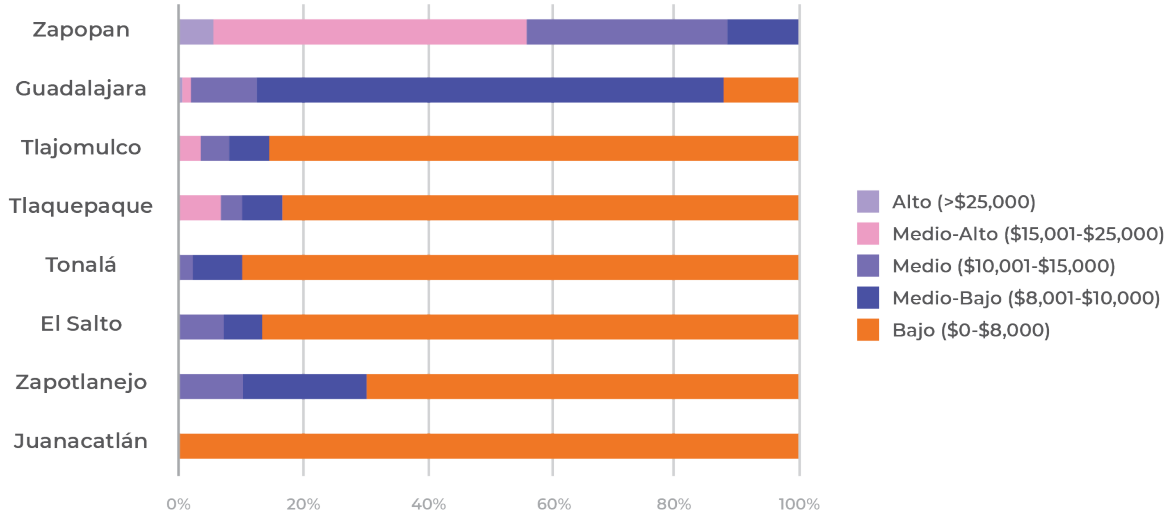
Este subapartado analiza la dimensión salarial y organizacional del sector cultural en el AMG a partir de cuatro ejes específicos. En primer lugar, se examina la distribución y la estructura relativa de la nómina dentro de la estructura salarial de cada municipio. Asimismo, se analiza la concentración de mujeres y de hombres por rangos salariales, con el fin de identificar posibles desigualdades en la distribución de los ingresos. Finalmente, se evalúa la representación femenina en puestos de toma de decisión dentro de las instituciones culturales del AMG. En conjunto, estos elementos permiten caracterizar la organización económica del sector, identificar patrones de desigualdad asociados al género en sus niveles de ingreso y en el acceso a posiciones de liderazgo, así como detectar el grado de diversificación existente entre los municipios.

El análisis de la estructura organizacional y de las condiciones salariales se elaboró con base en la información de la nómina correspondiente a la segunda quincena de diciembre de 2025. Como excepción, para los municipios de San Pedro Tlaquepaque y Tonalá se utilizó la nómina de la segunda quincena de noviembre de 2025, mientras que para El Salto se consideró la información de la primera quincena de septiembre de 2025. Se utilizaron conteos de participación por sexo, así como una clasificación de rangos salariales basada en la percepción mensual bruta.

Para homologar la información de nómina proveniente de los distintos municipios del Área Metropolitana de Guadalajara, se aplicó un proceso de estandarización utilizando como referencia el Catálogo de Puestos 2026 del municipio de Zapopan, empleado como diccionario base de clasificación. Este procedimiento permitió construir una base consolidada y comparable entre municipios, adecuada para el análisis de la estructura del personal y su distribución jerárquica (Ayuntamiento de Zapopan, 2026). Los rangos salariales se definieron con base en la distribución de la percepción mensual bruta y se ajustaron a intervalos redondeados que permiten distinguir tramos funcionales de la estructura organizacional.

En primera instancia, la estructura relativa de la nómina por rango salarial en cada municipio muestra diferencias importantes en el grado de diversificación salarial entre las instituciones culturales municipales del AMG (véase gráfica 3). En municipios como Juanacatlán, Zapotlanejo, El Salto y Tonalá, la nómina se concentra casi en su totalidad en el rango salarial bajo ($0–$8,000), lo que refleja estructuras salariales altamente concentradas y con escasa diferenciación interna. Esta configuración limita la existencia de rangos intermedios y superiores. En contraste, municipios como Zapopan, Guadalajara, Tlajomulco y San Pedro Tlaquepaque presentan una estructura salarial más diversificada, con presencia de rangos medio-bajo, medio y, en menor medida, medio-alto y alto. Esta mayor heterogeneidad salarial indica instituciones con mayor complejidad organizacional, donde coexisten distintos niveles de responsabilidad y remuneración.

Gráfica 3. Distribución de la nómina en la estructura salarial en cada municipio (estructura relativa)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de nóminas de instituciones culturales municipales, obtenida de los portales de transparencia correspondientes.

Por otra parte, al analizar la concentración del personal por rango salarial, desagregada por sexo y municipio (véanse gráficas 4 y 5), y con el fin de facilitar una lectura comparativa de la distribución de ingresos, se observa que en la mayoría de los municipios tanto mujeres como hombres se concentran predominantemente en los rangos salariales bajos. Este patrón evidencia estructuras institucionales con márgenes salariales limitados, particularmente en los municipios con menor tamaño administrativo.

No obstante, al contrastar la distribución por sexo en municipios con estructuras organizacionales más amplias, se identifican patrones diferenciados. En Zapopan, por ejemplo, las mujeres presentan una mayor concentración relativa en los rangos salariales medio-alto y alto, mientras que los hombres tienden a concentrarse en los rangos bajo, medio-bajo y medio. Este comportamiento apunta a posibles diferencias en los mecanismos de inserción en la estructura ocupacional del sector cultural más desarrollada del AMG. No obstante, en Guadalajara se observa un patrón diferente, donde los hombres muestran una presencia más distribuida hacia los rangos medios, en contraste con la mayor concentración femenina en el rango medio-bajo.

Por el contrario, en municipios con estructuras organizacionales más reducidas, como Juanacatlán, Zapotlanejo, El Salto y Tonalá, la concentración casi total de mujeres y hombres en los rangos salariales bajos limita la identificación de brechas salariales de género consistentes. En estos casos, las diferencias observadas parecen estar asociadas principalmente a las características estructurales del diseño institucional y a la escala administrativa, más que a dinámicas diferenciadas de acceso a posiciones jerárquicas superiores dentro de los organigramas.

Gráfica 4. Concentración de mujeres por rango salarial en el sector cultural público del AMG

Rango de ingresos	Juanacatlán	Zapotlanejo	Tonalá	El Salto	Tlaquepaque	Tlajomulco	Guadalajara	Zapopan
Alto (>$25,000)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
Medio-Alto ($15,001-$25,000)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	3.6%	0.5%	69.6%
Medio ($10,001-$15,000)	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	4.5%	3.6%	12.1%	15.2%
Medio-Bajo ($8,001-$10,000)	0.0%	0.0%	9.7%	10.0%	6.1%	10.7%	72.5%	8.7%
Bajo ($0-$8,000)	100.0%	100.0%	90.3%	80.0%	87.9%	82.1%	14.8%	0.0%

Fuente: Elaboración propia con base en la información de nóminas de instituciones culturales municipales, obtenida de los portales de transparencia correspondientes.

Gráfica 5. Concentración de hombres por rango salarial en el sector cultural del AMG

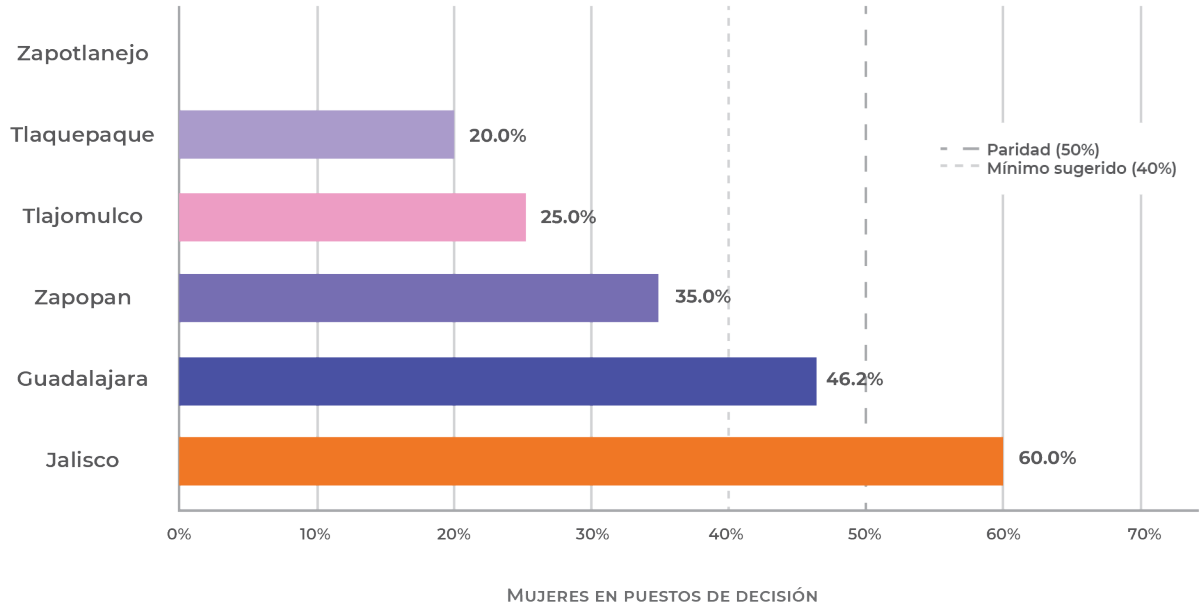
Rango de ingresos	Juanacatlán	Zapotlanejo	Tonalá	El Salto	Tlaquepaque	Tlajomulco	Guadalajara	Zapopan
Alto (>$25,000)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	5.1%
Medio-Alto ($15,001-$25,000)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.6%	3.2%	24.0%
Medio ($10,001-$15,000)	0.0%	0.0%	5.0%	2.3%	4.8%	9.1%	40.4%	29.2%
Medio-Bajo ($8,001-$10,000)	0.0%	0.0%	15.0%	9.1%	4.8%	78.3%	13.1%	21.4%
Bajo ($0-$8,000)	100.0%	100.0%	90.0%	75.0%	87.1%	10.1%	0.0%	45.8%

Fuente: Elaboración propia con base en la información de nóminas de instituciones culturales municipales, obtenida de los portales de transparencia correspondientes.

Por otra parte, el análisis de la representación femenina en puestos de decisión muestra un panorama heterogéneo entre el ámbito estatal y los municipios del Área Metropolitana de Guadalajara (véase gráfica 6), evidenciando diferencias significativas en el acceso de las mujeres a los espacios formales de liderazgo institucional.

A nivel estatal, Jalisco registra el mayor avance, con 60% de mujeres en cargos de decisión, al superar el umbral de paridad y demostrar que una composición equilibrada es alcanzable en la gestión cultural. Por su parte, Guadalajara presenta un desempeño cercano a la paridad, con 46.2%, posicionándose como el municipio con mejores resultados en este indicador a nivel local. En contraste, Zapopan, Tlajomulco de Zúñiga y San Pedro Tlaquepaque se ubican en un nivel intermedio, con porcentajes que oscilan entre 20% y 35%, lo que refleja brechas relevantes en el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión. El caso más crítico es Zapotlanejo, donde no se registra presencia femenina en los cargos analizados, lo que evidencia una exclusión total de las mujeres en los espacios formales de decisión.

Gráfica 6. Representación femenina en puestos de decisión dentro de las instituciones de cultura del AMG[6]



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las nóminas de las instituciones culturales del Estado de Jalisco, obtenida de los portales de transparencia correspondientes, con corte a enero de 2026.

A la luz del marco normativo vigente en México, que establece la paridad de género como un principio constitucional obligatorio, orientado a una integración equilibrada cercana al 50/50 (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2019) y considerando de manera complementaria los umbrales internacionales mínimos utilizados para evaluar avances iniciales (particularmente el 30% como referencia histórica), los resultados muestran que únicamente el ámbito estatal y, en menor medida, el municipio de Guadalajara presentan niveles de representación femenina que pueden considerarse relativamente avanzados. En contraste, el resto de los municipios analizados se mantiene por debajo tanto del estándar de paridad como de los umbrales mínimos de referencia, lo que confirma que la participación de las mujeres en los espacios de decisión cultural continúa siendo desigual, especialmente en el ámbito municipal.

7.2 ANÁLISIS ESTATAL Y MUNICIPAL

El presente apartado desarrolla un análisis comparativo entre el ámbito estatal y los municipios del AMG. Con el fin de asegurar la comparabilidad, se definió un marco de referencia común para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política cultural municipal. Este marco se basa en la revisión de instrumentos normativos, documentos de planeación, información presupuestaria y mecanismos operativos, que permite identificar la presencia o ausencia de componentes asociados a la transversalización de la perspectiva de género.

En particular, se consideran los siguientes criterios:

- **Diagnósticos diferenciados:** identificación explícita de problemáticas, necesidades o condiciones diferenciadas por sexo o género en documentos de planeación, diagnósticos sectoriales o programas culturales.
- **Presupuesto con enfoque de igualdad:** asignación presupuestaria que incorpore criterios de igualdad de género, ya sea mediante etiquetado específico, acciones afirmativas o referencias explícitas al enfoque de igualdad en el gasto cultural.
- **Indicadores de género:** existencia de indicadores que permitan dar seguimiento a la participación, cobertura o impacto de las acciones culturales en mujeres y hombres.

[6] Para los municipios de Tonalá y El Salto no fue posible realizar una desagregación detallada por tipo de puesto o nivel jerárquico, debido a que en la información de nómina pública disponible únicamente se identifica el nombre del personal, sin especificar el puesto o cargo que desempeña.

- **Mecanismos de apoyo dirigidos a niñas, adolescentes y mujeres:** presencia de programas, apoyos, estímulos o acciones orientadas de manera explícita a estos grupos.

- **Contextos de las intervenciones:** consideración de variables de tiempo, espacio y condiciones de seguridad de las mujeres en el diseño e implementación de actividades culturales.

Con base en estos criterios, se construyó una matriz de análisis comparativo que permite identificar la presencia o ausencia de cada componente en los municipios analizados.

Tabla 4. Análisis comparado de la incorporación de la perspectiva de género en la política cultural municipal

Municipio	Diagnósticos diferenciados	Presupuesto con enfoque de igualdad	Indicadores de género	Mecanismos de apoyo dirigido a niñas, adolescentes y mujeres	Contextos de las intervenciones que incluyan aspectos de tiempo, espacio y seguridad de las mujeres
El Salto	No	No	No	No	No
Guadalajara	No	No	No	No	No
Juanacatlán	No	No	No	No	No
Tlaquepaque	No	No	No	No	No
Tlajomulco	No	No	No	No	No
Tonalá	No	No	No	No	No
Zapopan	No	No	No	No	No
Zapotlanejo	No	No	No	No	No

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión de documentos normativos, programáticos y presupuestarios de cada municipio a enero de 2026 (consulte las referencias para más detalle)

Ninguno de los ocho municipios del AMG cumple con alguno de los cinco criterios. Esta ausencia generalizada permite ver que la política cultural municipal actualmente se diseña sin diagnósticos que identifiquen las condiciones diferenciadas de mujeres y hombres, se presupuesta sin criterios de igualdad y se evalúa sin indicadores que permitan saber a quién está llegando. Al no existir instrumentos mínimos para identificarlas u observar su evolución, las brechas documentadas en este estudio no pueden ser atendidas por la vía municipal. La igualdad queda así sin traducción en los procesos de planeación, gasto y operación.

7.2.1 JALISCO

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del Estado de Jalisco son:

- **A nivel federal**
  - ▹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4.
  - ▹ Reglamento de La Ley General de Cultura y Derechos Culturales.

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 4.
  - ▹ Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, Artículo 20.
  - ▹ Ley de Fomento a la Cultura del Estado de Jalisco.
  - ▹ Ley de Mecenazgo Cultural del Estado de Jalisco.
  - ▹ Reglamento Interno de la Secretaría de Cultura.
  - ▹ Manual de Organización y Procedimientos de la Secretaría de Cultura.

El marco normativo estatal en materia cultural en Jalisco establece un reconocimiento explícito de la igualdad entre mujeres y hombres como parte de los objetivos de la política cultural. En particular, la Ley de Fomento a la Cultura del Estado de Jalisco incorpora la equidad de género como un principio orientador de la promoción y difusión de la producción artística e intelectual, así como de la inclusión proporcional por género en los planes y proyectos derivados de dicha ley. Este ordenamiento constituye el principal referente sectorial que ancla normativamente la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito cultural estatal.

Desde el punto de vista institucional, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco ubica a la Secretaría de Cultura dentro de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social, lo que favorece su articulación con otras políticas públicas orientadas al bienestar, la inclusión y la garantía de derechos. En este contexto, la Secretaría de Cultura se encuentra sujeta a los mandatos transversales del Ejecutivo estatal en materia de igualdad sustantiva, coordinados por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, lo que sienta las bases para la institucionalización de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de la política cultural, aun cuando estos lineamientos no se desarrollan de manera específica en la normativa interna del sector cultural.

Asimismo, la normativa cultural estatal incorpora principios generales de no discriminación y acceso universal a la cultura, con especial atención a la diversidad de expresiones culturales y a la participación de distintos grupos sociales. Este enfoque permite una lectura de la política cultural desde una perspectiva interseccional, al reconocer que las condiciones de acceso y participación en la vida cultural pueden verse afectadas por múltiples factores sociales.

En el ámbito del financiamiento, la Ley de Mecenazgo Cultural se articula con los objetivos de la Ley de Fomento a la Cultura, lo que implica que los proyectos apoyados mediante incentivos privados deben ser coherentes con los principios de igualdad y no discriminación que orientan la política cultural estatal.

En conjunto, el marco normativo cultural de Jalisco refleja un avance desde una concepción formalmente neutral hacia la incorporación explícita de la igualdad de género como objetivo sectorial. No obstante, el principal desafío se sitúa en el tránsito hacia la igualdad sustantiva, entendida como la traducción de estos principios en instrumentos operativos, mecanismos de seguimiento y prácticas institucionales que permitan verificar su cumplimiento efectivo en la promoción cultural, la asignación de recursos y la participación de mujeres y hombres en la vida cultural del estado.

Análisis organizacional y condiciones salariales

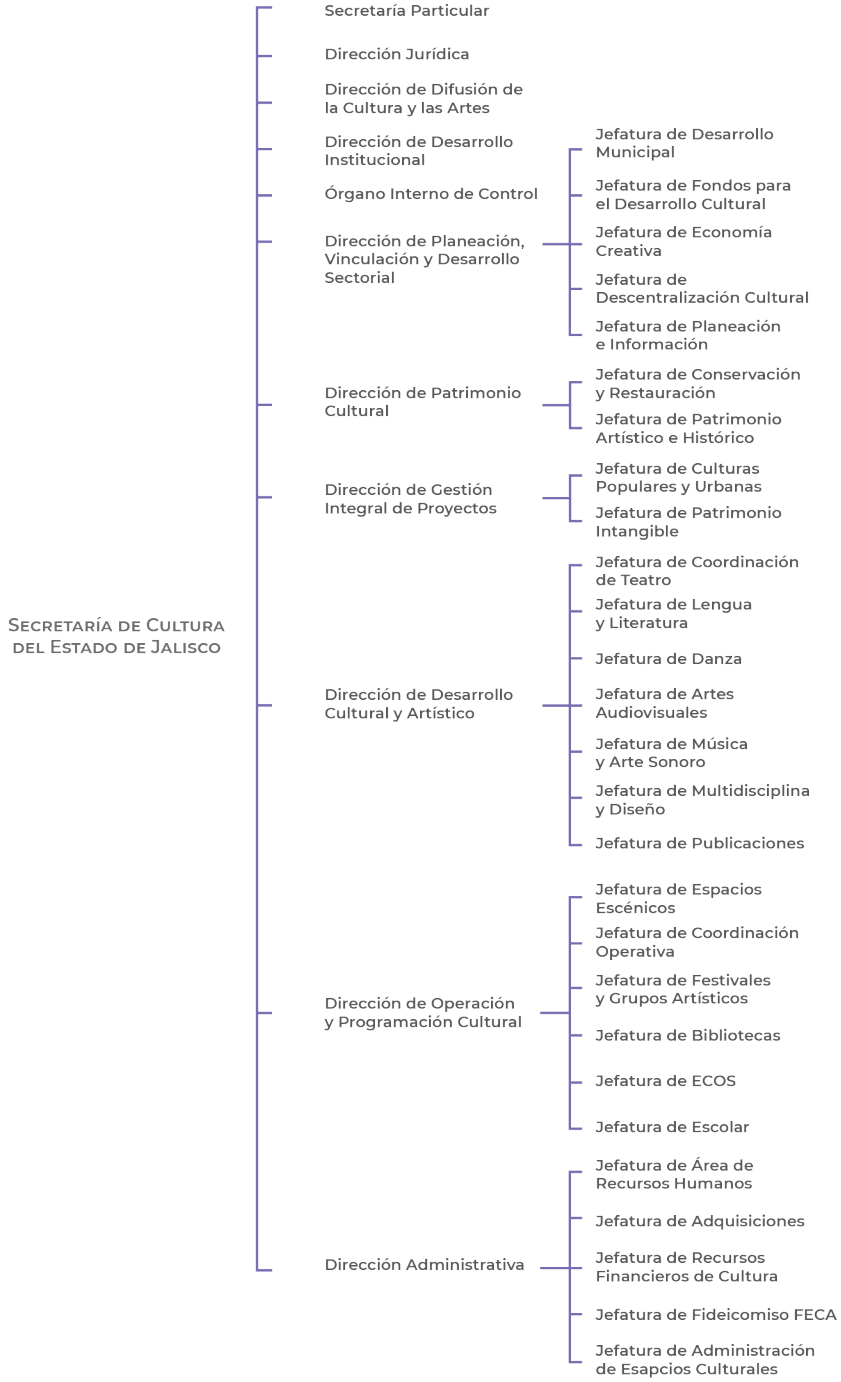
La Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco es una dependencia de la Administración Pública Centralizada, bajo la supervisión de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social. Tiene la responsabilidad de diseñar y aplicar la política cultural del Estado, así como administrar el Sistema de Cultura y vigilar los valores artísticos e históricos de la entidad.

De acuerdo con el Reglamento Interno y el Manual de Organización y Procedimientos de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco (2018; 2024), la Secretaría se organiza en siete unidades administrativas principales que reportan a la persona titular del Despacho:

- **Despacho de la Secretaría:** Encargado de la dirección estratégica, la comunicación institucional y la defensa jurídica de la dependencia.
- **Dirección de Planeación, Vinculación y Desarrollo Sectorial:** Responsable de la planeación institucional, la generación de estadística cultural y la vinculación con sectores públicos y privados.
- **Dirección de Patrimonio Cultural:** Se enfoca en la investigación, conservación y difusión del patrimonio tangible e intangible, incluyendo bienes arqueológicos, artísticos y arquitectónicos.
- **Dirección de Gestión Integral de Proyectos:** Administra los fondos, recursos federales y proyectos específicos que requieren una coordinación técnica y financiera detallada.
- **Dirección de Desarrollo Cultural y Artístico:** Fomenta la creación en diversas disciplinas (teatro, música, artes visuales) y gestiona los estímulos a la creación artística.
- **Dirección de Operación y Programación Cultural:** Gestiona los espacios culturales (museos, teatros, casas de cultura) y coordina la agenda de actividades del Estado.
- **Dirección Administrativa:** Provee el soporte logístico mediante la administración de recursos humanos, materiales y financieros, además de los servicios generales.

El análisis organizacional permite identificar tres niveles de coordinación en la gestión cultural. En primer lugar, existe un nivel de coordinación vertical superior, a través de la Jefatura de Gabinete y de la Coordinación General Estratégica, orientado a asegurar la alineación de la política cultural con el Plan Estatal de Desarrollo. En segundo término, se observa un nivel de coordinación horizontal con organismos públicos sectorizados y con otras secretarías del Ejecutivo estatal, que facilita la implementación de proyectos y acciones de carácter transversal. Finalmente, se identifica un nivel de coordinación operativa de carácter territorial, mediante la relación con los gobiernos municipales, que resulta clave para la descentralización de la oferta cultural y la implementación de la política cultural a nivel local.

Figura 7. Organigrama de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, 2024



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización y Procedimientos de la Secretaría de Cultura del Gobierno del Estado de Jalisco (2024)

En cuanto a la nómina de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, se observa una sobrerrepresentación femenina, con 720 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 449 (62.4 %) son mujeres y 271 (37.6 %) son hombres.

Tabla 5. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	278	124	69.2%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	70	58	54.7%	Sobrerrepresentación femenina moderada
Medio ($10,001-$15,000)	88	79	52.7%	Paridad relativa
Medio-alto ($15,001-$25,000)	5	6	45.5%	Subrepresentación femenina moderada
Alto (>$25,000)	8	4	66.7%	Sobrerrepresentación femenina

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco

Hallazgos:

- En el rango salarial bajo ($0–$8,000) se observa una sobrerrepresentación femenina alta (69.2 %), lo que indica una mayor concentración de mujeres en los tramos salariales iniciales de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco.
- En el rango medio-bajo ($8,001–$10,000) se identifica una sobrerrepresentación femenina moderada (54.7 %), lo que sugiere una ligera predominancia de mujeres en este tramo salarial.
- En el rango medio ($10,001–$15,000) se registra una paridad relativa entre mujeres y hombres (52.7 %), lo que indica una distribución cercana al equilibrio en los niveles salariales intermedios.
- En el rango medio-alto ($15,001–$25,000) la participación femenina desciende a 45.5 %, lo que evidencia una subrepresentación femenina moderada en este tramo salarial, asociado a mayores niveles de responsabilidad.
- En el rango alto (>$25,000) se observa nuevamente una sobrerrepresentación femenina alta (66.7 %); no obstante, este resultado debe interpretarse con cautela debido al número reducido de cargos en este nivel salarial.

En el caso de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco, si bien mujeres y hombres comparten una alta concentración en el rango salarial bajo, las mujeres presentan una mayor presencia relativa en los rangos bajos y medios, mientras que los hombres tienden a distribuirse de forma más equilibrada hacia los rangos medio y medio-alto. Este comportamiento agregado sugiere que las diferencias salariales observadas no se explican únicamente por la estructura institucional, sino por patrones diferenciados de distribución y acceso a los rangos salariales por sexo.

Tabla 6. Distribución del personal de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	%MUJER
Mando directivo	6	5	54.5%
Mando medio	55	35	61.1%
Mando superior	2	2	50%
Personal especializado	284	131	68.4%
Apoyo operativo y administrativo	102	49	67.5%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 105
  63 mujeres (60 %)
  42 hombres (40 %)

- Participación de mujeres en nómina total: 62.4 %

- Participación de mujeres en puestos de decisión: 60 %

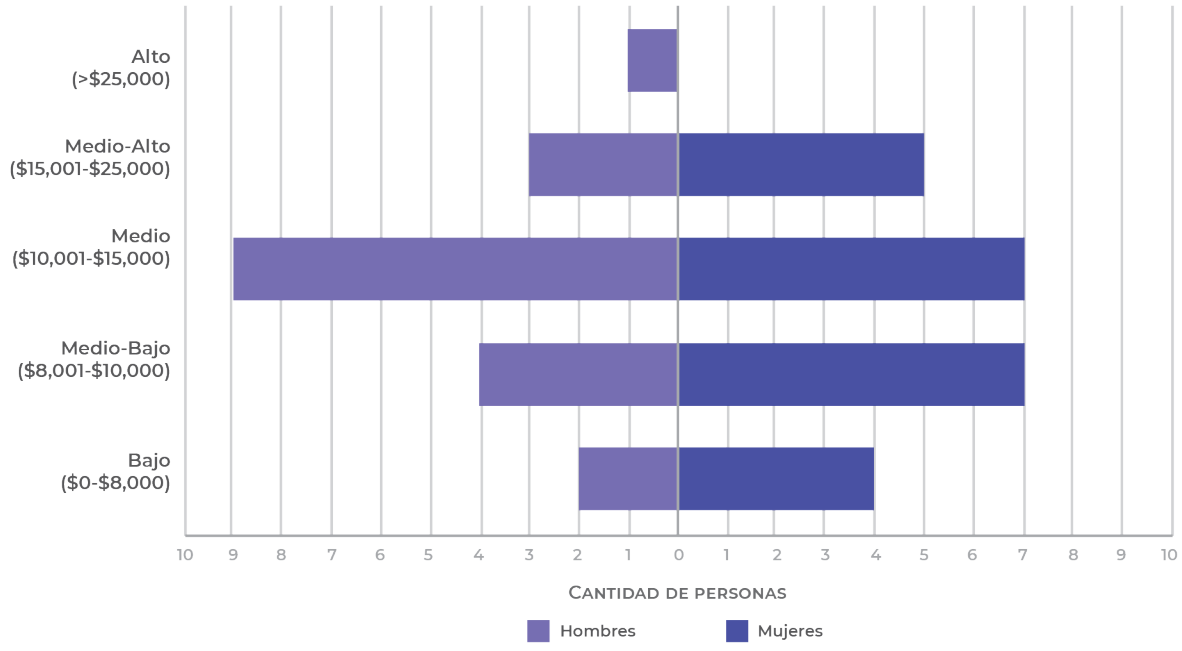
- Brecha de poder (diferencia): -2.4 puntos porcentuales

En términos generales, si bien las mujeres mantienen una participación cercana a su peso relativo en los puestos de decisión (60 %, con una brecha de poder negativa reducida de −2.4 puntos porcentuales), su presencia se concentra principalmente en los rangos salariales bajos y medios, así como en las categorías de personal especializado y apoyo operativo y administrativo.

En contraste, se observa una disminución relativa de la participación femenina en el rango salarial medio-alto, lo que sugiere la persistencia de patrones de segregación ocupacional y salarial, más que una exclusión directa de las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

El análisis del personal directivo y de mando medio y superior de la Secretaría de Cultura de Jalisco muestra una composición de género relativamente equilibrada en términos numéricos; sin embargo, al observar la distribución de cargos, áreas de adscripción y rangos salariales, se identifican diferencias relevantes entre mujeres y hombres.

Gráfica 7. Distribución de los mandos por género de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco



Fuente: Elaboración propia con base en la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco. Selección de puestos de mando superior, directivo y medio.

En los rangos salariales medio-alto y medio se registra una presencia comparable de mujeres y hombres en cargos directivos. No obstante, dentro de estas bandas salariales se observa que los hombres tienden a concentrarse en los niveles superiores del rango, mientras que una proporción mayor de mujeres se ubica en los tramos inferiores. Este patrón sugiere diferencias en la remuneración incluso entre puestos de jerarquía similar.

Asimismo, el análisis por áreas funcionales muestra una diferenciación de género en la asignación de responsabilidades. Los hombres se concentran con mayor frecuencia en áreas asociadas a la planeación estratégica, la coordinación operativa y ciertas disciplinas artísticas específicas, mientras que las mujeres presentan una mayor presencia en áreas administrativas, jurídicas, financieras, de gestión de recursos, bibliotecas, cultura popular, difusión y programación cultural. Esta distribución refleja una división funcional que incide en la valoración económica de los puestos.

Finalmente, en los rangos salariales más bajos se identifica una mayor concentración relativa de mujeres, lo que refuerza la lectura de una desigualdad acumulativa dentro de la estructura salarial. En conjunto, los datos muestran que, aunque existe una participación amplia de mujeres en cargos directivos y de mando medio, persisten diferencias en la distribución del poder y de la remuneración al interior de la Secretaría de Cultura de Jalisco en el periodo analizado.

7.2.2 EL SALTO

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de El Salto son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.
- **A nivel municipal**
  - ▹ Reglamento General del Municipio de El Salto, Jalisco, Artículo 52, 222 y 223.

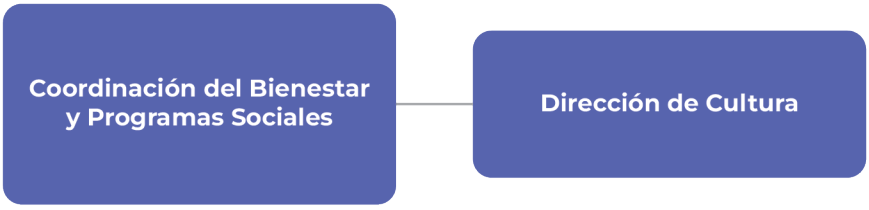
El Reglamento General del Municipio de El Salto reconoce la cultura como una función del gobierno municipal y la vincula a objetivos amplios de bienestar social, cohesión comunitaria e identidad; sin embargo, no desarrolla un marco sectorial específico que delimite atribuciones, objetivos propios ni criterios de planeación y evaluación para la política cultural. Esta concepción amplia y transversal de la cultura, coherente con su adscripción institucional, contribuye a explicar las limitaciones observadas en la configuración organizacional.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto se inserta dentro de la estructura administrativa municipal como una unidad adscrita a la Coordinación del Bienestar y Programas Sociales. Esta adscripción ubica a la política cultural municipal dentro del ámbito de las acciones orientadas al bienestar social, la cohesión comunitaria y el desarrollo humano.

La Dirección de Cultura tiene a su cargo la implementación de programas y actividades culturales, así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros que le sean asignados conforme al presupuesto municipal. Su estructura interna combina funciones de promoción cultural con tareas administrativas y operativas necesarias para el funcionamiento de la infraestructura cultural municipal, bajo un esquema jerárquico que permite la coordinación con instancias centrales del gobierno municipal.

Figura 8. Estructura de adscripción de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto 2025[7]



Fuente: Elaboración propia a partir del Reglamento General del Ayuntamiento de El Salto (s.f.), Jalisco

[7] La figura presenta la relación de adscripción administrativa de la Dirección de Cultura de El Salto conforme a lo establecido en el Reglamento General del Municipio de El Salto. No se incluyen niveles jerárquicos internos ni áreas subordinadas, debido a que dicha información no se encuentra normada ni disponible en fuentes públicas oficiales.

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto, se observa una sobrerrepresentación femenina, con 15 personas empleadas registradas en la primera quincena de septiembre de 2025, de las cuales 10 (66.7 %) son mujeres y 5 (33.3 %) son hombres.

Tabla 7. Distribución de la representación por sexo según rango salarial en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	8	5	61.5%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	1	0	100%	Sin representación masculina
Medio ($10,001-$15,000)	1	0	100%	Sin representación masculina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	0	0	0%	Sin casos
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la primera quincena de septiembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto (2025)

Hallazgos:

- La estructura salarial se concentra de manera predominante en el rango bajo ($0–$8,000), donde se registra una sobrerrepresentación femenina (61.5 %).
- En los rangos medio-bajo ($8,001–$10,000) y medio ($10,001–$15,000) se identifican casos aislados, exclusivamente femeninos.
- Se evidencia la inexistencia de niveles salariales altos dentro de la estructura de la Dirección de Cultura del municipio.

En términos generales, la distribución salarial de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto se caracteriza por una alta concentración del personal en los rangos salariales bajos, con una sobrerrepresentación femenina en este tramo. La presencia de mujeres en los rangos medio-bajo y medio corresponde a casos aislados, por lo que no es posible identificar patrones de paridad o segregación en niveles intermedios de la estructura organizacional.

Asimismo, la ausencia de registros en los rangos salariales medio-alto y alto evidencia una estructura institucional sin niveles salariales superiores, lo que limita el análisis de la progresión salarial y jerárquica desde una perspectiva de género.[8]

[8] No se cuenta con información desagregada sobre los puestos o niveles jerárquicos del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de El Salto, al 31 de enero de 2026; por lo tanto, no es posible realizar un análisis de posiciones de decisión ni calcular brechas de poder por género.

7.2.3 JUANACATLÁN

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Juanacatlán son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**[9]
  - ▹ Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Juanacatlán Jalisco, Artículo 198.
  - ▹ Reglamento de Cultura del Municipio de Juanacatlán, Jalisco.
  - ▹ Manual de Organización, Servicios, Procedimientos y Operaciones para la Administración Pública Municipal del Municipio de Juanacatlán de la Dirección de Cultura 2015-2018.

En conjunto, Juanacatlán cuenta con un marco jurídico que reconoce la importancia de la cultura y define atribuciones generales para su promoción y difusión; sin embargo, este marco no incorpora de manera explícita la transversalización de la perspectiva de género, ni ha sido actualizado para alinearse con enfoques contemporáneos de planeación, evaluación y gestión cultural. Este desfase normativo constituye un elemento central para comprender las limitaciones observadas en la organización y funcionamiento de la política cultural municipal.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La Dirección de Cultura en Juanacatlán tiene el mandato de promover, fomentar y difundir las manifestaciones artísticas y culturales en el municipio. De acuerdo con su Manual de Organización, su misión se centra en elevar el nivel de vida de la población a través de la formación de valores y el fortalecimiento de la identidad local.

Figura 9. Organigrama de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Juanacatán 2018

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización, Servicios, Procedimientos y Operaciones para la Administración Pública Municipal del Gobierno Municipal de Juanacatlán (2017), correspondiente a la administración 2015 a 2018

Cabe señalar que, de acuerdo con los reglamentos y documentos normativos disponibles, la política cultural municipal de Juanacatlán se concibe bajo una estructura organizacional distinta, que incluso utiliza una denominación institucional diferente a la que se observa en la práctica. Mientras que la normatividad refiere a una Dirección o área con atribuciones más amplias, la información de nómina disponible muestra una operación concentrada en la Casa de la Cultura, con una estructura mínima, sin mandos formales y basada principalmente en personal operativo y especializado. No obstante, en la plantilla del presupuesto de 2025, sí aparece la plaza de directora de Cultura (con un monto mensual de $14,300), pero no hay registro de otros miembros de dicha dirección.

En cuanto a la nómina de la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Juanacatlán, se cuenta con una plantilla de 15 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 9 (60 %) son mujeres y 6 (40 %) son hombres.

[9] De acuerdo con la información disponible en la plataforma de transparencia municipal, tanto el Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Juanacatlán Jalisco como el Reglamento de Cultura del Municipio de Juanacatlán y el Manual de Organización de la Dirección de Cultura corresponden a administraciones anteriores, sin que se identifique una actualización vigente al 28 de enero de 2026 (Ayuntamiento de Juanacatlán, 2018a, 2018b, s.f. a, s.f. b).

Tabla 8. Distribución de la representación por sexo según rango salarial en la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Juanacatlán

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	9	6	60%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	0	0	0%	Sin casos
Medio ($10,001-$15,000)	0	0	0%	Sin casos
Medio-alto ($15,001-$25,000)	0	0	0%	Sin casos
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Juanacatlán (s.f. b).

Hallazgos:

- 100 % del personal se concentra en el rango salarial bajo ($0–$8,000 MXN).

Tabla 9. Distribución del personal de la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Juanacatlán

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	0	0	0%
Mando medio	0	0	0%
Personal especializado	9	5	64.3%
Apoyo operativo y administrativo	0	1	0%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Juanacatlán (s.f. b).

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 0
- Participación de mujeres en nómina total: 60 %
- Participación de mujeres en puestos de decisión: 0 %

En el caso de Juanacatlán, la Casa de la Cultura presenta una estructura organizacional reducida, integrada por 15 personas, de las cuales 9 son mujeres (60.0 %) y 6 hombres (40.0 %). La totalidad del personal se concentra en puestos operativos y de personal especializado, sin presencia de cargos de mando directivo o medio, lo que impide analizar brechas de género en niveles formales de toma de decisión.

Si bien las mujeres son mayoría dentro de la nómina, su concentración se da principalmente en puestos de personal especializado con ingresos bajos y variables, lo que sugiere condiciones de contratación fragmentadas y con limitada estabilidad económica.

7.2.4 GUADALAJARA

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Guadalajara son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**
  - ▹ Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara, Artículo 237 y 238.
  - ▹ Reglamento del Consejo Consultivo para la Cultura y las Artes del Municipio de Guadalajara.
  - ▹ Manual de Organización de la Coordinación General de Construcción de Comunidad.
  - ▹ Manual de Procedimientos de la Dirección de Cultura.

Con base en la estructura institucional, el Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara establece que la Dirección de Cultura forma parte de la Coordinación General de Construcción de Comunidad. Esta adscripción sitúa a la cultura dentro de una agenda más amplia de desarrollo social y participación comunitaria, reconociendo su papel en el ejercicio de los derechos culturales.

En cuanto a la planeación de la política cultural, la normativa vigente define los lineamientos generales para la programación de actividades, proyectos y servicios culturales. Estos lineamientos se organizan principalmente a partir de criterios territoriales y por disciplinas artísticas, sin establecer de manera explícita la obligación de realizar diagnósticos diferenciados por sexo ni de asignar recursos con enfoque de igualdad.

Respecto a la evaluación, el Manual de Procedimientos de la Dirección de Cultura contempla la elaboración de informes e indicadores para dar seguimiento a las acciones realizadas. Sin embargo, estos instrumentos se enfocan en el cumplimiento de metas operativas y administrativas, y no incorporan de forma sistemática información desagregada por sexo ni criterios que permitan evaluar los efectos diferenciados de la política cultural en mujeres y hombres.

En el ámbito de la implementación, los procedimientos describen cómo se imparten talleres, se programan actividades culturales y se gestionan los espacios públicos y bibliotecas. En estos procesos no se identifican lineamientos que consideren de manera explícita las condiciones de tiempo, espacio y seguridad que pueden influir de forma distinta en la participación de mujeres y hombres.

Finalmente, en materia de gobernanza cultural, el Reglamento del Consejo Consultivo para la Cultura y las Artes del Municipio de Guadalajara[10] regula la integración y funcionamiento de este órgano de consulta. Si bien se establecen criterios de representación por sectores culturales, la normativa no incorpora una regla explícita de paridad de género en su conformación.

En conjunto, el marco normativo municipal de Guadalajara reconoce la importancia de la cultura como política pública, pero no incorpora de manera transversal la perspectiva de género en los instrumentos que regulan su planeación, operación, evaluación y participación.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara se inserta dentro de la estructura administrativa municipal como una unidad adscrita a la Coordinación General de Construcción de Comunidad. Esta adscripción responde a un modelo organizacional que articula la política cultural con otras áreas vinculadas al desarrollo social, la cohesión comunitaria y la garantía de derechos culturales (Ayuntamiento de Guadalajara, 2025a).

La Dirección de Cultura es responsable de planear, coordinar y ejecutar las acciones, programas y servicios culturales del municipio, así como de administrar los recursos humanos, financieros y materiales asignados para tal fin.

[10] La información sobre la composición del Consejo Consultivo para la Cultura y las Artes del Municipio de Guadalajara no se encuentra disponible en el portal de transparencia municipal (https://transparencia.guadalajara.gob.mx/sesionescabildocolegiado), al 28 de enero de 2026.

Su estructura contempla áreas orientadas tanto a la promoción y fomento de las expresiones artísticas y culturales como a la gestión administrativa y operativa necesaria para el funcionamiento de la infraestructura cultural municipal, bajo un esquema jerárquico que permite la coordinación con instancias centrales y órganos desconcentrados del gobierno municipal. Estas son:

- **Jefatura Administrativa:** funge como el eje de coordinación administrativa, presupuestal, jurídica y de planeación de la Dirección de Cultura. Sus funciones abarcan la elaboración del plan de trabajo y del presupuesto, la gestión y control de los recursos humanos, financieros y materiales, la implementación del presupuesto basado en resultados y del sistema de evaluación del desempeño, así como el diseño, seguimiento y evaluación de programas, proyectos e indicadores. Asimismo, coordina las estrategias de comunicación institucional, la rendición de cuentas y la supervisión de proyectos culturales financiados con recursos estatales y federales.

- **Jefatura de Patrimonio, Museos y Galerías:** responsable de la planeación, coordinación y evaluación de la programación cultural de los museos, galerías urbanas y centros culturales municipales. Sus atribuciones incluyen la preservación y difusión del patrimonio cultural, la supervisión del funcionamiento de los espacios culturales, la detección de necesidades de infraestructura, la profesionalización del personal, la mediación en la producción y logística de actividades culturales, así como la vinculación de estos espacios con las comunidades donde se insertan.

- **Jefatura de Ecosistema Cultural:** encargada de fortalecer el ecosistema cultural del municipio mediante la vinculación comunitaria, la articulación en redes culturales y el desarrollo de capacidades organizativas. Sus atribuciones comprenden el acompañamiento a organizaciones culturales comunitarias, la gestión de alianzas público-privadas, la diversificación de fuentes de financiamiento, la planeación estratégica, el monitoreo y evaluación de programas, la promoción de la gobernanza cultural y la innovación en la gestión cultural.

- **Jefatura de Ciudadanía Cultural:** enfocada en el fortalecimiento de la participación cultural y el acceso a los derechos culturales de la población. Sus funciones incluyen la coordinación de bibliotecas, escuelas de música y centros culturales, la promoción de la lectura, la organización de actividades musicales y educativas, la detección y promoción de talento local, la administración de la red de bibliotecas públicas municipales y el impulso a acciones culturales que fomenten el sentido de comunidad.

- **Jefatura de Talento y Creatividad:** orientada a la producción, operación y logística de actividades artísticas y culturales en espacios públicos municipales. Entre sus funciones se encuentran la programación de eventos culturales en barrios y colonias, la activación de espacios públicos, el apoyo técnico y logístico a eventos culturales, la provisión de equipo y recursos para presentaciones artísticas, así como la coordinación de las unidades de operación, programación y producción.

Figura 10. Organigrama de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara 2025

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización de la Coordinación General de Construcción de Comunidad, actualizado a septiembre de 2025. (Ayuntamiento de Guadalajara, 2025a).

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara, se observa una ligera sobrerrepresentación masculina, con 380 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 182 (47.9 %) son mujeres y 198 (52.1 %) son hombres.

Tabla 10. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	27	20	57.4%	Sobrerrepresentación femenina moderada
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	132	155	46%	Paridad relativa
Medio ($10,001-$15,000)	22	18	55%	Sobrerrepresentación femenina moderada
Medio-alto ($15,001-$25,000)	1	4	20%	Subrepresentación femenina
Alto (>$25,000)	0	1	0%	Ausencia de representación femenina

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara

Hallazgos:

- En los rangos salariales bajos ($0–$8,000) y medios ($10,001–$15,000), se observa una sobrerrepresentación femenina moderada, lo que indica una mayor presencia de mujeres en tramos salariales iniciales e intermedios de la estructura organizacional.
- En el rango medio-bajo ($8,001–$10,000) se identifica una paridad relativa, con una distribución cercana al equilibrio entre mujeres y hombres.
- En el rango medio-alto ($15,001–$25,000), la participación femenina desciende a 20 %, que evidencia una subrepresentación femenina en este tramo salarial asociado a mayores niveles de responsabilidad.
- En el rango alto (>$25,000), correspondiente a las percepciones más elevadas, se registra una ausencia de representación femenina, lo que señala una brecha clara en el acceso de las mujeres a los niveles salariales más altos dentro de la Dirección de Cultura.

Tabla 11. Distribución del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	0	1	0%
Mando medio	18	20	47.4%
Personal especializado	112	143	43.9%
Apoyo operativo y administrativo	52	34	60.5%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 39
  - ▹ 18 mujeres (46.2 %)
  - ▹ 21 hombres (53.8 %)

- Participación de mujeres en nómina total: 47.9 %

- Participación de mujeres en puestos de decisión: 46.2 %

- Brecha de poder (diferencia): -1.7 puntos porcentuales

Aunque las mujeres representan 47.9 % del total de la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Guadalajara, su participación en puestos de decisión desciende ligeramente a 46.2 %, lo que refleja una brecha de poder negativa de −1.7 puntos porcentuales. La mayor concentración de mujeres se observa en los roles de apoyo operativo y administrativo, donde constituyen una mayoría (60.5 %), lo que evidencia una segregación ocupacional hacia funciones de soporte institucional.

En términos generales, la distribución salarial muestra una presencia relevante de las mujeres en los rangos salariales bajos y medios, así como una paridad relativa en el rango medio-bajo, lo que sugiere una inserción significativa de las mujeres en los niveles intermedios de la estructura organizacional. No obstante, esta participación disminuye conforme se incrementa el nivel salarial y jerárquico.

7.2.5 SAN PEDRO TLAQUEPAQUE

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de San Pedro Tlaquepaque son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**
  - ▹ Reglamento de la Administración Pública Municipal de San Pedro Tlaquepaque, Artículos 200, 201, 202, 203, 204, 205 y 206.
  - ▹ Reglamento de Cultura y Mecenazgo Cultural del Municipio de San Pedro Tlaquepaque.
  - ▹ Manual de Organización de la Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desiguladad 2018-2021.

El Reglamento de Cultura y Mecenazgo Cultural del Municipio de San Pedro Tlaquepaque establece lineamientos generales orientados a garantizar el acceso a la cultura, promover la diversidad cultural, preservar el patrimonio cultural material e inmaterial y fomentar la participación de personas y comunidades en la vida cultural del municipio. El reglamento incorpora principios de no discriminación y hace referencia a la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la promoción artística e intelectual.

Respecto a la evaluación de la política cultural, la normativa municipal contempla la elaboración de informes y el seguimiento de programas y acciones culturales mediante instrumentos administrativos y de planeación institucional. Estos mecanismos se orientan principalmente al control operativo y al cumplimiento de metas administrativas, sin incorporar de manera sistemática criterios analíticos que permitan identificar posibles efectos diferenciados de la política cultural en distintos grupos de la población.

En el ámbito de la implementación, tanto el reglamento sectorial como los manuales administrativos describen los procedimientos para la gestión de infraestructura cultural, la programación de actividades, la impartición de talleres y la promoción de manifestaciones culturales tradicionales. En estos procesos no se identifican lineamientos específicos que incorporen de forma explícita consideraciones sobre las condiciones de tiempo, espacio y uso de los equipamientos culturales desde una perspectiva diferenciada.

Finalmente, en materia de gobernanza cultural, el Reglamento de Cultura y Mecenazgo Cultural regula la integración y funcionamiento del Consejo de Cultura y Mecenazgo[11] como órgano de participación y consulta. Si bien se reconoce la participación de diversos actores culturales y sectores vinculados a la vida cultural del municipio, la normativa no desarrolla criterios específicos para la integración del órgano desde una perspectiva de igualdad sustantiva.

En conjunto, el marco normativo del Municipio de San Pedro Tlaquepaque reconoce formalmente la cultura como un ámbito de intervención pública y establece una regulación sectorial clara para su operación. Sin embargo, la incorporación de la perspectiva de género se mantiene en un nivel general sin traducirse de manera sistemática en instrumentos técnicos de planeación, implementación, evaluación o gobernanza cultural.

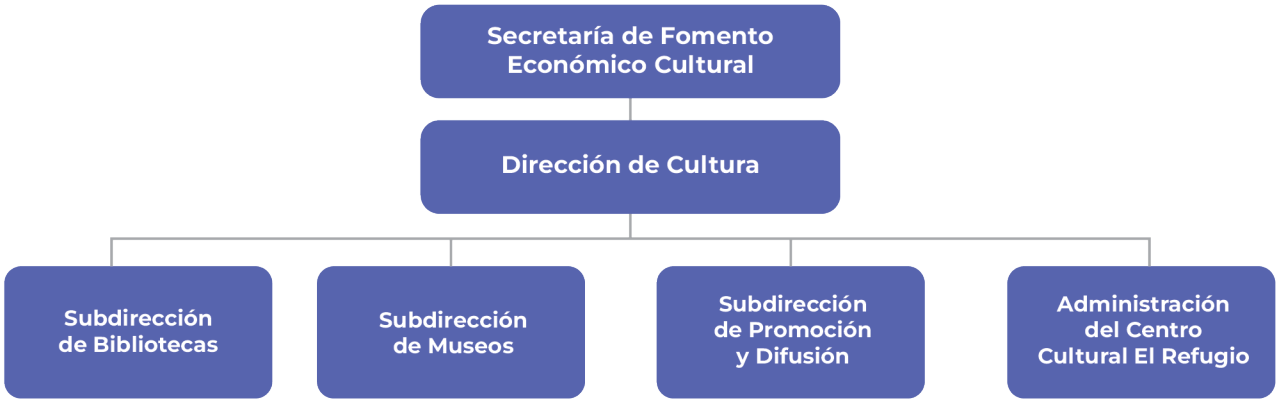
Análisis organizacional y condiciones salariales

El marco normativo del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque (2022) establece que la política cultural se instrumenta a través de la Dirección de Cultura, adscrita a la Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad. Esta adscripción ubica a la cultura dentro de una agenda que articula el desarrollo económico local, el fomento artesanal y la atención a desigualdades sociales, reconociendo su vínculo con procesos comunitarios, productivos y de cohesión social, así como con el ejercicio de los derechos culturales.

La Dirección de Cultura es responsable de la planeación, coordinación y ejecución de las acciones, programas y servicios culturales del municipio, así como de la administración de los recursos humanos, financieros y materiales asignados para su operación. Estas funciones se desarrollan en coordinación con las instancias centrales de la administración pública municipal, conforme a las atribuciones definidas para la Coordinación General a la que se encuentra adscrita.

La Dirección de Cultura cuenta con una estructura que combina áreas orientadas a la promoción y fomento de las expresiones artísticas y culturales con áreas de carácter administrativo y operativo, necesarias para el funcionamiento de la infraestructura cultural municipal. Esta estructura responde a un esquema jerárquico que permite la coordinación interna de las distintas áreas y su articulación con otras dependencias del gobierno municipal, tal como se muestra en el organigrama correspondiente.

Figura 11. Organigrama de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque 2025



Fuente: Elaboración propia a partir del Reglamento de la Administración Pública Municipal de San Pedro Tlaquepaque, vigente al 30 de enero de 2026.

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque, se observa una sobrerrepresentación femenina, con 110 personas empleadas registradas en la segunda quincena de noviembre de 2025, de las cuales 66 (60 %) son mujeres y 44 (40 %) son hombres.

[11] La información sobre la composición del Consejo de Cultura y Mecenazgo del Municipio de San Pedro Tlaquepaque no se encuentra disponible en el portal de transparencia municipal (https://transparenciamunicipal.tlaquepaque.gob.mx/informacion-publica/art-15-fcc-xvi), al 31 de enero de 2026.

Tabla 12. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	58	34	63%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	4	3	57.1%	Subrepresentación femenina moderada
Medio ($10,001-$15,000)	3	1	75%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	1	6	14.3%	Subrepresentación femenina
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de noviembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque

Hallazgos:

- En los rangos salariales bajo ($0–$8,000), medio-bajo ($8,001–$10,000) y medio ($10,001–$15,000) se observa una sobrerrepresentación femenina, con brechas de +13.0, +7.1 y +25.0 puntos porcentuales, respectivamente. Esto indica una mayor presencia de mujeres en los tramos salariales iniciales e intermedios de la Dirección de Cultura.
- En el rango medio-alto ($15,001–$25,000) se identifica una subrepresentación femenina marcada, con una participación de mujeres de 14.3 % y una brecha de −35.7 puntos porcentuales, lo que evidencia una concentración masculina en los niveles salariales asociados a mayores responsabilidades y jerarquía.

Tabla 13. Distribución del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	0	1	0%
Mando medio	1	3	25%
Personal especializado	21	18	53.8%
Apoyo operativo y administrativo	44	22	66.7%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de noviembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 5
  - 1 mujeres (20 %)
  - 4 hombres (80 %)
- Participación de mujeres en nómina total: 60 %
- Participación de mujeres en puestos de decisión: 20 %
- Brecha de poder (diferencia): -40 puntos porcentuales

Aunque las mujeres representan 60 % del total de la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque, su participación en puestos de decisión desciende a 20 %, lo que refleja una brecha de poder negativa de −40 puntos porcentuales. La mayor concentración de mujeres se observa en los roles de apoyo operativo y administrativo, donde constituyen una mayoría (66.7 %), lo que evidencia una segregación ocupacional hacia funciones de soporte institucional.

En términos generales, la distribución salarial muestra una mayor presencia de mujeres en los rangos salariales bajos y medios, así como una distribución cercana a la paridad en el rango medio-bajo, lo que indica una concentración femenina en los niveles iniciales e intermedios de la estructura organizacional. No obstante, esta participación disminuye de manera progresiva conforme se incrementa el nivel salarial y jerárquico.

7.2.6 TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Tlajomulco son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**[12]
  - ▹ Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Artículos 125, 128, 129 y 136.
  - ▹ Reglamento del Consejo de Desarrollo Artesanal del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.
  - ▹ Manual de Organización 2024-2027 de la Coordinación General de Cercanía y Corresponsabilidad Social del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga.

El Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga establece, en su marco general, principios explícitos de igualdad sustantiva, no discriminación y promoción de los derechos humanos, incluyendo la igualdad entre mujeres y hombres como mandato transversal de la acción municipal. No obstante, estos principios se formulan de manera general y no se traducen en obligaciones específicas, mecanismos operativos ni criterios de género aplicados a la política cultural.

En lo que respecta a la Dirección de Cultura, el reglamento define atribuciones amplias orientadas a la promoción de las artes, la preservación del patrimonio cultural y el acceso a la cultura. Si bien se reconoce el derecho a la cultura y se menciona la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad, no se incorporan disposiciones específicas para la transversalización de la perspectiva de género, tales como acciones afirmativas, criterios de paridad, indicadores desagregados por sexo o lineamientos para reducir brechas de género en el acceso, producción o gestión cultural.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga se encuentra adscrita a la Dirección de Política Social, dentro de la Coordinación General de Cercanía y Corresponsabilidad Social. Esta ubicación organizacional sitúa a la función cultural como parte del conjunto de acciones orientadas al desarrollo social, la atención comunitaria y la participación ciudadana (Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, 2024a). En términos administrativos, esta adscripción define los canales de coordinación, supervisión y toma de decisiones de la Dirección de Cultura, así como su articulación con otras áreas encargadas de programas sociales y de atención a poblaciones prioritarias.

La Dirección de Cultura es la unidad orgánica responsable de diseñar, coordinar e implementar la política cultural municipal. Sus atribuciones abarcan la formulación del Programa Municipal de Cultura; la promoción, fomento y difusión de las expresiones culturales y artísticas; la gestión y administración de infraestructura cultural (como bibliotecas, casas de cultura, museos y centros multidisciplinarios); así como la preservación, salvaguarda y difusión del patrimonio cultural material e inmaterial del municipio.

[12] El Reglamento del Consejo Municipal a la Cultura del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco fue abrogado en febrero de 2010.

Para el ejercicio de estas funciones, la Dirección de Cultura cuenta con dos áreas internas: la Dirección Operativa de Actividades Culturales y la Dirección de Cultura y Actividades Estratégicas, lo que sugiere una diferenciación formal entre funciones de carácter operativo y funciones de planeación y coordinación estratégica.[13]

Figura 12. Organigrama de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga 2025

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización 2024-2027 Coordinación General de Cercanía y Corresponsabilidad Social. (Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, 2024a)

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, se observa una sobrerrepresentación masculina, con 91 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 28 (30.8 %) son mujeres y 63 (69.2 %) son hombres.

Tabla 14. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	23	55	29.5%	Subrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	3	3	50%	Paridad relativa
Medio ($10,001-$15,000)	1	3	25%	Subrepresentación femenina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	1	2	33.3%	Subrepresentación femenina moderada
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga

[13] Si bien el Reglamento del Gobierno y la Administración Pública Municipal prevé la existencia de estas áreas internas, en el Manual de Organización no se identifican descripciones específicas de sus atribuciones y funciones. En consecuencia, la caracterización de su alcance se realiza a partir de la denominación de las áreas y de la lógica organizacional establecida en la normatividad general, lo que implica un análisis de carácter inferencial.

Hallazgos:

- En los rangos salariales bajos ($0–$8,000) se observa una mayor participación masculina, concentrando la mayor parte del personal adscrito a la Dirección de Cultura.
- En el rango medio-bajo ($8,001–$10,000) se identifica una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, lo que sugiere una participación relativamente similar en este tramo salarial.
- En los rangos medios ($10,001–$15,000) y medio-altos ($15,001–$25,000), la participación femenina es menor, lo que indica una presencia más limitada de mujeres en los tramos asociados a mayores niveles de responsabilidad.

Tabla 15. Distribución del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	1	2	33.3%
Mando medio	2	7	22.2%
Personal especializado	20	47	29.9%
Apoyo operativo y administrativo	5	7	41.7%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 12
  - 3 mujeres (25 %)
  - 9 hombres (75 %)
- Participación de mujeres en nómina total: 30.8 %
- Participación de mujeres en puestos de decisión: 25 %
- Brecha de poder (diferencia): -5.8 puntos porcentuales

Aunque las mujeres representan 30.8 % del total de la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, su participación en posiciones de decisión desciende a 25.0 %, lo que se traduce en una brecha de poder negativa de –5.8 puntos porcentuales.

En contraste, en los roles de apoyo operativo y administrativo la participación femenina alcanza 41.7 %, lo que indica una mayor presencia de mujeres en funciones de soporte institucional que en los niveles de toma de decisiones. En conjunto, esta distribución sugiere una inserción femenina más frecuente en puestos operativos que en cargos asociados a mayor jerarquía y capacidad de decisión.

En términos generales, la estructura salarial de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga muestra una participación femenina acotada en los rangos salariales medios y medio-altos, así como una ausencia de mujeres en el tramo de mayores percepciones. Si bien se observan espacios de equilibrio en algunos niveles intermedios, la distribución global sugiere que el acceso de las mujeres a mejores condiciones remunerativas y a posiciones de mayor jerarquía dentro del área cultural es todavía limitado.

7.2.7 TONALÁ

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Tonalá son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**
  - ▹ Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá, Artículo 205.
  - ▹ Reglamento del Consejo del Consejo Municipal de Fomento de la Cultura y las Artes.
  - ▹ Reglamento del Organismo Público Descentralizado del Instituto Tonalteca de las Artesanías (ITONAR).
  - ▹ Reglamento del Consejo de Desarrollo Artesanal
  - ▹ Reglamento de Museos

El Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá establece un marco general de actuación para la administración municipal que incorpora, entre sus principios rectores, la equidad de género, la inclusión, la gobernanza y el respeto a los derechos humanos. En este ordenamiento, la cultura se reconoce como una función pública vinculada al bienestar social, la identidad comunitaria y el desarrollo del municipio.

En materia cultural, el Reglamento del Consejo Municipal de Fomento a la Cultura y las Artes de Tonalá[14] constituye el principal instrumento normativo específico, al regular la integración y funcionamiento del Consejo como órgano de vinculación entre la autoridad municipal y la comunidad cultural, así como su participación en la planeación y seguimiento del Programa Municipal de Cultura. Si bien el reglamento reconoce la diversidad cultural y la participación de distintos sectores, la incorporación de la perspectiva de género se mantiene en un nivel general y no se traduce en criterios específicos orientados a la igualdad sustantiva.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La Dirección de Cultura es la unidad administrativa responsable de conducir la política cultural municipal. Entre sus funciones se encuentran la organización y coordinación de eventos científicos, literarios y artísticos; la gestión de recursos ante instancias estatales y federales; el apoyo a instituciones educativas, unidades administrativas y agencias municipales en el desarrollo de actividades culturales; la promoción de las tradiciones y costumbres representativas del municipio; y el impulso a acciones orientadas a la conservación y mejora del patrimonio cultural edificado. Asimismo, la Dirección de Cultura atiende aquellas funciones adicionales que le son encomendadas por la Presidencia Municipal conforme a la normativa vigente.

Para el desarrollo de estas funciones, la Dirección de Cultura cuenta con una Jefatura Operativa de Cultura, encargada de la ejecución operativa de las actividades culturales y de la coordinación cotidiana de los programas, eventos y acciones que se desarrollan en el municipio, bajo la conducción de la Dirección.

De manera complementaria, la estructura administrativa prevé la existencia de otras jefaturas subalternas adscritas a la Dirección de Cultura, cuyas funciones se definen en los instrumentos administrativos correspondientes cuando estos existen.

[14] La información sobre la composición del Consejo Municipal de Fomento a la Cultura y las Artes de Tonalá no se encuentra disponible en el portal de transparencia municipal (https://portal-transparencia.tonala.gob.mx/k-la-integracion-la-regulacion-basica-y-las-actas-de-las-reuniones-de-los-consejos-ciudadanos-reconocidos-oficialmente-por-el-sujeto-obligado-con-el-proposito-de-que-la-ciudadania-participe-o-vigile/), al 31 de enero de 2026.

Figura 13. Organigrama funcional de la política cultural del Municipio de Tonalá (reconstrucción normativa)

Fuente: Elaboración propia a partir del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá. (Ayuntamiento de Tonalá, 2024a).

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tonalá, se observa una sobrerrepresentación femenina, con 51 personas empleadas registradas en la segunda quincena de noviembre de 2025, de las cuales 31 (60.8 %) son mujeres y 20 (39.2 %) son hombres.

Tabla 16. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tonalá

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	28	18	60.9%	Sobrerrepresentación femenina
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	3	1	75%	Sobrerrepresentación femenina
Medio ($10,001-$15,000)	0	1	0%	Sin representación femenina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	0	0	0%	Sin casos
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de noviembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tonalá (2026)

Hallazgos:

- La estructura salarial se concentra principalmente en el rango bajo ($0–$8,000), donde se observa una sobrerrepresentación femenina (60.9 %).
- En el rango medio-bajo ($8,001–$10,000) se registran casos limitados, con una sobrerrepresentación femenina (75 %).
- En el rango medio ($10,001–$15,000) se identifica un caso aislado masculino.

En términos generales, la distribución salarial de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tonalá se caracteriza por una alta concentración del personal en los rangos salariales bajos, con una sobrerrepresentación femenina en dichos tramos.

La presencia de mujeres en el rango medio-bajo corresponde a casos limitados, mientras que la ausencia de registros en los rangos salariales medio-alto y alto refleja una estructura institucional sin niveles salariales superiores. Estos resultados sugieren que la sobrerrepresentación femenina coexiste con oportunidades limitadas de progresión salarial y jerárquica, lo que restringe la evaluación de trayectorias laborales ascendentes dentro de la Dirección de Cultura municipal.[15]

[15] No se cuenta con información desagregada sobre los puestos o niveles jerárquicos del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Tonalá, al 31 de enero de 2026; por lo tanto, no es posible realizar un análisis de posiciones de decisión ni calcular brechas de poder por género.

7.2.8 ZAPOPAN

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Zapopan son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**
  - ▹ Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco, (RAPMZJ), Artículo 53.
  - ▹ Reglamento de Derechos y Actividades Culturales (RDAC).
  - ▹ Reglamento que Regula las Actividades Artísticas y Culturales en el Jardín del Arte de Glorieta Chapalita, en el Municipio de Zapopan, Jalisco. (RRAACJAGCMZJ).
  - ▹ Reglamento del Museo de Arte de Zapopan.
  - ▹ Manual de Organización de la Dirección de Cultura.
  - ▹ Manual de Procedimientos de la Dirección de Cultura.

Desde el nivel de la organización administrativa, el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan asigna a la Coordinación General de Construcción de Comunidad —a la cual se encuentra adscrita la Dirección de Cultura municipal— la atribución expresa de fomentar e implementar políticas públicas, programas y acciones con perspectiva de derechos humanos, perspectiva de género y cuidados, utilizando la cultura como un eje para la reconstrucción del tejido social (Ayuntamiento de Zapopan, 2025a).[16] Sin embargo, dicho enfoque no se traduce de manera explícita en los reglamentos sectoriales que regulan la planeación y operación de la política cultural.

El artículo 9° del Reglamento de Cultura del Municipio de Zapopan define los contenidos mínimos del programa anual de cultura. Actualmente, la norma no mandata explícitamente la inclusión de una perspectiva de género, diagnósticos diferenciados, ni el uso de presupuestos con enfoque de igualdad. La planeación se centra en criterios territoriales (delegaciones, agencias) y por disciplinas artísticas (Ayuntamiento de Zapopan, 2015).

En términos de evaluación, si bien el Reglamento contempla la revisión del programa anual del año anterior para la realización de ajustes, no se establecen indicadores de género que permitan medir si las actividades culturales benefician de manera diferenciada a mujeres y hombres o si contribuyen a cerrar brechas de participación.

En cuanto a los mecanismos de apoyo, el Reglamento contempla el otorgamiento de premios, becas y estímulos. Sin embargo, no se mencionan acciones afirmativas para creadoras o investigadoras, lo cual podría perpetuar brechas históricas en el acceso a recursos financieros para la producción artística femenina.

A nivel operativo, el Manual de Procedimientos de la Dirección de Cultura describe actividades como la “impartición de talleres” y el “rescate de tradiciones”. En la descripción de estas actividades, no se integran pasos para asegurar que el diseño de los talleres considere las necesidades específicas de tiempo, espacio y seguridad de las mujeres, por ejemplo, horarios compatibles con labores de cuidado o espacios seguros (Ayuntamiento de Zapopan, 2023).

Finalmente, en materia de gobernanza cultural, el Consejo para la Cultura y las Artes del Municipio (órgano de consulta y vinculación) no cuenta con una regla de paridad de género en su integración[17]. Esto representa una brecha importante, ya que la designación de representantes de diversas artes queda a discreción de la Dirección sin asegurar un equilibrio de género en las voces que influyen en la política pública cultural.

[16] Si bien el artículo 4° del Reglamento de Cultura del Municipio de Zapopan incorpora el principio de no discriminación por motivo de sexo, no se identifican otras disposiciones específicas orientadas a la prevención o eliminación de brechas de género en el ámbito cultural.

[17] De acuerdo con la información publicada a diciembre de 2025, el Consejo para la Cultura y las Artes del Municipio de Zapopan está conformado por once personas, de las cuales siete son mujeres y cuatro son hombres. No obstante, la normatividad aplicable no establece de manera explícita un criterio de paridad para su integración, por lo que el equilibrio de género depende de las decisiones de designación de la autoridad convocante.

Análisis organizacional y condiciones salariales

La gestión cultural en el municipio de Zapopan se articula bajo un modelo de gobernanza transversal, donde la Dirección de Cultura se encuentra adscrita a la Coordinación General de Construcción de Comunidad. Esta subordinación estratégica responde a una lógica de políticas públicas orientadas a la reconstitución del tejido social, que sitúa la cultura como un eje de desarrollo humano (Ayuntamiento de Zapopan, 2025a).

La Dirección de Cultura de Zapopan tiene como objetivo central fortalecer la identidad de la población y garantizar una oferta artística diversa y de calidad. Entre sus funciones sustantivas destaca la representación del municipio en materia cultural, así como el establecimiento y evaluación de las políticas públicas que rigen este sector. La Dirección es responsable de planear la suficiencia presupuestaria anual y de impulsar la vinculación con los sectores público, privado y social para gestionar apoyos en favor de las artes.

La estructura orgánica se diversifica en cuatro unidades especializadas para el ejercicio de los derechos culturales (Ayuntamiento de Zapopan, 2025b):

- **Unidad de Acceso Universal a la Cultura:** su objetivo es programar y difundir la diversidad artística para mostrar la riqueza creativa de artistas locales y nacionales. Entre sus funciones clave destaca la coordinación de los grupos artísticos oficiales (Banda Sinfónica, Orquestas, Coros y Taller de Teatro) y la localización de nuevos espacios públicos para la descentralización de la oferta cultural.

- **Unidad de Fomento a la Cultura:** se centra en la iniciación y profesionalización artística mediante talleres en los Centros Culturales Municipales. Sus atribuciones incluyen la supervisión de programas de estudio, la contratación de personal docente especializado y la ejecución del programa Brigadas Culturales, que vincula a la institución con asociaciones civiles y vecinales.

- **Unidad de Patrimonio e Investigación:** encargada de la conservación, fomento y estudio del patrimonio cultural de Zapopan. Sus funciones abarcan desde la realización de inventarios y declaratorias técnicas hasta el fomento a la lectura y la gestión de salas de lectura para fortalecer la cadena productiva del libro y el acompañamiento a organizaciones de cultura comunitaria.

- **Unidad de Administración y Bienes Materiales:** funge como el soporte logístico y financiero. Su objetivo es administrar los recursos humanos y materiales para asegurar la operatividad de las demás unidades. Sus funciones incluyen la elaboración del presupuesto, el control de nómina, la respuesta a solicitudes de transparencia y el mantenimiento de la infraestructura de los Centros Culturales.

Figura 14. Organigrama de la Dirección Cultural del Ayuntamiento de Zapopan 2025

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización de la Dirección de Cultura, actualizado al 01 de enero de 2025. (Ayuntamiento de Zapopan, 2025b)

La Dirección de Cultura opera a través de una estructura que combina la administración central con unidades especializadas y órganos desconcentrados. Entre estos últimos destaca el Museo de Arte de Zapopan (MAZ), el cual posee autonomía técnica para la investigación y exhibición de arte contemporáneo. Asimismo, la Dirección coordina la Red de Bibliotecas Públicas Municipales, cuya función es el fomento a la lectura y la preservación de acervos bibliográficos en diversas zonas del municipio.

En cuanto a la nómina de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Zapopan, existe una sobrerrepresentación proporcional masculina aproximadamente de 2 a 1 en comparación con la femenina, con 145 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 46 (31.7 %) son mujeres y 99 (68.3 %) son hombres.

Tabla 17. Distribución de la representación por sexo según rango salarial en la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Zapopan

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	0	0	0%	Sin casos
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	4	13	23.5%	Subrepresentación femenina moderada
Medio ($10,001-$15,000)	7	40	14.9%	Subrepresentación femenina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	32	41	43.8%	Paridad relativa
Alto (>$25,000)	3	5	37.5%	Subrepresentación femenina moderada

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Zapopan

Hallazgos:

- En el rango medio alto ($15,001–$25,000) se observa una participación femenina cercana a la paridad (43.8 %), lo que indica un mayor equilibrio de género dentro de este tramo salarial en comparación con otros rangos.
- En el tramo alto (>$25,000), correspondiente a las percepciones más elevadas, la participación femenina alcanza 37.5 %, lo que refleja una presencia limitada pero no excluyente de mujeres en los niveles salariales más altos.

Tabla 18. Distribución del personal de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Zapopan

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	0	1	0%
Mando medio	7	12	36.8%
Personal especializado	6	48	11%
Apoyo operativo y administrativo	33	38	86.7%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Dirección de Cultura del Ayuntamiento de Zapopan

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 20
  - 7 mujeres (35 %)
  - 13 hombres (65 %)
- Participación de mujeres en nómina total: 31.7 %
- Participación de mujeres en puestos de decisión: 37 %
- Brecha de poder (diferencia): +3.3 puntos porcentuales

Aunque las mujeres representan 31.7 % del total de la nómina, en puestos de decisión su participación aumenta a 35 %. La mayor concentración de mujeres se observa en los roles de apoyo administrativo y operativo, donde constituyen una clara mayoría (86.7 %).

En términos generales, la distribución salarial muestra una participación relevante de las mujeres en los rangos medios y medio-altos, lo que sugiere una inserción relativamente favorable en términos remunerativos dentro de la estructura analizada. A diferencia de otros contextos, las mujeres no se concentran exclusivamente en los tramos salariales más bajos y presentan una presencia significativa en niveles intermedios asociados a mayor especialización y responsabilidad.

No obstante, en el tramo salarial más alto, correspondiente a las percepciones de mayor jerarquía, la participación femenina continúa siendo menor que la masculina, lo que indica que el acceso de las mujeres a los niveles de mayor ingreso y poder institucional sigue siendo limitado, aunque no inexistente. Esta configuración sugiere que, si bien se observan avances en la inserción salarial de las mujeres, persisten desigualdades en los niveles superiores de la estructura organizacional.

7.2.9 ZAPOTLANEJO

Análisis normativo

Los documentos que integran el marco normativo relacionado con el arte y la cultura del municipio de Zapotlanejo son:

- **A nivel estatal**
  - ▹ Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ), Artículo 15, Fracción I.

- **A nivel municipal**
  - ▹ Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapotlanejo, Jalisco, Artículo 86 y 88.
  - ▹ Reglamento de Cultura del Municipio de Zapotlanejo, Jalisco.
  - ▹ Reglamento del Ayuntamiento de Zapotlanejo, Jalisco, Artículo 90.
  - ▹ Manual de Organización de Unidades Administrativas 2021-2024.

El Reglamento de Cultura del Municipio de Zapotlanejo incorpora de manera explícita el principio de no discriminación, al prohibir cualquier acto discriminatorio por motivo de sexo, entre otros factores. Sin embargo, dicho principio se presenta de manera declarativa y no se traduce en disposiciones específicas orientadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito cultural (Ayuntamiento de Zapotlanejo, 2016).

Las atribuciones asignadas a la Jefatura de Cultura están formuladas de manera amplia y neutral, sin referencias explícitas a criterios de género, mecanismos de acción afirmativa o lineamientos orientados a atender desigualdades en la participación cultural, el acceso a recursos o la visibilización de creadoras y artistas mujeres.

En materia de participación y gobernanza cultural, la normativa contempla la conformación del Consejo Municipal de Cultura[18] como un espacio de vinculación social. La regulación vigente no establece criterios de paridad de género ni disposiciones que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres en dicho órgano, por lo que su integración queda sujeta a decisiones administrativas.

En términos generales, la normativa cultural de Zapotlanejo reconoce la igualdad y la no discriminación como principios rectores, pero no incorpora instrumentos normativos que permitan traducir estos principios en acciones concretas, criterios operativos o mecanismos de seguimiento desde una perspectiva de género.

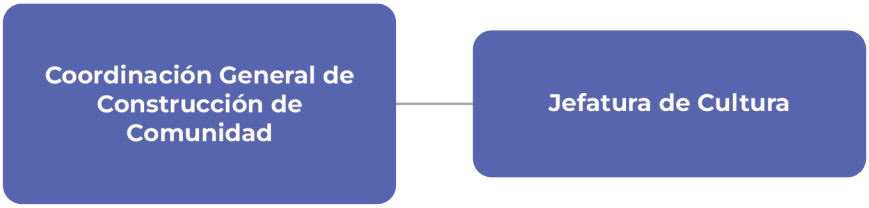
Análisis organizacional y condiciones salariales

La Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo forma parte de la Coordinación General de Construcción de la Comunidad (Ayuntamiento de Zapotlanejo, 2016) y opera como una unidad administrativa dependiente bajo un esquema jerárquico centralizado. Sus atribuciones comprenden el diseño y ejecución de programas culturales y artísticos, la promoción de la identidad cultural local, la organización de talleres, festivales y actividades comunitarias, así como la coordinación con otras áreas municipales y actores externos para el desarrollo de proyectos culturales.

[18] La información sobre la composición o integración de sus miembros no se encuentra disponible en la plataforma de transparencia municipal, al 29 de enero de 2026, que se puede consultar en el siguiente enlace: https://zapotlanejo.gob.mx/transparencia/cimtra-archivos.php?id=143.

De acuerdo con el Manual de Organización de Unidades Administrativas 2021-2024, la Jefatura de Cultura no cuenta con subdirecciones ni áreas internas formalmente diferenciadas, sino que concentra funciones operativas, de gestión y de promoción cultural en una sola unidad administrativa (Ayuntamiento de Zapotlanejo, 2022).

Figura 15. Organigrama de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo 2024[19]



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Organización de Unidades Administrativas 2021-2024 (Ayuntamiento de Zapotlanejo, 2022)

En cuanto a la nómina de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo, se observa una sobrerrepresentación masculina, con 10 personas empleadas registradas en la segunda quincena de diciembre de 2025, de las cuales 2 (11.1 %) son mujeres y 8 (88.9 %) son hombres.

Tabla 19. Distribución de la representación por sexo según rango salarial (MXN) en la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo

RANGO SALARIAL (MXN)	MUJER	HOMBRE	% MUJER	BRECHA (REPRESENTACIÓN)
Bajo ($0-$8,000)	2	6	28.6%	Subrepresentación femenina moderada
Medio-bajo ($8,001-$10,000)	0	2	0%	Sin representación femenina
Medio ($10,001-$15,000)	0	1	0%	Sin representación femenina
Medio-alto ($15,001-$25,000)	0	0	0%	Sin casos
Alto (>$25,000)	0	0	0%	Sin casos

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo (2026a, 2026b, 2026c)

Hallazgos:

- En el rango salarial bajo ($0–$8,000) se registra la única presencia femenina, con una participación de 28.6 %, lo que indica una subrepresentación femenina moderada en este tramo.
- En los rangos medio-bajo ($8,001–$10,000), medio ($10,001–$15,000), medio-alto ($15,001–$25,000) y alto (>$25,000) no se registra participación femenina, lo que evidencia una ausencia de mujeres en estos niveles salariales.

[19] De acuerdo con la información pública disponible en la plataforma de transparencia municipal, la administración 2024-2027 se encuentra en proceso de desarrollar (o actualizar) los diferentes manuales normativos-programáticos. Por lo tanto, se empleó el que se encuentra actualmente disponible con fecha de actualización al 15 de julio de 2022.

Tabla 20. Distribución del personal de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo

CATEGORÍA	MUJER	HOMBRE	% MUJER
Mando directivo	0	1	%
Mando medio	0	2	%
Personal especializado	1	0	%
Apoyo operativo y administrativo	1	5	%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2025 de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo (2026a, 2026b, 2026c)

Hallazgos:

- Total de posiciones de decisión: 3
  - 0 mujeres (0 %)
  - 3 hombres (100 %)
- Participación de mujeres en nómina total: 11.1 %
- Participación de mujeres en puestos de decisión: 0 %
- Brecha de poder (diferencia): -11.1 puntos porcentuales

Aunque las mujeres representan 11.1 % del total de la nómina de la Jefatura de Cultura del Ayuntamiento de Zapotlanejo, no se registra participación femenina en posiciones de decisión, lo que se traduce en una brecha de poder negativa de –11.1 puntos porcentuales.

La presencia femenina se concentra exclusivamente en los niveles operativos y administrativos, mientras que los cargos de mando se encuentran ocupados únicamente por hombres. En términos generales, la estructura salarial y organizacional de la Jefatura de Cultura refleja una participación femenina muy limitada, que se encuentra condicionada tanto por el tamaño reducido de la plantilla.

7.3 ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO ASIGNADO POR VÍA DEL ANEXO TRANSVERSAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El presupuesto público con perspectiva de género es una herramienta de política pública orientada a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres mediante la asignación de recursos en acciones, planes y programas gubernamentales encaminados a tal efecto (Cámara de Diputados e INMujeres, s.f., p. 24). La forma en que se operacionaliza es a través de la transversalización de la perspectiva de género, bajo el principio de que las decisiones públicas no son neutrales al género y que la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva (Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2023, p. 8).

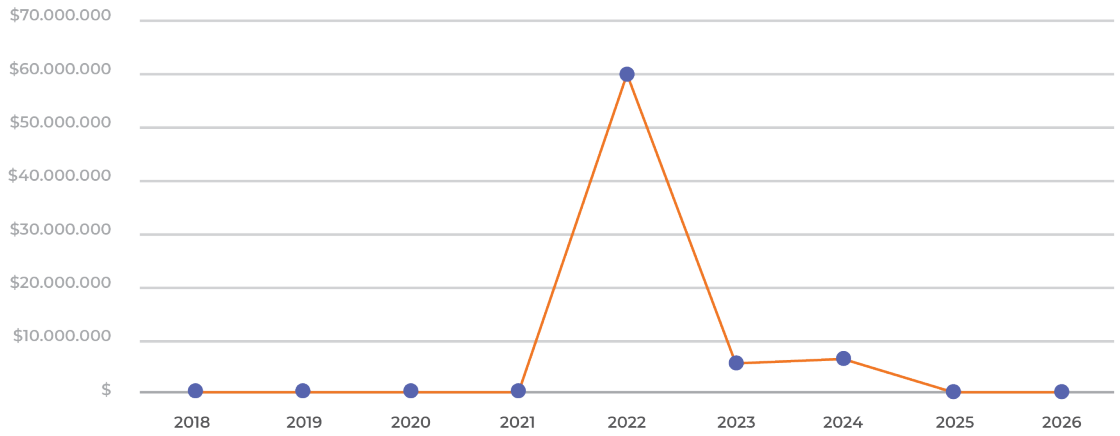
En Jalisco, este mecanismo se instrumenta a través del Anexo Transversal de Igualdad de Género (AT) del Presupuesto de Egresos del Estado, que etiqueta recursos destinados específicamente a programas y acciones con perspectiva de género en las distintas dependencias del gobierno estatal. Como muestra reporta la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres el AT ha crecido de manera sostenida en términos absolutos —de $516 millones en 2019 a más de $1,353 millones en 2023—, aunque su peso relativo respecto al presupuesto total de egresos ha permanecido acotado y con variaciones moderadas, oscilando entre 0.44% en 2019 y un pico de 0.99% en 2021, para luego descender a 0.85% en 2023 (Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2023, p.19).

Ante lo anterior, analizar la participación de la Secretaría de Cultura en el AT permite evaluar en qué medida los esfuerzos presupuestales del gobierno estatal para atender las brechas de género se han traducido en recursos etiquetados para el sector cultural.

La Secretaría de Cultura aparece por primera vez en el AT en 2019, con una asignación de $265,800 pesos destinados a un componente de “estrategia integral implementada para enfrentar la violencia contra las mujeres”. Se trata de una entrada del 0.052% del presupuesto de la Secretaría. Para los dos años siguientes, 2020 y 2021, la dependencia no recibió recurso alguno proveniente de este instrumento presupuestal.

El año 2022 constituye un punto de inflexión. La Secretaría de Cultura concentró ese año $59,726,916 pesos provenientes del AT, distribuidos entre un programa de desarrollo cultural y artístico enfocado en la difusión del arte urbano hecho por mujeres ($11,119,416) y una asignación de $48,607,500 al Sistema Jalisciense de Radio y Televisión para un componente de “contenidos culturales e informativos”. Esta cifra sin precedente representó el 9% del presupuesto total de la Secretaría en ese año, y el 4.68% del total del AT estatal, el porcentaje más alto registrado en toda la serie. Sin embargo, el pico no se sostuvo: el Sistema Jalisciense de Radio y Televisión no volvió a recibir recursos del AT, y la magnitud alcanzada en 2022 no volvió a aproximarse en ningún ejercicio posterior. Como se observa en la Gráfica 1, la curva de recursos etiquetados para Cultura dibuja una figura de aguja: ascenso abrupto y caída igualmente pronunciada.

Gráfica 8. Evolución del presupuesto etiquetado para la Secretaría de Cultura en el Anexo Transversal (2018-2026)



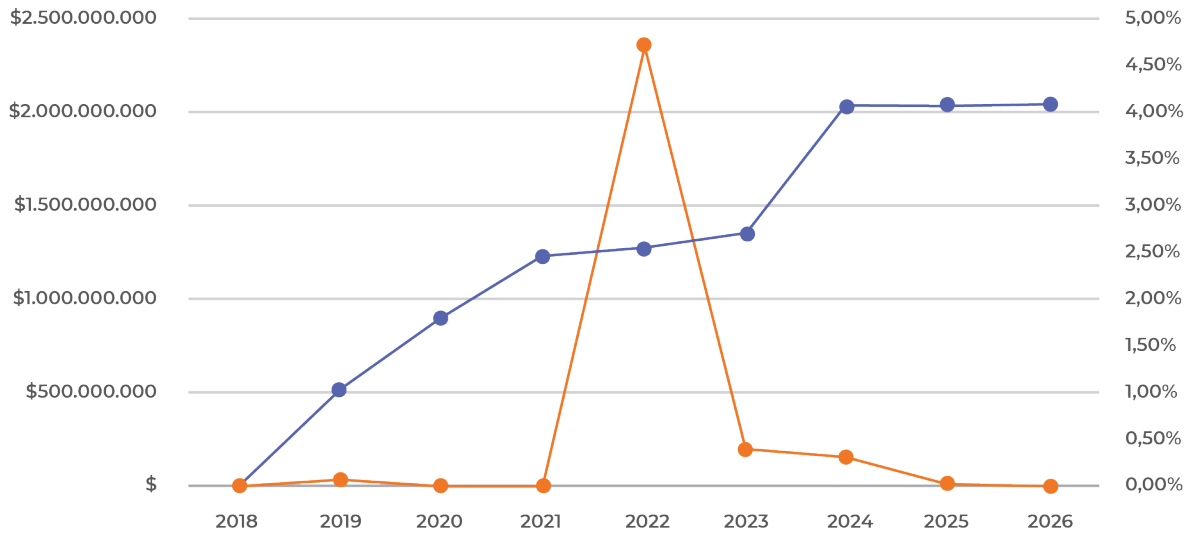
Fuente: Elaboración propia con base en información del Presupuesto de Egresos de los años referidos

Los ejercicios de 2023 y 2024 mostraron una estabilización relativa, aunque a una escala inferior en comparación con 2022. La Secretaría recibió $5,365,855 y $6,152,826 respectivamente, recursos que se distribuyeron entre el Instituto Cultural Cabañas, que en ambos años recibió $124,700 para talleres culturales con perspectiva de género; un programa de cultura con enfoque de género, que pasó de $3,080,128 en 2023 a $911,226 en 2024; y un programa de fortalecimiento de medios, servicios e instalaciones orientado a la institucionalización de la unidad de género, que recibió $2,161,027 en 2023 y $5,116,900 en 2024. Pese a que los montos totales son similares en ambos años, la composición interna se invirtió: mientras el programa de enfoque concentraba los recursos en 2023, en 2024 fue el programa de fortalecimiento institucional el que absorbió la mayor parte. En términos del presupuesto total de la Secretaría, estos años representaron el 0.598% y el 0.8% respectivamente.

El presupuesto proveniente del AT se redujo a $184,700 pesos para 2025; con $60,000 correspondientes a la suma de los programas de enfoque y fortalecimiento, y $124,700 destinados nuevamente al Instituto Cultural Cabañas. Esto equivale apenas al 0.026% del presupuesto total de la Secretaría. En 2026, el descenso se profundiza: únicamente $10,000 pesos están etiquetados en el AT para la Secretaría de Cultura, destinados a la “conformación de la unidad de igualdad de género en cultura”, lo que representa el 0.001% de su presupuesto total.

Este descenso no guarda vinculación con la evolución del AT en su conjunto. Como ilustra la Gráfica 2, el Anexo Transversal estatal ha mantenido una trayectoria de crecimiento sostenido a lo largo del período analizado, llegando a superar los $2,000,000,000 de pesos en los últimos años. En otras palabras, el Estado de Jalisco ha incrementado de manera constante los recursos que etiqueta con perspectiva de género a nivel global, pero la Secretaría de Cultura ha quedado fuera de esa expansión. Tras el pico de 4.68% en 2022, su participación en el total del AT cayó a alrededor del 0.3% en 2023 y 2024, y continuó descendiendo hasta volverse prácticamente inexistente. Así, la brecha entre el crecimiento del instrumento y la participación de la Secretaría se ha ensanchado.

Gráfica 9. Evolución del Anexo Transversal de Igualdad de Género, y porcentaje asignado a la Secretaría de Cultura



7.4 ESTRUTURA PROGRAMÁTICA DE LA OFERTA EN MATERIA DE ACCESO A LA CULTURA A NIVEL ESTATAL Y METROPOLITANO

La revisión programática de la oferta pública gubernamental ofrece un ejercicio analítico para pensar la alineación estratégica de las políticas públicas culturales con los marcos normativos vigentes, tales como la Ley de Desarrollo Social y la Ley de Fomento a la Cultura. Con ello, se puede observar cómo el Estado y los municipios diagnostican problemas públicos, distribuyen sus recursos y diseñan intervenciones directas para operacionalizar el derecho a la cultura, así como la definición de sus poblaciones prioritarias. Asimismo, el análisis desagregado por hombres y mujeres de las y los beneficiarios resulta clave para evaluar el grado de paridad en la implementación de los programas, así como para identificar si existen acciones orientadas de manera específica a atender la brecha de género en el sector cultural.

De tal manera que a nivel estatal, de los 12 programas que se ofertaron en 2025[20], el de mayor alcance es "ECOS, Música para la Paz" que de acuerdo a sus Reglas de Operación (ROP) atiende la falta de espacios formativos otorgando educación musical a niñas, niños y adolescentes (6 a 17 años) en localidades con alta marginación, mientras otros programas como "Brújula Cultural" se creó con perspectiva de derechos humanos con el fin de ofrecer apoyos económicos para resarcir el tejido social y de manera específica para familiares de personas desaparecidas (Gobierno del Estado de Jalisco, 2025a; Secretaría de Cultura de Jalisco, 2025).

La política estatal también destina recursos a la profesionalización y el combate a la precariedad laboral del gremio creativo a través de intervenciones como la "Escuela de Artes" (Secretaría de Cultura de Jalisco, 2020), se forma a la población general en diversas disciplinas artísticas. Asimismo, mediante mecanismos de estímulos directos de hasta $200,000 pesos, como "Proyecta Producción" o el "Fondo Jalisco Animación Cultural", se apoya a creadores, agrupaciones escénicas y municipios para financiar la producción sostenible de bienes culturales y mejorar la infraestructura cultural (Gobierno del Estado de Jalisco, 2024, 2025a).

Destaca también el programa de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas de Jalisco por concentrar el mayor presupuesto, con más de 91 millones de pesos, destinado al fomento de la lectura y al acceso a tecnologías de la información. Según el padrón de beneficiarios, en 2025 se registra una participación mayoritaria de mujeres con 647,616 (56.9%), frente a 489,612 hombres (43%) (Gobierno del Estado de Jalisco, 2025b). Esta tendencia también se observa en otros programas como la Escuela de Artes de la Secretaría de Cultura y Rutas Creativas y Vías Verdes: Estrategias para el Desarrollo Regional, que consiste en recorridos y actividades culturales a través de las Vías Verdes.

[20] Para más información, consultar el anexo 4.

Tabla 21. Oferta de programas culturales del Gobierno del Estado de Jalisco

Nombre del programa	Descripción
Ecos, música para la paz	Programa de formación artística dirigido a niñas, niños y adolescentes, cuyo objetivo es proveer educación musical gratuita y de calidad.
Brújula cultural	Talleres de desarrollo artístico orientados a promover el emprendimiento, la expresión y la reconstrucción del tejido social bajo un enfoque de cultura de paz y derechos humanos.
Escuela de artes de la Secretaría Cultura (diplomados, talleres y cursos...)	Programa de nivel licenciatura dirigido a profesionales culturales, con el objetivo de dotar de saberes teóricos y prácticos para la mediación artística a través de cuatro especialidades.
Programa fondo Talleres para Casas de la Cultura	Mecanismo de estímulos económicos dirigido a estudiantes y profesionales del diseño, con el objetivo de financiar investigaciones y modelos frente a problemáticas emergentes.
Pre-diseño	Fondo de estímulos financieros orientado a diseñadores formados o en formación, enfocado en el desarrollo e investigación de prototipos y modelos de diseño para resolver retos emergentes.
Proyecta Producción	Iniciativa económica enfocada en el sector cultural jalisciense, cuyo propósito es promover un entorno financiero propicio y fomentar el consumo y producción de bienes o servicios artísticos.
Red Estatal de Bibliotecas Públicas de Jalisco	Servicio público de información dirigido a la población en general para la consulta de acervos.
Rutas creativas y vías verdes: Estrategias para el Desarrollo Regional	Estrategia de desarrollo regional que promueve el bienestar físico y cultural a través de actividades lúdicas, deportivas y de fomento a la lectura en antiguas estaciones ferroviarias.
Fondo Jalisco Animación Cultural	Estímulos económicos enfocados en el fortalecimiento técnico y material para la renovación, equipamiento e infraestructura menor de espacios de cultura.
Habita la escena	Proyecto para artistas escénicos jaliscienses independientes cuyo objetivo es intervenir en favor de mejorar las condiciones limitadas para la producción cultural y creativa.

Fuente: Portal "MisProgramas" del Gobierno del Estado de Jalisco[21] y redes sociales oficiales

Analizar por separado los programas de apoyo monetario directo adquiere una relevancia central en este análisis por dos razones. Por un lado, constituyen un mecanismo tangible mediante el cual la política cultural pública puede incidir en el acceso equitativo a derechos culturales, al poner recursos concretos en manos de artistas y gestores culturales. Por otro, adquieren una relevancia particular a la luz de lo documentado en otras secciones de este estudio: las mujeres enfrentan mayores dificultades para monetizar su actividad artística y cultural, lo que hace de estos apoyos un instrumento potencialmente compensatorio, y convierte la distribución de sus beneficiarios por sexo en un indicador especialmente significativo para evaluar si la política cultural estatal está respondiendo a esa desigualdad.

Los datos disponibles muestran que, en términos agregados anuales, los hombres superaron a las mujeres en los primeros años de la serie —69 frente a 46 en 2020, pero la relación se invierte en 2021, con 27 mujeres frente a 23 hombres, cuando la diferencia se acorta— para luego dar paso a una dinámica más equilibrada. En 2022 el agregado es de 38 hombres y 43 mujeres, primer año en que las mujeres superan a los hombres en el total. En contraste, en 2023 los hombres vuelven a ser mayoría con 79 frente a 44 mujeres, impulsados específicamente por la disparidad en los beneficiarios de Habita la Escena. Sin embargo, en el global de los programas las mujeres toman una posición mayoritaria para 2024 y 2025, con 93 frente a 62 hombres en 2024 y 83 frente a 67 en 2025. El promedio de brecha anual refleja esta evolución no lineal: 46.2% a favor de los hombres en 2020, que se reduce a -35.3% en 2021, -12.9% en 2022, repunta a 43.4% en 2023, y cierra con -95.8% en 2024 y -19.6% en 2025.

[21] https://misprogramas.jalisco.gob.mx/programas/sistemaDeProgramasPublicos

Tabla 22. Distribución de beneficiarios por sexo en programas de apoyo monetario directo de la Secretaría de Cultura de Jalisco (2020-2025)

	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Proyecta producción	50	35	17	18	14	13	18	20	16	19	23	28
Proyecta traslados					10	11	12	8	32	60	22	28
Habita la escena							40	15	13	10	17	22
Pre-diseño	5	1	3	3			9	1	1	4	5	5
Proyecta industrias culturales y creativas	14	10	3	6	14	19						
Total anual	**69**	**46**	**23**	**27**	**38**	**43**	**79**	**44**	**62**	**93**	**67**	**83**

Fuente: Elaboración propia a partir de información oficial del Gobierno del Estado de Jalisco de diversas fuentes

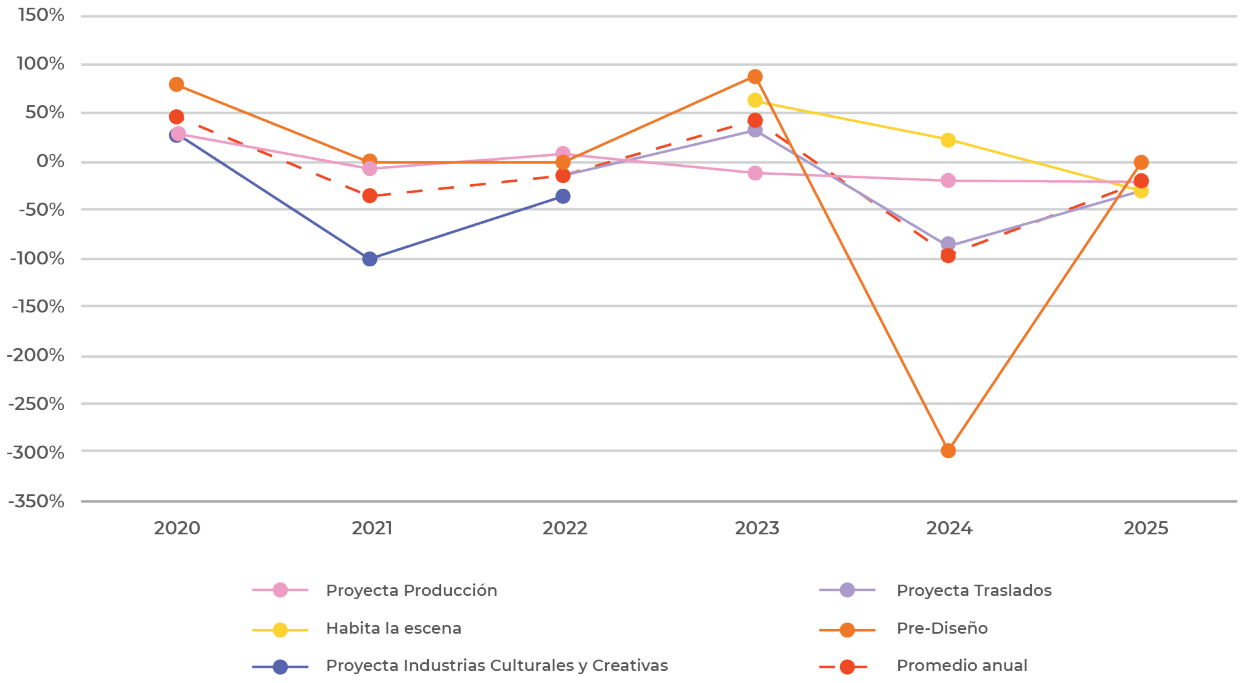
Al desagregar por programa, aparecen matices. Como muestra la tabla 22, Proyecta Producción muestra la trayectoria más consistente hacia la paridad: de una brecha de 30% a favor de los hombres en 2020, pasa a –6% en 2021 y 7% en 2022, consolidando una mayoría femenina en 2023 (-11.1%), 2024 (-19%) y 2025 (-21.7%). Proyecta Traslados muestra desde su inicio en 2022 una ligera mayoría de mujeres beneficiarias (11 contra 10 hombres), aunque con una inversión pronunciada en 2023 (33.3% a favor de hombres) y una recuperación hacia el lado femenino en 2024 (-88%) y 2025 (-27.3%). Habita la Escena tiene un comportamiento más variable: en 2023 la brecha es de 63% a favor de los hombres, se modera en 2024 (23%) y finalmente se invierte en 2025 (-29.4%), cuando las mujeres pasan a ser mayoría. Pre-Diseño es el programa con mayor volatilidad: muestra una brecha de 80% a favor de hombres en 2020 (5 hombres y una mujer), se equilibra en 2021 (0%), no hay dato disponible para 2022, repunta hacia los hombres en 2023 (89%), registra la brecha más extrema de toda la serie en 2024 (-300% en favor de las mujeres), y se equilibra nuevamente en 2025 (0.0%). Proyecta Industrias Culturales y Creativas, que opera hasta 2022, muestra una brecha inicial a favor de los hombres (28.6% en 2020) que se corrige y revierte en los años siguientes.

Tabla 23. Brecha de género anual por programa de apoyo monetario directo, Secretaría de Cultura de Jalisco (2019-2025)

Programa	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Proyecta producción	30%	-6%	7	-11.1%	-19%	-21.7%
Proyecta traslados			-10%	33.3%	-88%	-27.3%
Habita la escena				63%	23%	-29.4%
Pre-diseño	80%	0%	ND	89%	-300%	0.0%
Proyecta industrias culturales y creativas	28.6%	-100%	-36%			
Promedio anual	**46.2%**	**-35.3%**	**-12.9%**	**43.4%**	**-95.8%**	**-19.6%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información oficial del Gobierno del Estado de Jalisco de diversas fuentes

Gráfica 10. Evolución de la brecha de género en programas de apoyo monetario directo de la Secretaría de Cultura de Jalisco (2020-2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de información oficial del Gobierno del Estado de Jalisco de diversas fuentes.

Dos lecturas se desprenden de este análisis. La primera es que, en el terreno específico de los apoyos monetarios directos, hay momentos y programas concretos donde los hombres son mayoría, particularmente en los primeros años de la serie y en 2023, pero existe una tendencia hacia la paridad. La segunda lectura es que este comportamiento no parece guardar relación con la evolución del Anexo Transversal de Igualdad de Género. A pesar de la caída de los recursos etiquetados con perspectiva de género, la tendencia a la paridad se sostiene o incluso se acelera.

Como complemento al análisis longitudinal de beneficiarios de los programas de apoyo monetario directo, se intentó replicar el mismo ejercicio con el resto de programas ofertados por la Secretaría de Cultura. Sin embargo, la información es insuficiente para realizar un análisis robusto y confiable. Tanto ECOS, como la Red de Bibliotecas Públicas, y el programa de Rutas Creativas y Vías Verdes solo reportan el número de beneficiarios desagregado por sexo a partir de 2023, y reportan números de beneficiarios diferentes incluso dentro del mismo ejercicio fiscal. Por ejemplo, ECOS reporta en el padrón de beneficiarios de 2025, 874 hombres y 906 mujeres, pero en el portal Mis Programas declara 827 hombres y 2000 mujeres. En el caso de la Red de Bibliotecas Públicas y Rutas Creativas y Vías Verdes, se encontraron consistentemente tres datos distintos cada año, con los totales no resultando de la suma de los beneficiarios hombres y mujeres.

Pero un análisis completo sobre la oferta programática pública exige hacer una revisión del nivel municipal. En Guadalajara, la estructura pública ofreció a la población 18 programas culturales a lo largo de 2025. La administración municipal aborda el déficit de cohesión barrial y redes asociativas a través del otorgamiento de subsidios directos a agentes culturales mayores de 18 años. Intervenciones como “Cuidamos la Cultura” y las “Residencias Barriales” financian económica y técnicamente a organizaciones y creadores gráficos para desarrollar procesos comunitarios y elaborar soluciones in situ. La orientación de esta estrategia busca descentralizar la gobernanza, fomentando un modelo asociativo que promueva el desarrollo socioeconómico barrial desde la corresponsabilidad ciudadana (Gobierno de Guadalajara, 2025a, 2026).

Por otro lado, la vertiente estratégica “La Cultura Late” atiende problemáticas identitarias y de invisibilización mediante intervenciones económicas, en donde el municipio otorga apoyos a proyectos que promueven el bienestar mental y autocuidado en la infancia, la defensa de los derechos de la diversidad sexual (LGBTIQ+) y la integración como el circo social y los artistas plásticos urbanos (grafiti) para combatir estigmas de marginación y fomentar la inclusión ciudadana mediante el arte (Gobierno de Guadalajara, 2025b, 2026).

En cuanto al equilibrio de género entre los beneficiarios, los programas de apoyo monetario de Guadalajara muestran un balance notablemente mayor que los del estado de Jalisco. De los programas con datos comparables, cinco de seis registraron más beneficiarias mujeres que hombres, uno fue paritario y algunos no resultaron comparables al estar dirigidos a colectivos. En la mayoría de los casos, las diferencias entre géneros fueron mínimas, salvo excepciones como “La Cultura Late: bienestar físico y mental” (8 mujeres vs 2 hombres), “Guadalajara Lee” (10 hombres vs 2 mujeres) y “Cuidamos la Cultura” (8 mujeres vs 1 hombre) (Gobierno de Guadalajara, 2025c).

Tabla 24. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Guadalajara

Nombre del programa	Descripción
Guadalajara: Sus barrios y su gente	Convocatoria ciudadana centrada en la preservación de la memoria histórica y la identidad tapatía a través del retrato fotográfaico del pasado urbano.
La Cultura Late: Proyectos dirigidos a la infancia que promuevan su bienestar físico y mental, fomentando la calma, la contemplación y el autocuidado	Apoyo a proyectos multidisciplinarios y de intervención artística dirigidos a la población infantil, enfocados en el fomento del bienestar físico, mental y el autocuidado.
Cuidamos la cultura: Proyectos de puntos de cultura (1ra y 2da emisión)	Financiamiento de propuestas de acción comunitaria permanente, diseñado para impulsar la colaboración de al menos tres organizaciones registradas como Puntos de Cultura. Propuestas de acciones comunitarias con actividades permanentes en el municipio de Guadalajara, desarrolladas a partir de la articulación entre al menos 3 organizaciones culturales y donde al menos esté registrado un Punto de Cultura.
Cuidamos la cultura: Proyectos en Red (1ra y 2da emisión)	Mecanismo de apoyo destinado a proyectos conformados democráticamente por redes y organizaciones barriales de personas mayores de edad con residencia en el municipio.
Guadalajara lee	Convocatoria literaria para autores que cuenten con obras inéditas, individuales o colectivas de ficción o no ficción con una extensión superior a 30 cuartillas.
Cuidamos la cultura: Gestores territoriales	Programa orientado a especialistas para la ejecución de gestión cultural, levantamiento de cartografía territorial y consolidación del inventario del ecosistema cultural.
Reconocimiento Dionisio Rodríguez Castillo	Entrega de una distinción oficial mediante diploma municipal dirigida a editores literarios seleccionados por su mérito.
La Cultura Late: Talleres especializados de formación artística, fomento a la lectura y escritura (1ra y 2da edición)	Apoyos económicos orientados a personas capacitadas con el objetivo de proponer e impartir instrucción especializada en formación artística, lectura y escritura.
La Cultura Late: Proyectos que sensibilicen a la comunidad sobre la diversidad sexual, la inclusión social y los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+	Subsidios para creadores de proyectos comunitarios enfocados en la sensibilización, defensa de derechos humanos y promoción de la inclusión de la diversidad LGBTIQ+.
La Cultura Late: Artistas Plásticos Urbanos	Otorgamiento de incentivos económicos orientados a artistas visuales mayores de edad especializados en técnicas de arte urbano y pintura con aerosol.
La Cultura Late: Proyectos que desde las artes circenses abordan los ámbitos social y comunitario	Apoyo económico dirigido a profesionales circenses con el fin de desarrollar propuestas de intervención sociocultural y comunitaria.
Convocatoria Jorge Martínez	Convocatoria para el impulso a la creación de obra gráfica y pictórica que fortalezca la riqueza cultural e identitaria tapatía.
Diálogos con Gabriel Flores	Programa de residencias creativas enfocado en artistas locales con el fin de generar obras y reflexiones a partir de diez piezas selectas del maestro Gabriel Flores.
Late con la cultura vecinal 2025 Residencias barriales (1ra y 2da modalidad)	Residencias comunitarias dirigidas a creadores que utilizan el arte y enfoques metropolitanos como herramienta territorial para solucionar problemas y fomentar la cohesión social de los barrios.

Fuente: Portal de programas sociales y redes sociales oficiales del Ayuntamiento de Guadalajara[22].

[22] Consúltese en: https://transparencia.guadalajara.gob.mx/programassociales25

Zapopan destaca como el municipio con la oferta más amplia de 2025, al contar con 36 programas culturales. Su enfoque programático prioriza la economía naranja[23] y el desarrollo de las industrias creativas. Ante la carencia de financiamiento y de modelos de negocio escalables, proyectos residenciales y mixtos como "La Casa del Autor", "Programa Ingenia" y la "Incubadora de industrias creativas" ofrecen infraestructura, mentoría y capital semilla. Estas acciones van dirigidas a juventudes (mayores de 13 años) y profesionales con el objetivo de convertir al municipio en un hub continental de innovación en videojuegos y narrativa gráfica (Gobierno de Zapopan, 2025a, 2025b).

Simultáneamente, Zapopan atiende el deterioro psicosocial y la precarización del talento local mediante servicios de formación integral. La serie de intervenciones "No solo por amor al arte", orientadas a combatir la precarización laboral del sector creativo y la falta de redes de transferencia de conocimientos prácticos, promueven un amplio conjunto de capacitaciones para creadores, desde disciplinas artísticas concretas, hasta manejo del estrés (burnout), pasando por desarrollo de públicos, uso de técnicas de reciclaje para la elaboración de material y herramientas metodológicas inclusivas, entre otros (Gobierno de Zapopan, 2025c). Paralelamente, para mitigar las brechas de desarrollo temprano, estrategias como "Brilla Zapopan" y el "Mariachi Infantil Juvenil" ofrecen a infancias y juventudes (11-29 años) de becas de alto rendimiento y redes de apoyo psicosocial (Gobierno de Zapopan, 2025d, 2025e).

Destaca que el programa Ingenia, enfocado en impulsar la creación de videojuegos y el desarrollo digital, es uno de los pocos que identifica explícitamente la brecha de género en su diagnóstico. Con datos del BID, señala que el 61% de los creadores son hombres y reconoce los desafíos que enfrenta el sector. Sin embargo, sus reglas de operación no incluyen acciones concretas para corregir este desequilibrio, y tampoco se cuenta con información sobre el género de las y los beneficiarios para evaluar su impacto real. El único otro programa que aborda directamente esta brecha es "Expresiones de Color: Todas las Mujeres que soy", diseñado para visibilizar la falta de referentes artísticos femeninos y promover la equidad en los espacios culturales (Gobierno de Zapopan, 2025f). Este apoyo es no monetario y se materializó en una exposición con 15 artistas mujeres del municipio.

Tabla 25. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Zapopan

Nombre del programa	Descripción
La Casa del Autor en Zapopan	Programa de residencias enfocado en creadores artísticos, que provee infraestructura y espacios públicos hasta para 15 residentes para el desarrollo de proyectos creativos.
Programa Ingenia, creación digital	Programa de incubación dirigido a emprendedores del sector tecnológico para formar talentos, asesorar proyectos, conectar con expertos y desarrollar modelos ("startups") de videojuegos.
Incubadora de Industrias Creativas	Iniciativa "Incubarte" para emprendedores de juegos de mesa, orientada a profesionalizar proyectos de diseño, narrativa y fabricación mediante asesorías, uso de espacios y participación en eventos especializados.
Brilla Zapopan	Programa del Instituto Municipal de las Juventudes para potenciar el talento juvenil en emprendimiento, ciencias, artes y activismo, con el propósito de forjar agentes de cambio y cohesión social.
Taller de Gráfica Zapopan: "Monotipo"	Taller práctico orientado a artistas plásticos con el fin de instruir y promover la creatividad en la técnica de impresión y acercamiento al sector de las artes gráficas.
Escuela de Dibujo y Pintura	Programa de instrucción académica para formar profesionales pictóricos provistos de bases estéticas, semióticas y jurídicas, garantizando su capacidad de inserción laboral.
Taller de Gráfica Zapopan: "La playera de mis sueños"	Sesión de instrucción práctica sobre metodologías de grabado textil y estampado orientada a detonar la expresión cultural y la creatividad.
Expresiones de color: "Todas las Mujeres que soy"	Plataforma orientada al sector femenino para generar introspección y representación estética de los múltiples roles, el contexto histórico y la fuerza de la identidad de las mujeres.
Mariachi Infantil Juvenil de Zapopan	Programa de acompañamiento en formación musical dirigido a niñas, niños y jóvenes enfocado en potenciar sus aptitudes en la disciplina del mariachi.
No solo por amor al arte	Convocatoria dirigida a profesionales del arte y gestores con el objetivo de integrar una agenda de instrucción técnica, clínica y laboral orientada a inspirar el desarrollo de la creatividad.
Grabado en linóleo para niñas y niños: Grabando ando	Ciclo de sesiones de aprendizaje lúdico dirigido a población infantil y juvenil (6 a 15 años) centrado en la instrucción técnica del grabado en linóleo.

[23] La economía naranja es definida por el Banco Interamericano de Desarrollo como aquella que tiene la creatividad, las artes y la cultura como materia prima, mantiene relación con los derechos de propiedad intelectual, y cuenta con una función directa en una cadena de valor creativa (p, 36, 2017)

Tabla 25. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Zapopan

Nombre del programa	Descripción
¡Arte en tu escuela!	Estrategia de descentralización y divulgación dirigida a la población escolar e instituciones educativas para fomentar la asimilación del arte como un valor universal.
Exposición infantil de pintura: "Colores de la imaginación"	Exhibición enfocada en infantes para ofrecerles una plataforma y foro público donde expongan obras plásticas y ejerzan su expresión artística comunitaria.
Fiesta de la Música Zapopan 2025	Festival y alianza institucional ejecutada para promover un entorno festivo y exponer a exponentes y proyectos representativos de la escena musical y sonora de la región.
No solo por amor al arte: El arte de volver a empezar	Taller de acompañamiento emocional para creadores con estancamiento, cuya meta es romper bloqueos, miedos y propiciar el autodescubrimiento para reanudar el flujo creativo y personal.
No solo por amor al arte: Taller práctico-vivencial para el acercamiento de la danza a personas con discapacidad	Capacitación teórico-metodológica orientada al sector docente con el fin de promover estrategias de integración física e implementación de espacios inclusivos para la población con discapacidad.
No solo por amor al arte: Teatriclaje, una mejor manera de hacer arte teatral	Programa de instrucción académica para formar profesionales pictóricos provistos de bases estéticas, semióticas y jurídicas, garantizando su capacidad de inserción laboral.
No solo por amor al arte: Taller práctico-vivencial Breaking Más allá del movimiento: construyendo valores	Taller ecológico y artístico orientado a impartir métodos de reutilización creativa de materiales reciclados para la producción de utilería, títeres y vestuarios de uso escénico.
No solo por amor al arte: Taller de entrenamiento cómico	Especialización formativa en expresión corporal orientada al entrenamiento escénico y de conexión, basada en dinámicas de teatro físico, ritmo e improvisación visual cómica.
No solo por amor al arte: Taller de estrategias para el desarrollo de públicos en las artes escénicas	Curso teórico y analítico enfocado en capacitar a artistas y productores escénicos para la resolución y manejo de indicadores de mercado y la captación estratégica de nuevas audiencias teatrales.
Postales antiguas de Zapopan	Convocatoria comunitaria de acopio y preservación documental dirigido al público general, con la intención de estructurar un registro fotográfico patrimonial que visualice la historia urbana anterior a 1979.
Función gratuita "hilos" de Abi Zakarian	Proyecto de intervención social en formato de teatro público apoyado interinstitucionalmente, orientado a visibilizar y concienciar a la ciudadanía frente a la violencia y vulnerabilidad de género.
Historias y leyendas de Zapopan	Certamen literario orientado a autores locales para compilar piezas literarias que atesoren, retraten y documenten la identidad y memoria narrativa tradicional de la sociedad local.
¿En qué me tengo que fijar para apreciar una pintura?	Curso formativo para la apreciación del arte, instruyendo al público mediante teoría y práctica visual sobre técnicas cromáticas y de composición, con miras a formar audiencias críticas del arte pictórico.
Brigadas culturales	Unidades itinerantes de intervención sociocomunitaria que proveen instrucción manual e insumos de recreación directamente a los habitantes de diversas colonias focalizadas.
Juventudes presente	Espacios dirigidos a la juventud con el objetivo de impulsar la integración social y capacitar en resolución de conflictos, fortalecimiento del liderazgo comunitario y dinámicas de equipo.
No solo por amor al arte: Taller de Arte-terapia y manejo de las emociones para docentes	Capacitación clínica y pedagógica orientada a docentes en activo para la asimilación de recursos emocionales y el tratamiento eficaz y arte-terapéutico de cargas de estrés grupal en el aula.
No solo por amor al arte: Ponte en el zapato del otro: Elaboración de Proyectos Inclusivos	Formación técnica dirigida a agentes y promotores sobre metodologías de accesibilidad, a fin de instruirlos en el diseño integral e incluyente de proyectos culturales.
Cultura Zapopan	Jornada múltiple y transversal agendada a lo largo de una semana para agrupar y promocionar servicios educativos, de transporte limpio y funciones escénicas de acceso masivo.
El sueño de Horacio y otros cuentos de peluche	Producción escénica itinerante de teatro guiñol orientada a población infantil, construida en torno a objetivos didácticos para prevenir y disuadir hábitos engañosos y reflexionar sobre la honestidad.
Curso-taller historia del cine mexicano	Sesiones académicas integradas que proporcionan al público análisis exhaustivos e instrucción histórica sobre las transiciones sociológicas, la filmografía y figuras estelares del cine nacional.
Cine al aire libre	Intervención recreativa en formato "picnic nocturno" orientada al uso lúdico y ordenado del área pública al compaginar proyecciones audiovisuales con la ocupación ciudadana de la naturaleza.

Tabla 25. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Zapopan

Nombre del programa	Descripción
IX Coloquio de Cultura Funeraria: Cementerios y Luterías en Jalisco	Foro multidisciplinario de exposición de la memoria sociológica en el que participan perfiles profesionales y público en general para generar discusiones metodológicas sobre el patrimonio funerario e histórico regional.
2da Edición del Festival del Amor	Programación de esparcimiento familiar impulsada como festival temático a fin de conjuntar conferencias discursivas y presentaciones musicales.
Tianguis de la y el Danzante	Espacio ferial mercantil para abastecer equipamientos folklóricos que complementa un frente instruccional de talleres de creación técnica y conservación para las coreografías rituales de las Romerías.
Live Sessions Mariachi 2025	Plataforma de equipamiento tecnológico e impulso promocional dirigida exclusivamente a agrupaciones mariacheras para dotarlas de portafolios audiovisuales resolutivos, capturados en vivo.

Fuente: Portal de programas sociales y redes sociales oficiales del Ayuntamiento de Zapopan[24].

En San Pedro Tlaquepaque, con una oferta de 21 programas, la política se centra en la preservación del patrimonio inmaterial, en donde se aborda la vulnerabilidad económica del sector artesanal. El programa "Raíces de Esperanza" ejecuta apoyos económicos directos a alrededor de 400 artesanos y artesanas adultas. El objetivo es proporcionarles liquidez para remodelar sus talleres, adquirir suministros y frenar la extinción de oficios identitarios frente a dinámicas comerciales adversas y con ello apoyar la sostenibilidad familiar. Adicionalmente, el municipio fomenta la apropiación del espacio público a través de la "Feria del Libro Usado" y la divulgación histórica (Gobierno de San Pedro Tlaquepaque, 2025a, 2026a).

En complemento con lo anterior, la dimensión de reconstrucción comunitaria atiende la exclusión y la salud mental mediante programas como el "Quinto encuentro cultural y deportivo de centros de tratamiento" dirigidos a personas en proceso de recuperación de adicciones. Asimismo, intervenciones como el "Premio Municipal a la Juventud" (12 a 29 años) y el programa "Cine en tu barrio" brindan incentivos económicos y servicios recreativos para restituir el tejido social y otorgar estímulos para jóvenes (Gobierno de San Pedro Tlaquepaque, 2025b, 2026b; Instituto Municipal de la Juventud en San Pedro Tlaquepaque, 2025).

Tabla 26. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Tlaquepaque

Nombre del programa	Descripción
Raíces de Esperanza	Proyecto de inyección económica destinado a consolidar y fortalecer al sector y comunidad de artesanos para estimular la comercialización, rescatar procedimientos y mejorar estándares de bienestar social.
Cultura en movimiento	Fomento de agenda teatral orientada al público infantil para el afianzamiento y divulgación de componentes curriculares transversales como el empoderamiento, la tolerancia y equidad de género.
Quinto encuentro cultural y deportivo de centros de tratamiento	Programa de integración sociosanitaria dirigido al sistema de rehabilitación para accionar la atención y desarrollo de sujetos en tratamiento, articulando disciplinas terapéuticas, cívicas y físicas.
Orgullo Tlaquepaquense	Sesiones de divulgación y congregación focalizadas en los especialistas e historiadores para dinamizar canales analíticos de conservación intelectual y resguardo de la identidad local.
Feria del libro usado	Evento social enfocado en la exposición y circulación sostenible del conocimiento, a fin de impulsar estrategias de apropiación lectora y convivencia a través de acervos bibliográficos usados.
Premio Municipal a la Juventud (IMJUVET)	Mecanismo de acreditación institucional orientado a retribuir con estímulos económicos la proactividad del sector joven, posicionando sus éxitos cívicos y favoreciendo el pleno uso de sus capacidades.

[24] Consúltese en: https://portal.zapopan.gob.mx/programas_sociales/

Tabla 26. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Tlaquepaque

Nombre del programa	Descripción
Cine en tu barrio (IMJUVET)	Programa formativo e itinerante ejecutado a través de infraestructura audiovisual portátil, destinado a descentralizar valores y análisis pedagógicos para el desarrollo de la juventud en colonias.
Construyendo mi barrio (IMJUVET)	Política activa de regeneración de infraestructura física para facilitar dinámicas de autogestión territorial e instruir a la ciudadanía en el empleo integral y soberano del espacio público.
Jóvenes Brillantes (IMJUVET)	Inserción multidisciplinaria dirigida al padrón juvenil que coordina incentivos educativos, eventos de esparcimiento físico e integración cívica para facilitar su dinamización participativa y de convivencia.
Mi Raíz Tlaque-forma (IMJUVET)	Esquema instruccional intergeneracional diseñado para jóvenes, el cual brinda entrenamiento de manufactura de alta técnica y retransmisión del bagaje manual tradicional de la comunidad.
XLVIII Premio Nacional de la Cerámica	Reconocimiento productivo con cobertura nacional focalizado en incentivar el ejercicio gremial en regiones marginadas y de estirpe indígena, solidificando dinámicas comerciales alfareras.
Expo Enart	Evento empresarial de exposición para el ecosistema fabril artesano de alcance internacional; busca potenciar el intercambio comercial estratégico e integración a sistemas de compras logísticas masivas.
Graffitlaq, rumbo al mundial	Despliegue de artes gráficas, muralismo y conceptualización urbana ejecutado por grafiteros para promover el contexto del festejo sociodeportivo global y enriquecer el tejido urbano.
Relatos y leyendas de suspenso	Espacio social enfocado en la narrativa tradicional a fin de impulsar la difusión, oralidad y visibilidad de los relatos folclóricos e historias y leyendas de suspenso.
Bailes Folklóricos	Curso de enseñanza dancística orientado al fomento práctico e inmersión técnica del público general en los bailes, coreografías y expresión nacional tradicional.
Cuéntame tu historia	Taller o iniciativa sociológica, estructurada bajo supervisión de un cuerpo colegiado en cronismo histórico, para la integración transversal del relato ciudadano al registro anecdótico patrimonial.
Viva el cine foro en el Refugio de Tlaquepaque	Circuito visual interactivo de fomento a la reflexión cívica que engloba elementos de proyección de luz, cine y ambientación sonora.
Los grandes de la lucha libre	Exposición testimonial o documental concebida para revalorizar socialmente y trazar un espectro de reconocimiento respecto al peso cultural de la disciplina deportiva de la lucha libre y sus ídolos.
Taller de barro en tu colonia / Juega con el Barro (Programa “Ferias por la Paz”)	Jornadas educativas periféricas instruccionales de modelado de barro concebidas para descentralizar y usar las técnicas de manufactura artística como anclas de reconstrucción pacífica del entorno comunitario.
¡Vecina, vecino! Conocer de...”	Plataforma didáctica y expositiva dirigida al público civil para detonar la apreciación técnica de los activos cívicos y la aportación económica y representativa de los productos originarios artesanales.
Premiación de los altares de XV Festival de Muertos	Concurso tradicional que coordina e incentiva a sus participantes mediante reconocimientos por la elaboración del sistema mortuorio de altares para fomentar y resguardar el patrimonio del recuerdo.

Fuente: Portal de programas sociales y redes sociales del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque[25].

El marco programático de Tonalá consiste en 4 programas y está diseñado primordialmente para revalorizar la identidad cultural e iconográfica regional. Mediante el “Concurso Rey Aguirre de Máscaras de Tastoán”, el municipio despliega intervenciones económicas (hasta $13,000 pesos) dirigidas a artesanos de Zalatitán y Santa Cruz de las Huertas (Gobierno de Tonalá, 2025a). Esta estrategia se segmenta metodológicamente en categorías tradicional, contemporánea y regional, para reconocer el rigor técnico de los portadores de tradición y estimular la innovación estética.

Además, el municipio busca reducir el déficit de plataformas formativas para el talento temprano mediante la feria “Pequeños que Transforman”. Dirigida a niñas, niños y adolescentes, otorga una estructura de apoyos mixtos que incluye estímulos económicos y becas en la Escuela de Artes para consolidar a los menores como agentes activos de cambio. Finalmente, el programa “Galardón Orgullo Equino” reconoce el valor cultural e histórico de los cuidadores de caballos y prácticas locales afines (Gobierno de Tonalá, 2025b, 2025c).

[25] Consúltese en: https://transparencia.tlaquepaque.gob.mx/programas-sociales-del-ayuntamiento-de-san-pedro-tlaquepaque/

Tabla 27. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Tonalá

Nombre del programa	Descripción
Galardón Orgullo Equino	Programa de reconocimiento convocado por la administración municipal orientado al fomento y distinción técnica del sector equino que ha tenido ejecuciones cívicas o deportivas de alto nivel.
Concurso Rey Aguirre de Máscaras de Tastoán	Certamen de arte folclórico que persigue preservar la identidad municipal e impulsar y fortalecer la matriz técnica, diseño y ejecución contemporánea en la producción local de la máscara de Tastoán.
Concurso Nacional de la Cerámica Tonallan	Convocatoria y proceso de evaluación competitiva de orden federal coordinado por el ITONAR que convoca al magisterio nacional para reconocer e incentivar proyectos de cerámica en diversas categorías.
Feria de Talentos: "Pequeños que transforman"	Feria de Talentos organizada por la administración municipal.

Fuente: Portal web de convocatorias y redes sociales del Gobierno de Tonalá[26].

En El Salto, las intervenciones utilizan tácticas de apropiación del espacio público para contrarrestar el aislamiento comunitario y la pérdida de cohesión. El eje central es la provisión de servicios mediante el programa "¡Yupi!", implementado en múltiples zonas urbanas (Las Pintas, La Azucena, Huizachera). Al convocar a un perfil intergeneracional que incluye infancias (5 a 12 años), familias y adultos mayores para recuperar los juegos tradicionales, el municipio promueve la transmisión transversal de valores y restablece vínculos asociativos (Gobierno de El Salto, 2025a).

Además de las distintas ediciones de "¡Yupi!", El Salto ofrece 4 programas más, enfocándose en la reinserción social y la descentralización escénica frente a la falta de circuitos formales. Iniciativas como "Extramuros 2025" inyectan capital a la comunidad artística para que ejecuten talleres formativos y transformen las trayectorias de vida de la población en centros de reclusión (Gobierno de El Salto, 2025b). Paralelamente, el "XXVIII Festival Internacional de Danza Jalisco" destina incentivos monetarios de hasta $29,500 para creadores y agrupaciones de danza contemporánea (Gobierno del Estado de Jalisco, 2025d).

Tabla 28. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de El Salto

Nombre del programa	Descripción
El Salto a través del arte	Convocatoria ciudadana y escolar de artes visuales que invita, a través del dibujo y diseño urbano, a la reflexión estética sobre ejes geográficos, ecológicos y prospección sociológica municipal.
¡Yupi! (Día internacional del juego, vuelven los juegos de antes - en 2 ediciones- y juegos que nos unen -en 9 ediciones)	Estructura programática itinerante de intervención integral al ámbito público centrada en rehabilitar zonas vecinales y dotar pedagógicamente de valores cívicos por medio del fomento sociolúdico.
XXVIII Festival Internacional de Danza Jalisco	Iniciativa macro orientada a los creadores de arte escénico, para agrupar bajo esquemas festivos el despliegue internacional, exhibición coreográfica de vanguardia y perfiles performativos dancísticos.
XXV Encuentro de Teatro Interior	Certamen que promueve la exhibición y confluencia de artes de la actuación en donde agrupaciones despliegan sus creaciones, adaptadas sin restricción curatorial temática, a infantes o adultos.
Extramuros 2025	Sistema itinerante complementario al quehacer docente orientado a la descentralización para desplegar simultáneamente instrucción especializada en destrezas artísticas y foros de exhibición y presentación escénica.

Fuente: Portal web y redes sociales oficiales del Gobierno Municipal de El Salto[27].

La estructura de Tlajomulco de Zúñiga contó con una oferta de 10 programas, priorizando notablemente eventos masivos y participativos orientados a la protección de las tradiciones nacionales. El "IX Festival Internacional de Día de Muertos 2025" ejecuta concursos (hasta $80,000 pesos) para incentivar la elaboración de altares, tapetes y catrinas. El diseño de la intervención invita a escuelas, iniciativa privada, asociaciones y familias completas para asegurar la asimilación y transmisión intergeneracional de este patrimonio simbólico mexicano (Gobierno de Tlajomulco de Zúñiga, 2025).

[26] Consúltese en: https://tonala.gob.mx/portal/convocatorias/
[27] Para más información, consultar su portal oficial: https://elsalto.gob.mx/

Adicionalmente, promueve espacios formativos como el "62° World Congress of Dance Research", Tlajomulco facilita el acceso de investigadores, solistas y grupos de danza locales a certificaciones globales. Estas intervenciones de servicios dotan al talento municipal de visibilidad profesional e incrementan el rigor del quehacer dancístico metropolitano (International Dance Council, 2025).

Tabla 29. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga

Nombre del programa	Descripción
Festival Tlajosevive	Foro oficial y muestra visual orientado a presentar públicamente a la comunidad los frutos técnicos y artísticos egresados de procesos de formación gráfica y pictórica local.
Siempre leemos (Tlajosevive)	Programa estructurado de duración ininterrumpida enfocado al fomento y apropiación lingüística de las artes literarias para favorecer las prácticas culturales en sus distintos géneros.
Talleres de Formación Artística (Tlajosevive)	Catálogo de oferta de instrucción técnica para impartir saberes teóricos, motrices y expresivos con el fin de especializar o adentrar al ciudadano en disciplinas estéticas amplias.
FICCTLAJO	Certamen magno focalizado en congregrar a la cumbre representativa del ámbito nacional o de equitación, enfocado en el fomento cívico a las destrezas ecuestres mediante un perfil de exhibición masivo.
Instituto de Alternativas para Jóvenes de Tlajomulco de Zúñiga (INDAJO)	Iniciativa institucional integral dedicada a fortalecer la salud reproductiva, la inserción comercial, el compromiso ecológico y la cultura técnica en el sector juvenil, propiciando su acción en el territorio local.
Proyectos juveniles comunitarios, Posadas 2025 (INDAJO)	Desarrollo financiero y logístico con la misión de proporcionar y establecer equipamiento perimetral para incentivar al sector juvenil e impulsar actos festivos de convivencia, costumbres y vinculación de barrio.
Concurso de fotografía, Tlajo a través del tiempo 2025 (INDAJO)	Plataforma curatorial enfocada en la catalogación historiográfica urbana para el público a través de la convocatoria visual, exhibiendo proyectos itinerantes que preserven iconográficamente la arquitectura y sociedad de la ciudad.
Recuperación de espacios (INDAJO)	Modelo de planeación e intervención ciudadana para sanear visualmente y reapropiar sectores de infraestructura urbana subutilizada por medio del trabajo técnico del gran formato gráfico exterior y muralismo.
Cine al aire libre (INDAJO)	Esquema programático destinado al uso social de los lugares cívicos integrando el séptimo arte para proyectar películas gratuitas y de sano debate vecinal bajo un modelo abierto.
Lo que Tlajo cuenta (INDAJO-Festival Mictlán)	Oferta turística enfocada a facilitar flujos peatonales supervisados en el recinto funerario central, mediante narraciones sobre la historia oral local que coadyuven a dimensionar el legado en fechas como Día de Muertos.

Fuente: Portal de programas sociales y redes sociales oficiales del Gobierno de Tlajomulco de Zúñiga[28].

Juanacatlán, con 6 programas, enfoca su política pública cultural en reparar el tejido social y reducir la desigualdad en el acceso cultural dentro de zonas marginadas. Con intervenciones como "Teatro Vivo desde el Barrio", se otorgan estímulos económicos (hasta $94,800 pesos) a creadores y colectivos para llevar proyectos escénicos dirigidos a la población infantil y juvenil en zonas en situación de mayor vulnerabilidad social. Complementariamente, mediante servicios gratuitos como "Biblioteca Rodante" y "Cine en tu comunidad", el municipio provee literatura y entretenimiento en localidades alejadas (Unidad de Transparencia de Juanacatlán, 2021; Casa de la cultura de Juanacatlán, 2026).

La estrategia municipal también adopta una orientación innovadora para combatir la brecha tecnológica en las juventudes. La intervención "Click, Enter y MagIA", a través del instituto juvenil, capacita a los jóvenes en el dominio de herramientas de Inteligencia Artificial para la innovación visual y sonora, evaluando sus desafíos éticos. Al combinar esto con el fomento al emprendimiento de la "Expo Joven", Juanacatlán desarrolla una política para reducir brechas de las capacidades digitales de sus nuevas generaciones (Unidad de Transparencia de Juanacatlán, 2021; Congreso del Estado, 2025).

[28] Consúltese en: https://transparencia.tlajomulco.gob.mx/transparencia/articulo-8/Programas-Sociales#reglasdeoperacion

Tabla 30. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Juanacatlán

Nombre del programa	Descripción
Click, enter y magia - curso de inteligencia artificial (IMAJ)	Oferta teórica-práctica orientada a alfabetizar al público sobre el manejo técnico de plataformas algorítmicas o redes neuronales, enfocándose en la innovación digital y transformación de modelos de gestión del entorno.
Expo joven (IMAJ)	Festival y exposición comercial que coordina el espacio lúdico para dinamizar e impulsar simultáneamente iniciativas productivas emergentes de la juventud, la participación musical y las artes vivas.
Teatro vivo desde el barrio	Mecanismo de extensión de derechos artísticos, enfocado en acercar, democratizar y establecer la oferta de montajes teatrales formativos con la comunidad y el tejido infantil de alta marginación periférica.
Biblioteca rodante	Dispositivo itinerante para dotar a la niñez geográficamente aislada con herramientas educativas, equipamiento lúdico especializado y literatura, contribuyendo a subsanar déficits de espacios culturales fijos.
Cine en tu comunidad	Servicio integral destinado a dotar a comunidades descentralizadas de acceso lúdico o pedagógico a proyecciones cinematográficas públicas nocturnas.
Colores de la eternidad 2025	Festividad cívica conmemorativa compuesta por actos performativos urbanos, ensamblajes de ofrendas tradicionales y un esquema competitivo curatorial para el fomento alusivo del Día de los Muertos.

Fuente: Sitio web y redes sociales oficiales del Gobierno de Juanacatlán[29].

Finalmente, Ixtlahuacán de los Membrillos, con 6 programas, basa su andamiaje programático en la preservación estética y la apropiación comunitaria del patrimonio folclórico. Para ello, cinco de los seis programas están orientados a la implementación del "IX Festival Internacional de día de muertos 2025" mediante apoyos económicos directos a los ganadores de concursos especializados en altares, tapetes, coronas de muerto y caracterizaciones (Gobierno de Ixtlahuacán de los Membrillos, 2025). Involucrando a instituciones educativas, delegaciones y familias, la estrategia asegura que el ecosistema ciudadano participe de manera masiva en las tradiciones históricas del país.

En un esfuerzo por fomentar las redes colaborativas y superar la falta de capacitación avanzada, el municipio también orienta recursos a la internacionalización del sector dancístico. Su integración en el marco del "62° World Congress of Dance Research" suministra un servicio clave a folcloristas, grupos de danza y académicos locales. A través de clases de demostración, exposiciones y conferencias, la población objetivo accede a certificaciones de reconocimiento internacional que propician la difusión rigurosa de su acervo y su desarrollo profesional.

Tabla 31. Oferta de programas culturales del Ayuntamiento de Ixtlahuacán de los Membrillos

Nombre del programa	Descripción
IX Festival Internacional del Día de Muertos 2025 (5 concursos: Tapetes, altares, catrinas, novias, coronas)	Certámenes internacionales conmemorativos creados para fomentar la participación escénica y proteger el rigor cultural o de manufactura nacional y extranjera con relación al patrimonio cívico y las piezas y vestimentas tradicionales de Día de Muertos.
62° World Congress of Dance Research	Congreso de difusión académica e instrumentación disciplinar para creadores, académicos y corporaciones de baile dirigido a presentar debates científicos sobre coreografía, técnicas escénicas y el mercado editorial dancístico internacional.

Fuente: Sitio web y redes sociales oficiales del Gobierno de Ixtlahuacán de los Membrillos[30].

Tanto a nivel estatal como los municipios muestran objetivos comunes en cuanto a la reconstrucción del tejido social, la atención de poblaciones prioritarias (infancias, juventudes, artesanos) a través de (talleres, educación artística) y estímulos económicos directos para reducir la precarización laboral y mayor sostenibilidad a la escena artística. Por otro lado, la principal diferencia radica en el alcance estructural, la vocación territorial y la focalización de las estrategias municipales frente a las estatales.

[29] Consúltese en: https://juanacatlan.gob.mx/
[30] Consúltese en: https://imembrillos.gob.mx/Nuevo/

Mientras que el Estado impulsa programas con mayor peso presupuestal orientados a la formación académica formal (Escuela de Artes) y el fomento de la producción artística a gran escala regional (como Proyecta Producción o ECOS), los municipios fungen como articuladores locales. Por ejemplo, Zapopan se diferencia claramente al orientarse hacia la innovación tecnológica y la economía naranja (videojuegos, animación), en marcado contraste con Tonalá y San Pedro Tlaquepaque, cuya vocación interviene directamente en la conservación del patrimonio histórico y el rescate del oficio artesanal. A su vez, municipios como El Salto o Tlajomulco difieren al concentrarse en estrategias de masividad, tácticas de reapropiación de calles mediante el juego tradicional o grandes festividades. Y por su parte, municipios de la periferia como Juanacatlán adoptan enfoques para cerrar brechas tecnológicas mediante la alfabetización en inteligencia artificial.

Ni San Pedro Tlaquepaque, ni Tlajomulco de Zúñiga, ni El Salto, ni Juanacatlán, ni Ixtlahuacán de los Membrillos incluyen en sus programas culturales de 2025 acciones que reconozcan o atiendan la brecha de género, ni presentan datos de beneficiarios que permitan evaluar su alcance en términos de equilibrio entre hombres y mujeres. En el caso de Tonalá, tampoco se identifican medidas al respecto y únicamente se reporta un dato aislado de beneficiarios (8 hombres frente a 1 mujer) en el premio “Orgullo Equino”. En conjunto, esto evidencia una amplia área de oportunidad para incorporar la perspectiva de género y avanzar en la corrección de desigualdades dentro del sector cultural.

En general, el análisis sobre la evolución presupuestal y oferta programática y su distribución por sexo de los beneficiarios de apoyos monetarios directos debe leerse con una advertencia metodológica importante: la información disponible es fragmentaria, heterogénea y, en varios casos, internamente contradictoria. Un ejercicio de verificación de consistencia realizado sobre los cuatro programas de apoyo monetario directo de la Secretaría de Cultura para 2025 (Proyecta Producción, Proyecta Traslados, Habita la Escena y Pre-Diseño) ilustra los problemas que enfrenta el análisis en este ámbito.

Tabla 32. Análisis de consistencia de la información. Caso 2025

Programa	Ficha del programa	Reglas de operación	Convocatoria	Resultados de convocatoria	Padrón de Beneficiarios	Reporte de resultados	Matriz de resultados
Proyecta Producción	42 en total	42 en total	No detalla	56 en total, 24 hombres y 21 mujeres (1RS)	50 en total, 22 hombres y 28 mujeres	56 mujeres	56 mujeres
Proyecta Traslados	61 en total	36 en total	No detalla	66 en total (suma de dos convocatorias)	24 hombres y 28 mujeres	29 hombres y 36 mujeres	65 en total
Habita la Escena	42 en total	42 en total	No deetalla	40 en total, 18 hombres y 21 mujeres (1RS)	No disponible	42 mujeres	42 mujeres
Pre-Diseño	5 en total	No disponible	5 en total	5 mujeres	No disponible	5 hombres y 5 mujeres	No disponible

Fuente: Elaboración propia a partir de información oficial del Gobierno del Estado de Jalisco de diversas fuentes.

Como puede observarse en el cuadro de análisis de consistencias, las cifras de beneficiarios varían según la fuente consultada. En el caso de Proyecta Producción, los resultados de convocatoria reportan 56 personas seleccionadas (24 hombres y 21 Estas inconsistencias revelan ausencias estructurales en los procesos de planeación, registro, monitoreo y evaluación de los programas culturales del gobierno estatal. La falta de homologación entre instrumentos impide construir una línea de base confiable sobre quiénes se benefician de la oferta cultural pública y en qué condiciones. Si esto ocurre a nivel estatal, donde al menos existe un conjunto mínimo de documentación disponible, el panorama se anticipa considerablemente más adverso cuando el análisis se extienda a los municipios de Jalisco, cuya información pública ha probado ser aún más escasa o en algunos casos inexistente. En ese sentido, las brechas de género en el acceso a los beneficios de la política cultural son difíciles de medir y, por lo tanto, de atender. Lo anterior refuerza el argumento sobre la necesidad urgente de fortalecer capacidades en materia de diseño, ejecución y evaluación con perspectiva de género en todo el sector.

El fortalecimiento de las capacidades del sector público para garantizar el acceso efectivo a los derechos culturales se perfila como un esfuerzo ineludible. Esto implica avanzar en la consolidación institucional, tanto en materia de acceso a la información y transparencia, como en la profesionalización del diseño, implementación y evaluación de políticas culturales. Actualmente, la oferta programática se caracteriza por intervenciones de alcance acotado, centradas en eventos aislados y predominantemente orientados al entretenimiento, lo que limita su impacto estructural. Frente a ello, se vuelve indispensable transitar hacia esquemas de política pública más integrales, sostenidos y evaluables, que incorporen de manera transversal la perspectiva de género y se orienten explícitamente a reducir la brecha existente entre hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de los derechos culturales.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

8. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

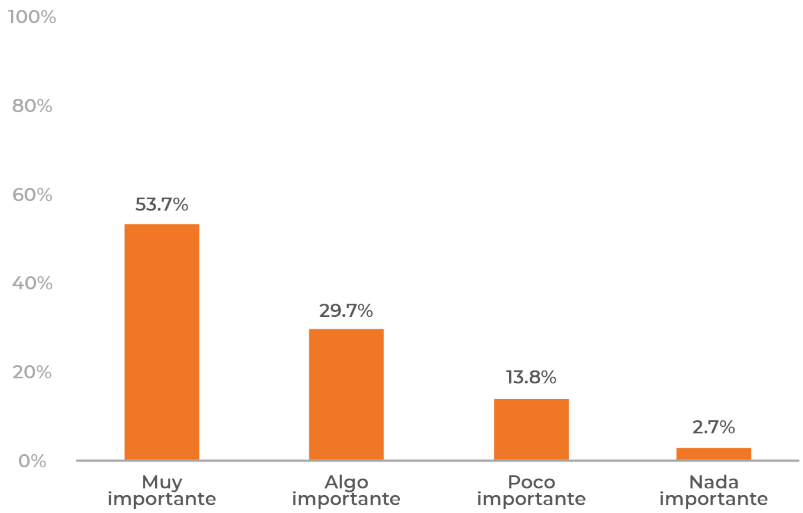
El presente apartado presenta los principales resultados de la encuesta aplicada en el AMG, con el objetivo de analizar las percepciones, prácticas y patrones de participación en el ámbito cultural y artístico. Este análisis permite incorporar la perspectiva de la población y de las personas vinculadas al sector, complementando la información previamente desarrollada en el informe.

Para ello, el apartado se organiza en dos dimensiones complementarias. En primer lugar, la subsección "Visión general de la cultura y el arte" explora las percepciones, valoraciones y formas de relación de la población con las actividades culturales y artísticas. En segundo lugar, la subsección "Características de la demanda cultural" analiza los patrones de consumo, acceso y participación, con el fin de identificar tendencias, preferencias y posibles barreras en el ejercicio de los derechos culturales. En conjunto, estos elementos permiten construir una lectura integral de la demanda cultural en el AMG y aportar evidencia relevante para el diseño de políticas públicas orientadas a fortalecer la participación cultural y reducir desigualdades.

8.1 VISIÓN GENERAL DE LA CULTURA Y EL ARTE EN LOS HOGARES

En primer lugar y en relación con la importancia atribuida a la práctica de actividades artísticas o culturales a nivel de hogar, los resultados muestran una valoración ampliamente positiva en el conjunto metropolitano. En el 53.7% de los hogares, estas actividades son consideradas muy importantes, mientras que en un 29.7% se perciben como algo importantes. En contraste, solo el 16% de los hogares se agrupa en las categorías de menor valoración —poco importante y nada importante— (véase gráfica 11).

Gráfica 11. En su familia, ¿qué tan importante consideran la práctica de alguna actividad artística o cultural? (conjunto metropolitano)



Notas: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos de la pregunta. Se excluye del cálculo, el 0.3% de la población que respondió "No sabe/No contestó".

No obstante, al desagregar la información por nivel socioeconómico, se observan diferencias relevantes. Si bien la valoración positiva predomina en todos los segmentos, en los hogares de nivel socioeconómico bajo se registra una menor proporción que considera estas actividades como muy importantes (45.6%) y una mayor presencia en las categorías de menor valoración (27% en conjunto). Este patrón sugiere que, aunque existe un reconocimiento generalizado de la importancia de la cultura y el arte, persisten brechas asociadas a las condiciones socioeconómicas que podrían influir en la forma en que estas actividades son percibidas y priorizadas en el ámbito familiar (véase tabla 33).

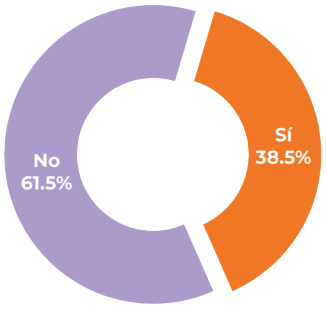
Tabla 33. En su familia, ¿qué tan importante consideran la práctica de alguna actividad artística o cultural? (por grupo socioeconómico)

	Nivel Socioeconómico (grupos)			
Importancia	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Muy importante	55.5%	53.0%	45.6%	53.7%
Algo importante	28.0%	34.6%	27.4%	29.7%
Poco importante	15.2%	10.0%	20.1%	13.8%
Nada importante	1.4%	2.4%	6.9%	2.7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Notas: Se omite de la tabla la columna "Sin datos suficientes" que representan el 5.1%.

En cuanto a la percepción de disponibilidad de espacios públicos para la práctica de actividades artísticas y culturales a nivel territorial, los resultados muestran una limitada presencia de este tipo de infraestructura en el AMG. En el conjunto metropolitano, únicamente el 38.5% de los hogares reporta contar con espacios como casas de cultura, centros comunitarios, plazas con actividades culturales o bibliotecas en su colonia, mientras que el 61.5% señala no disponer de ellos (véase gráfica 12).

Gráfica 12. En su colonia, ¿hay espacios públicos como casa de cultura, centros comunitarios, plazas con actividades culturales o bibliotecas, para practicar actividades artísticas o culturales?



Nota: Se excluye del cálculo, el 5.0% de la población que respondió "No sabe/No contestó".

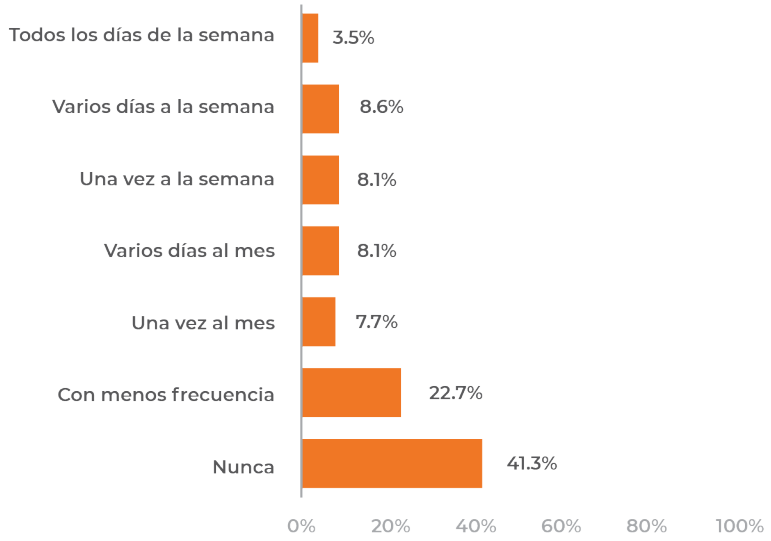
No obstante, al desagregar la información por nivel socioeconómico, se observa un patrón aún más desigual en el acceso a esta infraestructura clave. En este sentido, los hogares de nivel socioeconómico alto reportan una mayor disponibilidad (41.7%), seguidos por los de nivel medio (37.2%), mientras que en el nivel bajo esta proporción desciende a 33.6%. En contraste, dos terceras partes de los hogares en este último segmento (66.4%) señalaron la mayor tasa de ausencia de estos espacios en su entorno inmediato (véase tabla 34). Estos resultados evidencian brechas territoriales y socioeconómicas en la distribución de infraestructura cultural, lo que sugiere que las condiciones de acceso a espacios para la práctica artística no son homogéneas y pueden constituir una barrera relevante para el ejercicio de los derechos culturales, particularmente en los sectores de menores recursos.

Tabla 34. En su colonia ¿hay espacios públicos como casa de cultura, centros comunitarios, plazas con actividades culturales o bibliotecas, para practicar actividades artísticas o culturales? (por grupo socioeconómico)

	Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Sí	41.7%	37.2%	33.6%	38.5%
No	58.3%	62.8%	66.4%	61.5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

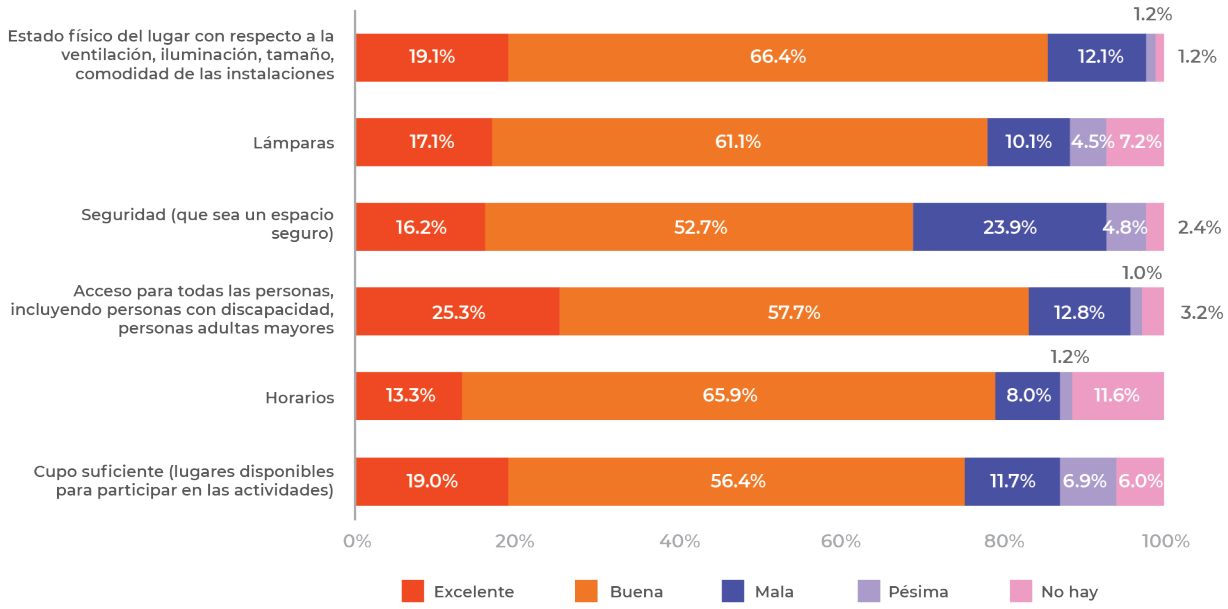
Notas: Se omite de la tabla la columna "Sin datos suficientes" que representan el 5.1%.

Gráfica 13. En su familia, ¿con qué frecuencia utilizan estos espacios públicos para realizar actividades artísticas o culturales?



Paralelamente, en términos generales, los hogares reportan valoraciones mayormente positivas respecto a las condiciones estructurales de los espacios culturales públicos en sus colonias (véase gráfica 14). En primer lugar, el estado físico de los espacios —considerando aspectos como ventilación, iluminación, tamaño y comodidad— alcanza una tasa agrupada de valoraciones positiva del 85.5%. Asimismo, la dimensión de acceso inclusivo registra una tasa agregada de valoraciones positivas del 83%, incluyendo la proporción más relevante en la categoría más alta de evaluación (“excelente”), con 25.3%. Por otra parte, el aspecto que concentra la mayor proporción de valoraciones negativas alcanzó a nivel metropolitano es la seguridad de los espacios culturales públicos, con una tasa agrupada de 28.7% entre las categorías de respuesta “mala” y “pésima”. Esto implica que aproximadamente una de cada tres personas percibe este aspecto como una problemática relevante.

Gráfica 14.¿Cómo evalúa los espacios culturales públicos de su colonia en cuanto a ... (conjunto metropolitano)?



Nota: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos. Se excluye del cálculo, el 0.3%-0.5% de la población que respondió “No sabe/No contestó”.

Al analizar la evaluación de los espacios culturales públicos por nivel socioeconómico, se observa un patrón heterogéneo que no necesariamente responde de manera lineal a las condiciones de ingreso (véase tabla 35). En particular, en algunos indicadores como el estado físico de los espacios, los hogares de nivel socioeconómico bajo reportan una mayor proporción de valoraciones en la categoría "excelente" (23.5%), incluso por encima de los niveles medio y alto. De manera similar, en aspectos como la iluminación, este segmento concentra una alta proporción de evaluaciones positivas en la categoría "buena" (83.8%), sin registrar valoraciones negativas.

No obstante, este comportamiento no es consistente en todas las dimensiones. En el caso de la seguridad, por ejemplo, los hogares de nivel alto concentran una mayor proporción de respuestas en la categoría "excelente" (24.6%), mientras que en el nivel bajo no se registran valoraciones de este grado y se observa una presencia relativa importante de percepciones negativas (24.9%). De forma similar, en aspectos como el acceso inclusivo y el cupo disponible en los espacios culturales públicos, se identifican brechas más definidas entre segmentos, particularmente en detrimento de los niveles medio y bajo, cuyos niveles de valoración positiva tienden a situarse por debajo de los observados en el estrato alto.

En conjunto, estos resultados muestran que, si bien en algunos aspectos específicos se identifican desigualdades claras entre segmentos socioeconómicos —particularmente en dimensiones como la seguridad, el acceso inclusivo y la disponibilidad de cupo—, este comportamiento no se reproduce de manera homogénea en todos los rubros evaluados. En este sentido, las diferencias en la evaluación de los espacios culturales no solo reflejan condiciones objetivas de la infraestructura, sino también posibles variaciones en los estándares de percepción, las expectativas y las experiencias de uso entre los distintos grupos. Así, las valoraciones más positivas en ciertos rubros por parte de los sectores de menores ingresos no necesariamente deben interpretarse como evidencia de mejores condiciones estructurales, sino que podrían estar asociadas a marcos de referencia diferenciados, así como a una menor disponibilidad de alternativas para la comparación.

Tabla 35. ¿Cómo evalúa los espacios culturales públicos de su colonia en cuanto a ... (por grupo socioeconómico)?

		Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Evaluación	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Estado físico del lugar con respecto a la ventilación, iluminación, tamaño, comodidad de las instalaciones	Excelente	17.2%	19.1%	23.5%	19.1%
	Buena	77.1%	58.2%	68.8%	66.4%
	Mala	5.8%	19.5%	7.7%	12.1%
	Pésima	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
	No hay	0.0%	3.1%	0.0%	1.2%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Lámparas	Excelente	18.0%	19.1%	7.8%	17.1%
	Buena	58.6%	54.8%	83.8%	61.1%
	Mala	11.4%	14.4%	0.0%	10.1%
	Pésima	2.9%	5.8%	0.0%	4.5%
	No hay	9.1%	5.8%	8.4%	7.2%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Seguridad (que sea un espacio seguro)	Excelente	24.6%	12.2%	0.0%	16.2%
	Buena	43.2%	59.9%	75.1%	52.7%
	Mala	26.3%	18.5%	24.9%	23.9%
	Pésima	2.9%	9.4%	0.0%	4.8%
	No hay	3.0%	0.0%	0.0%	2.4%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

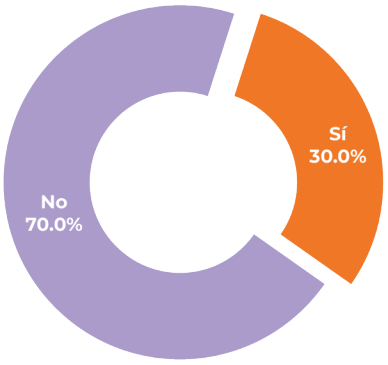
Tabla 35. ¿Cómo evalúa los espacios culturales públicos de su colonia en cuanto a ... (por grupo socioeconómico)?

		Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Evaluación	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Acceso para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad, personas adultas mayores	Excelente	39.5%	14.8%	15.6%	25.3%
	Buena	51.5%	64.9%	70.9%	57.7%
	Mala	9.0%	17.7%	0.0%	12.8%
	Pésima	0.0%	0.0%	6.7%	1.0%
	No hay	0.0%	2.6%	6.7%	3.2%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Horarios	Excelente	15.2%	6.0%	15.6%	13.3%
	Buena	67.2%	70.4%	69.8%	65.9%
	Mala	8.5%	9.0%	0.0%	8.0%
	Pésima	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
	No hay	9.2%	14.7%	14.6%	11.6%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Cupo suficiente (lugares disponibles para participar en las actividades)	Excelente	27.8%	8.2%	14.6%	19.6%
	Buena	54.1%	61.9%	63.1%	56.4%
	Mala	3.2%	20.7%	0.0%	11.7%
	Pésima	8.8%	3.2%	14.6%	6.9%
	No hay	6.2%	6.0%	7.8%	6.0%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Notas: Se omite de la tabla la columna “Sin datos suficientes” que representan el 5.1%.

Con respecto a la existencia de escuelas o academias privadas donde se puedan realizar actividades culturales o artísticas cerca de los hogares (véase gráfica 15), destaca que el 70% de las personas encuestadas reporta la presencia de este tipo de oferta en su entorno. Este hallazgo contrasta con la limitada disponibilidad de espacios culturales públicos previamente identificada, y sugiere una mayor presencia relativa de alternativas privadas en el acceso a actividades culturales. En este sentido, la oferta cultural en el ámbito metropolitano parece estar configurada, en buena medida, por esquemas de provisión privada, lo que podría implicar barreras de acceso asociadas a la capacidad económica de los hogares.

Gráfica 15. ¿Existen escuelas privadas para realizar actividades culturales o artísticas cerca de su casa?



Nota: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos.
Se excluye del cálculo, el 8.6% de la población que respondió “No sabe/No contestó”.

No obstante, esta oferta de alternativas privadas no se distribuye de forma homogénea entre los distintos grupos socioeconómicos (véase tabla 36). En efecto, mientras que en los hogares de nivel socioeconómico alto el 42.9% reporta la existencia de escuelas o academias privadas cercanas, esta proporción desciende de manera significativa en el nivel medio (26.3%) y, de forma aún más pronunciada, en el nivel bajo (11.4%). Este patrón evidencia que la disponibilidad de infraestructura cultural privada se encuentra fuertemente asociada al nivel socioeconómico, lo que refuerza dinámicas de desigualdad en el acceso territorial a oportunidades de formación y participación cultural. En conjunto, estos resultados sugieren que, si bien la oferta privada constituye un componente relevante del ecosistema cultural metropolitano, su distribución desigual limita su potencial como mecanismo compensatorio frente a la baja disponibilidad de infraestructura pública, particularmente en los sectores de menores ingresos.

Tabla 36. ¿Existen escuelas privadas para realizar actividades culturales o artísticas cerca de su casa? (por grupo socioeconómico)

	Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Sí	42.9%	26.3%	11.4%	30.0%
No	57.1%	73.7%	88.6%	70.0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Nota: Se omite de la tabla la columna "Sin datos suficientes" que representan el 5.1%.

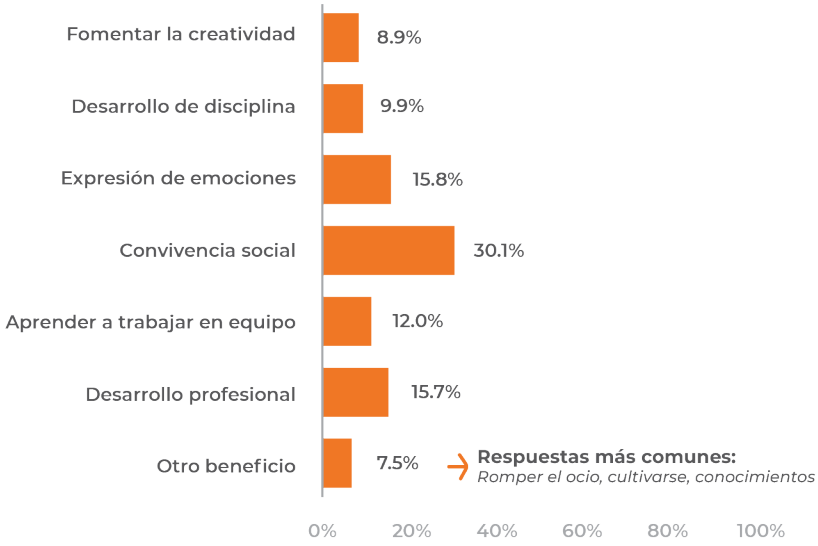
Por otra parte, al consultar a los hogares sobre los principales beneficios que atribuyen a la realización de actividades culturales o artísticas, se identifican tres dimensiones predominantes (véase gráfica 16). Entre las primeras menciones, destacan, en primer lugar, aquellas asociadas, a la "mejora de la salud mental y la reducción del estrés", con una incidencia del 44.9% en el conjunto metropolitano. En segundo lugar, se ubican los beneficios vinculados a "fomentar la creatividad" (24.9%), seguidos por el "desarrollo de disciplina" (13.3%). Estos resultados sugieren que la población reconoce, principalmente, el valor de las actividades culturales no solo como espacios de recreación, sino como herramientas relevantes para el bienestar emocional y el desarrollo personal.

Gráfica 16.¿Cuáles considera que son los DOS principales beneficios de realizar una actividad cultural o artística? (Primera mención)

Nota: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos. Se excluye del cálculo, el 1.8% de la población que respondió "No sabe/No contestó".

Entre las segundas menciones (véase gráfica 17), destacan aquellas asociadas con la convivencia social (30.1%), seguidas por la expresión de emociones (15.8%) y el desarrollo profesional (15.7%). Este patrón sugiere que, una vez que se amplía el espectro de respuesta, emergen con mayor claridad dimensiones relacionales y de proyección individual, complementando la centralidad del bienestar emocional identificada en las primeras menciones.

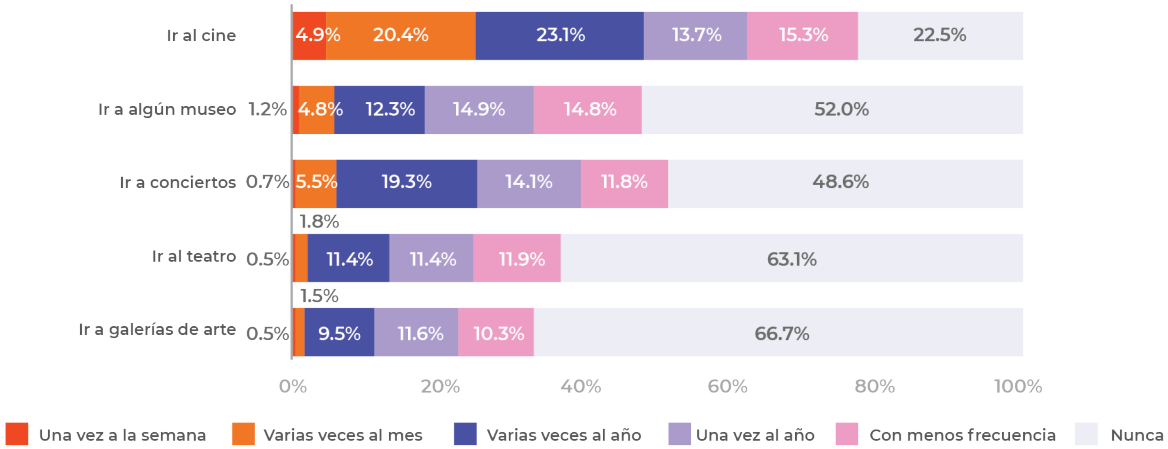
Gráfica 17. ¿Cuáles considera que son los DOS principales beneficios de realizar una actividad cultural o artística? (Segunda mención)



Nota: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos. Se excluye del cálculo, el 1.8% de la población que respondió "No sabe/No contestó".

En términos de la frecuencia con la que las familias realizan distintas prácticas culturales del tipo recreativo[28] dentro del AMG (véase gráfica 18), la actividad que registra mayor recurrencia, por amplio margen, es asistir al cine, con una tasa agrupada de 25.3% en las categorías "una vez a la semana" y "varias veces al mes". En contraste, el resto de las actividades culturales presentan niveles de participación considerablemente más bajos y concentrados en frecuencias esporádicas a lo largo del año; entre ellas, destacan asistir a conciertos y, en menor medida, visitar museos. Estos resultados sugieren una fuerte concentración del consumo cultural en actividades de carácter más accesible y comercial, mientras que otras expresiones culturales tienden a formar parte de prácticas ocasionales más que habituales.

Gráfica 18. ¿Con qué frecuencia en su familia realizan las siguientes actividades dentro del Área Metropolitana de Guadalajara?



[28] La clasificación de las actividades, por un lado, en recreativas, y por el otro, en prácticas artísticas y culturales, se realizó con fines analíticos e interpretativos, sin embargo, estas categorías no son mutuamente excluyentes. En la práctica, numerosas actividades pueden cumplir simultáneamente funciones de recreación, expresión artística, socialización y participación cultural. Asimismo, las personas participantes pueden atribuir significados distintos a una misma actividad en función de sus experiencias, motivaciones y contextos de realización. Por ello, los resultados deben interpretarse considerando que las fronteras entre estos ámbitos son permeables y que las prácticas, consumos y formas de participación cultural suelen desarrollarse de manera híbrida.

Al analizar la frecuencia de realización de actividades culturales por grupo socioeconómico, se observa un patrón consistente de desigualdad en la participación, donde la intensidad y diversidad del consumo cultural disminuyen conforme desciende el nivel socioeconómico (véase tabla 37).

En el caso del cine, si bien se mantiene como la actividad más frecuente en todos los segmentos, existen diferencias significativas en su intensidad. Mientras que en los niveles alto y medio una proporción importante de hogares reporta asistir varias veces al mes (29.5% y 20.0%, respectivamente), en el nivel bajo esta práctica se reduce considerablemente (6.9%) y se acompaña de una alta proporción de hogares que nunca asisten (41.4%), casi el doble del promedio metropolitano. Este patrón se acentúa en actividades culturales de menor masificación, como museos, conciertos, teatro y galerías de arte. En todos los casos, los hogares de nivel socioeconómico bajo concentran las mayores proporciones en la categoría "nunca", alcanzando valores particularmente altos en teatro (77.4%) y galerías (76.6%). En contraste, los niveles alto y medio presentan una mayor diversificación en las frecuencias de asistencia, incluyendo participaciones más recurrentes a lo largo del año.

En conjunto, estos resultados evidencian que el acceso efectivo a la oferta cultural no solo depende de su disponibilidad territorial, sino también de condiciones socioeconómicas que inciden directamente en la capacidad de participación, como un bien mercantilizado. Así, mientras el cine se consolida como una práctica relativamente extendida, el resto de las actividades culturales tienden a configurarse como consumos esporádicos o incluso excluyentes para amplios sectores de la población.

Tabla 37. ¿Con qué frecuencia en su familia realizan las siguientes actividades dentro del Área Metropolitana de Guadalajara? (Por grupo socioeconómico)

		Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Frecuencia	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Promedio metropolitano
Ir al cine	Una vez a la semana	6.0%	3.2%	5.3%	4.9%
	Varias veces al mes	29.5%	20.0%	6.9%	20.4%
	Varias veces al año	24.1%	24.1%	18.4%	23.1%
	Una vez al año	14.9%	13.3%	14.9%	13.7%
	Con menos frecuencia	12.0%	19.0%	13.2%	15.3%
	Nunca	13.6%	20.4%	14.4%	22.5%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Ir a algún museo	Una vez a la semana	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%
	Varias veces al mes	6.2%	5.7%	0.0%	4.8%
	Varias veces al año	15.4%	9.7%	9.6%	12.3%
	Una vez al año	18.1%	17.5%	6.9%	14.9%
	Con menos frecuencia	15.4%	12.8%	17.9%	14.8%
	Nunca	43.6%	53.0%	64.2%	52.0%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Ir a conciertos	Una vez a la semana	1.3%	0.6%	0.0%	0.7%
	Varias veces al mes	7.8%	4.7%	2.9%	5.5%
	Varias veces al año	27.5%	17.8%	8.3%	19.3%
	Una vez al año	15.6%	14.8%	13.4%	14.1%
	Con menos frecuencia	9.9%	15.2%	9.2%	11.8%
	Nunca	37.9%	46.9%	66.2%	48.6%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

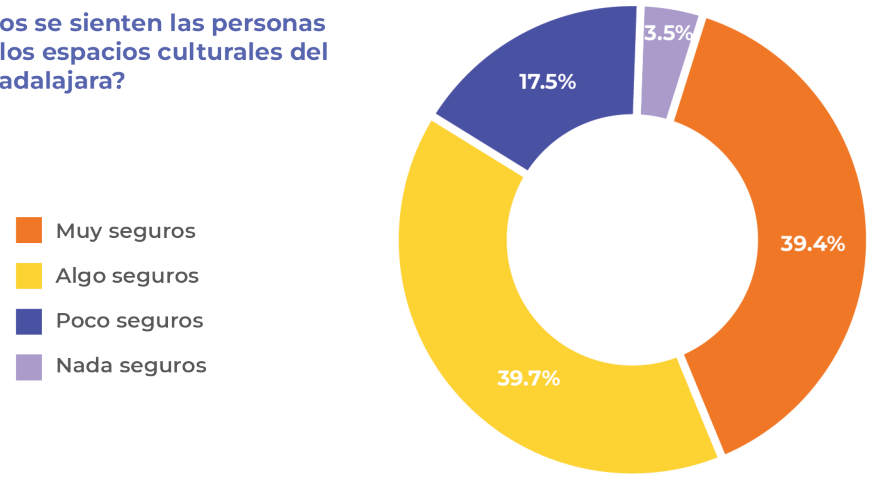
Tabla 37. ¿Con qué frecuencia en su familia realizan las siguientes actividades dentro del Área Metropolitana de Guadalajara? (Por grupo socioeconómico)

		Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Frecuencia	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Promedio metropolitano
Ir al teatro	Una vez a la semana	0.7%	0.6%	0.0%	0.5%
	Varias veces al mes	2.8%	2.0%	0.0%	1.8%
	Varias veces al año	19.6%	7.0%	5.5%	11.4%
	Una vez al año	14.0%	13.3%	3.9%	11.4%
	Con menos frecuencia	11.4%	11.3%	13.2%	11.9%
	Nunca	51.6%	65.8%	77.4%	63.1%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Ir a Galerías de arte	Una vez a la semana	0.7%	0.6%	0.0%	0.5%
	Varias veces al mes	1.4%	1.9%	1.2%	1.5%
	Varias veces al año	13.3%	7.8%	5.5%	9.5%
	Una vez al año	14.6%	12.2%	7.1%	11.6%
	Con menos frecuencia	14.2%	7.6%	9.6%	10.3%
	Nunca	55.8%	70.0%	76.6%	66.7%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Nota: Se omite de la tabla la columna "Sin datos suficientes" que representan el 5.1%

Por otra parte, en cuanto a la seguridad percibida por las personas integrantes de los hogares en los espacios culturales del AMG (véase gráfica 19), predominan las percepciones positivas, con una tasa agrupada de 79.1% en las categorías "muy seguros" y "algo seguros". En contraste, las valoraciones negativas concentran el 21% en las categorías "poco seguros" y "nada seguros". No obstante, si bien la percepción general es favorable, la proporción de respuestas negativas no es marginal, lo que sugiere que la seguridad continúa siendo un factor relevante en la experiencia y uso de estos espacios.

Gráfica 19. ¿Qué tan seguros se sienten las personas que integran su hogar en los espacios culturales del Área Metropolitana de Guadalajara? (conjunto metropolitano)



Al analizar la seguridad percibida por nivel socioeconómico, se identifican diferencias relevantes en la distribución de las valoraciones, particularmente en la intensidad de las percepciones positivas y negativas (véase tabla 38). En primer lugar, destaca que los hogares de nivel socioeconómico alto concentran la mayor proporción en la categoría más positiva ("muy seguros"), con 49.1%, en contraste con los niveles medio (34.0%) y bajo (23.8%), lo que sugiere una mayor sensación de confianza en estos espacios entre los sectores de mayores ingresos.

Por el contrario, en el nivel socioeconómico bajo se observa una mayor concentración de percepciones negativas, con 27.2% en "poco seguros" y 7.5% en "nada seguros", superando ampliamente los valores registrados en los otros segmentos. Por su parte, el nivel medio presenta una mayor concentración en la categoría intermedia ("algo seguros", 48.3%), lo que indica una percepción menos polarizada en comparación con los otros grupos.

En conjunto, estos resultados evidencian que, si bien la percepción de seguridad es mayoritariamente positiva en todos los estratos, la intensidad de dicha percepción varía de forma sistemática según el nivel socioeconómico. Esto puede estar asociado a una mayor exposición a experiencias o contextos que generan incertidumbre para las personas pertenecientes al nivel socioeconómico bajo, lo que puede constituir una barrera adicional para el uso efectivo de los espacios culturales.

Tabla 38. ¿Qué tan seguros se sienten las personas que integran su hogar en los espacios culturales del Área Metropolitana de Guadalajara? (por grupo socioeconómico)

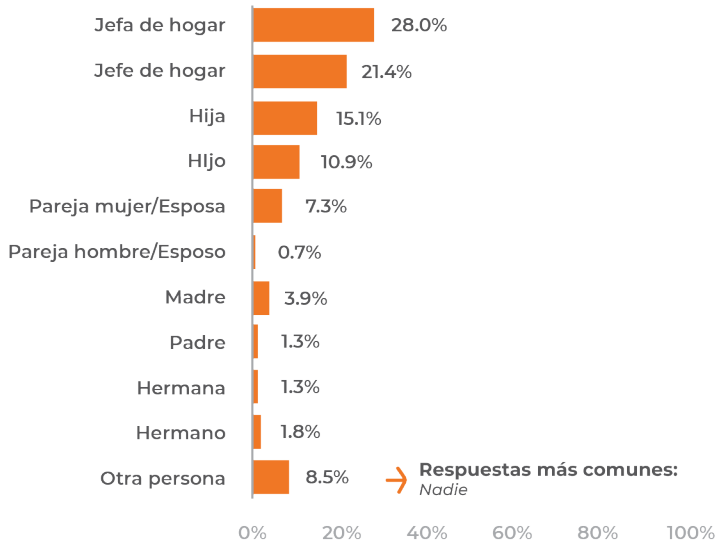
	Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Muy seguros	49.1%	34.0%	23.8%	39.4%
Algo seguros	32.1%	48.3%	41.6%	39.7%
Poco seguros	14.5%	16.4%	27.2%	17.5%
Nada seguros	4.3%	1.3%	7.5%	3.5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Notas: Se omite de la tabla la columna "Sin datos suficientes" que representan el 5.1%.

Al interior de los hogares, se observa de manera consistente una mayor participación de las jefas del hogar como impulsoras y organizadoras de la participación cultural colectiva en las familias, con una tasa promedio de 28% en el conjunto metropolitano (véase gráfica 20). Este patrón puede vincularse con su papel predominante en la organización social del trabajo reproductivo y de cuidados, que frecuentemente incluye la gestión de actividades recreativas y formativas dentro del ámbito familiar. Adicionalmente, en México una proporción significativa de los hogares con jefatura femenina corresponde a arreglos monoparentales, lo que implica una mayor concentración de responsabilidades en una sola persona.

En segundo lugar, se ubican los jefes del hogar, con 21.4%, mientras que en tercer lugar destacan las hijas (15.1%), con una participación considerablemente superior a la de los hijos varones (10.9%). Este último resultado refuerza la persistencia de patrones de género en la socialización cultural, donde las mujeres —tanto adultas como jóvenes— tienden a asumir un rol más activo en la promoción y sostenimiento de este tipo de prácticas.

Gráfica 20. En su hogar, ¿quién es la persona que impulsa y organiza la participación cultural?



Cabe destacar que, en promedio, los hogares en el AMG están integrados por 3.6 personas (véase tabla 39), aunque se observan diferencias relevantes por nivel socioeconómico. En particular, los hogares de nivel alto presentan el mayor tamaño promedio (4.1 personas), seguidos por los de nivel medio (3.5), mientras que en el nivel bajo se registra el menor tamaño promedio (2.7 personas). Este patrón sugiere configuraciones diferenciadas en la composición de los hogares, donde los segmentos de mayores ingresos tienden a concentrar unidades familiares más amplias, en contraste con los hogares de menores ingresos, que presentan estructuras más reducidas. No obstante, la amplitud en los valores máximos —que alcanza hasta 12 personas— evidencia la coexistencia de arreglos familiares diversos en el ámbito metropolitano.

Tabla 39. ¿Cuántas personas viven en su hogar?

	Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo (D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Media aritmética	4.1	3.5	2.7	3.6
Mínimo (personas)	1	1	1	1
Máximo (personas)	12	9	8	12

Notas: Se omite de la tabla la columna “Sin datos suficientes” que representan el 5.1%.

Ahora bien, al analizar las estrategias que los hogares consideran más útiles para fomentar una mayor participación en actividades artísticas y culturales, se identifican tres grandes dimensiones: a) difusión de la oferta; b) condiciones de accesibilidad de la infraestructura cultural; c) y apoyos económicos y logísticos, con variaciones relevantes por nivel socioeconómico (véase tabla 40). En el AMG, la principal estrategia señalada es la disponibilidad de espacios culturales cercanos (30.6%), seguida de cerca por una mayor difusión de actividades culturales gratuitas (29.0%). Este resultado sugiere que una parte importante de la población no solo enfrenta limitaciones de acceso físico, sino también barreras informativas sobre la oferta existente.

No obstante, al desagregar por nivel socioeconómico emergen diferencias importantes. En los hogares de nivel alto, predomina la demanda por mayor difusión (37.2%), lo que indica que, aun cuando existe disponibilidad de oferta y recursos, el acceso efectivo puede estar limitado por el conocimiento de las actividades. En contraste, en los niveles medio y bajo adquiere mayor relevancia la cercanía de los espacios culturales (28.9% y 33.7%, respectivamente), evidenciando barreras territoriales más marcadas. Asimismo, las becas económicas registran una clara gradiente socioeconómica, incrementando su importancia conforme disminuye el nivel de ingreso (de 9.1% en nivel alto a 20.4% en nivel bajo), lo que refleja restricciones económicas más importantes en estos sectores. De manera complementaria, apoyos como el transporte también adquieren mayor relevancia en los niveles bajos.

En conjunto, estos resultados evidencian que las barreras para la participación cultural no son homogéneas, sino que responden a condiciones diferenciadas. En este sentido, mientras en los sectores de mayores ingresos predominan obstáculos informativos, en los de menores ingresos se combinan limitaciones territoriales y económicas, configurando un acceso desigual a las oportunidades culturales.

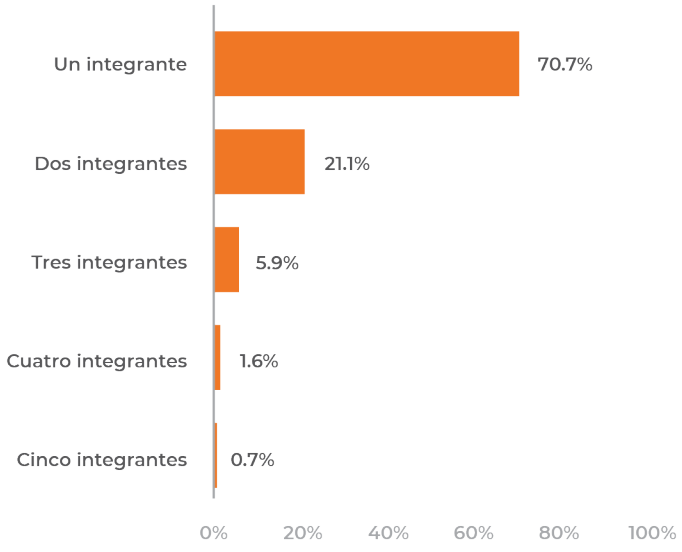
Tabla 40. ¿Qué tipo de estrategia considera que sería más útil para que más personas participen en actividades artísticas y culturales?

	Nivel Socioeconómico (grupos)			
	Alto (A/B y C+)	Medio (C y C-)	Bajo D+, D y E)	Conjunto metropolitano
Becas económicas para clases y materiales	9.1%	15.2%	20.4%	14.5%
Más espacios culturales seguros	15.1%	15.3%	12.2%	14.3%
Más espacios culturales cercanos	32.3%	28.9%	33.7%	30.6%
Apoyo para transporte	0.7%	4.5%	7.0%	3.3%
Horarios más flexibles	5.6%	10.9%	5.7%	7.7%
Servicios de cuidado infantil en los centros	0.0%	0.0%	1.5%	0.5%
Mayor difusión de actividades artísticas y culturales gratuitas	37.2%	25.3%	19.6%	29.0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Nota: Se muestra la distribución porcentual sólo de valores válidos. Se excluye del cálculo, el 3.4% de la población que respondió "No sabe/No contestó".

Finalmente, en el conjunto metropolitano, en el 70% de los hogares solo un integrante realiza al menos una actividad artística o cultural, mientras que en el 21.1% participan dos integrantes (véase gráfica 21). Este indicador permite dimensionar el grado de participación cultural al interior de las familias, evidenciando que estas prácticas no involucran de manera generalizada a todos sus miembros, sino que tienden a concentrarse en perfiles específicos dentro del hogar, como hijas e hijos. En este sentido, la participación cultural se configura como una práctica selectiva más que extendida, lo que refuerza los patrones previamente identificados en términos de desigualdad en el acceso, la frecuencia y la promoción de este tipo de actividades.

Gráfica 21. Número de integrantes por hogar que realizan al menos una actividad artística o cultural

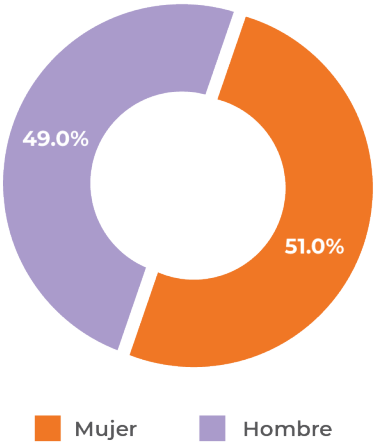


8.2 CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA CULTURAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS INTEGRANTES DE LOS HOGARES

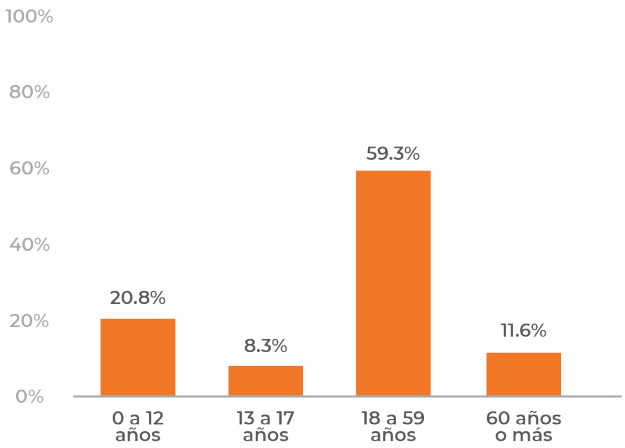
El presente apartado analiza las características de la demanda cultural al interior de los hogares en el Área Metropolitana de Guadalajara, con énfasis en las diferencias entre sus integrantes. A partir de la información recabada, se exploran los patrones de participación en actividades artísticas o culturales y las dinámicas que influyen en su realización. Este enfoque permite comprender cómo se distribuye la práctica cultural dentro del hogar, así como identificar posibles desigualdades asociadas al género, la edad y la estructura familiar.

En primer lugar, como puede observarse en la gráfica 22, la encuesta revela que las mujeres constituyen una ligera mayoría entre las personas integrantes de los hogares en el AMG (51%). En cuanto a la distribución por grupos de edad, el 59.3% de la población se concentra en el rango de 18 a 59 años; seguido por el 20.8% correspondiente al grupo de 0 a 12 años; el 11.6% de personas de 60 años y más; y, finalmente, el 8.3% que se ubica en el grupo de 13 a 17 años (véase gráfica 23). Esta composición etaria sugiere una predominancia de población en edad productiva, acompañada de una presencia significativa de niñas, niños y personas adultas mayores, lo que puede incidir en la configuración de la demanda cultural y en las dinámicas de participación al interior de los hogares.

Gráfica 22. Integrantes del hogar por sexo



Gráfica 23. Integrantes del hogar por grupo de edad



Ahora bien, al analizar la participación en actividades artísticas o culturales por integrante del hogar, se observa un patrón consistente en el que las mujeres presentan mayores niveles de participación que los hombres en todos los grupos de edad (véase tabla 41). Esta diferencia es particularmente marcada en la niñez y adolescencia, dado que, entre los 0 y 12 años, el 29.6% de las niñas realiza alguna actividad cultural, frente al 11.3% de los niños; así como que en el grupo de 13 a 17 años la brecha se mantiene, con 38.5% frente a 20.6%.

En los grupos de mayor edad, aunque la participación general disminuye de forma transversal, las mujeres continúan registrando niveles superiores a los de los hombres, tanto en la población entre 18 y 59 años (17.8% frente a 15.4%) como en personas de 60 años y más (15.7% frente a 9.8%). En conjunto, este patrón sugiere que la participación cultural presenta una dimensión de género transversal a lo largo del ciclo de vida, en la que las mujeres tienden a involucrarse en mayor medida en este tipo de actividades. Este resultado complementa la evidencia sobre el rol predominante de las mujeres en la promoción y organización de la vida cultural al interior de los hogares, y apunta a una mayor disposición o socialización hacia la participación cultural desde edades tempranas.

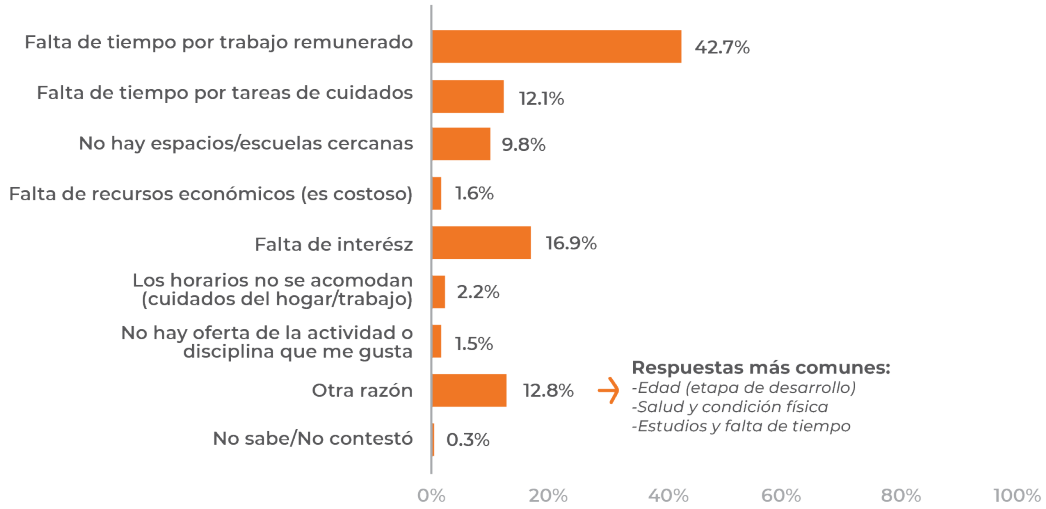
Tabla 41. Integrantes del hogar que realizan alguna actividad artística o cultural por grupo de edad

	Grupos de edad				
	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total
Mujer	29.6%	38.5%	17.8%	15.7%	21.6%
Hombre	11.3%	20.6%	15.4%	9.8%	14.4%
Conjunto metropolitano	20.3%	29.4%	16.6%	13.1%	18.0%

Notas: Sólo se muestran los porcentajes de respuesta "Sí"

Ahora bien, al analizar los principales obstáculos o dificultades que enfrentan las personas integrantes del hogar para realizar actividades artísticas en el AMG (véase gráfica 24), destaca en primer lugar la "falta de tiempo por trabajo remunerado" (42.7%), seguida por la "falta de interés" (16.9%). En tercer lugar, se ubican "otras razones" (12.8%); y en cuarto la "falta de tiempo por tareas de cuidado" (12.1%). En conjunto, estos resultados evidencian una condición de pobreza de tiempo de carácter transversal, asociada tanto a las exigencias del trabajo remunerado como a las responsabilidades de cuidado, lo que limita de manera significativa la participación cultural de la población. Asimismo, la relevancia de la "falta de interés" como segundo factor sugiere posibles desafíos en la valoración social de la cultura o en el reconocimiento de las oportunidades que ofrece.

Gráfica 24. Principales obstáculos o dificultades por las que la persona integrante del hogar no realiza una actividad artística (Conjunto metropolitano)



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió No realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 82.0% del conjunto metropolitano.

Al desagregar el análisis por género, estas tendencias adquieren matices más definidos que permiten identificar diferencias sustantivas en los tipos de obstáculos que enfrentan mujeres y hombres (véase tabla 42). En ambos casos, la falta de tiempo por trabajo remunerado se mantiene como el principal impedimento; sin embargo, su peso es considerablemente mayor entre los hombres (48.6%) que entre las mujeres (36.5%), particularmente en el grupo de 18 a 59 años, donde alcanza el 74.5%. En contraste, la falta de tiempo por tareas de cuidado emerge como una barrera significativamente más relevante para las mujeres (19.5%) en comparación con los hombres (5.1%), con una incidencia especialmente alta en niñas, adolescentes y mujeres mayores. Este patrón evidencia una distribución desigual de las responsabilidades reproductivas, que recaen de manera desproporcionada en las mujeres y limita su disponibilidad de tiempo para participar en actividades culturales. Por otra parte, la "falta de interés" presenta niveles relativamente similares entre ambos grupos, aunque con mayor incidencia en etapas tempranas del ciclo de vida, lo que sugiere la presencia de factores asociados a procesos de socialización y acceso a la oferta cultural.

Tabla 42. Principales obstáculos o dificultades por las que la persona integrante del hogar no realiza una actividad artística (por género y grupo etario)

	Mujer				
Obstáculo o dificultad	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total mujeres
Falta de tiempo por trabajo remunerado	2.4%	9.3%	53.6%	16.1%	36.5%
Falta de tiempo por tareas de cuidados	9.2%	20.2%	19.5%	33.3%	19.5%
No hay espacios/escuelas cercanas	29.1%	15.1%	6.9%	6.8%	11.4%
Falta de recursos económicos(es costoso)	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%	0.9%
Falta de interés	18.3%	40.8%	11.3%	18.5%	15.4%
Los horarios no se acomodan (cuidados del hogar/trabajo)	4.8%	0.0%	2.4%	3.1%	2.8%
No hay oferta de la actividad o disciplina que me gusta	5.6%	5.6%	0.7%	0.0%	1.8%
Otra razón	30.5%	9.1%	4.1%	19.5%	11.3%
No sabe/No contestó	0.0%	0.0%	0.5%	0.7%	0.4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

	Hombre				
Obstáculo o dificultad	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total hombres
Falta de tiempo por trabajo remunerado	1.2%	6.7%	74.5%	37.0%	48.6%
Falta de tiempo por tareas de cuidados	5.0%	10.5%	3.7%	8.8%	5.1%
No hay espacios/escuelas cercanas	17.4%	14.7%	4.3%	5.4%	8.2%
Falta de recursos económicos(es costoso)	4.0%	5.0%	1.4%	1.7%	2.3%
Falta de interés	31.5%	36.3%	10.6%	19.8%	18.4%
Los horarios no se acomodan (cuidados del hogar/trabajo)	1.2%	1.8%	1.4%	3.4%	1.6%
No hay oferta de la actividad o disciplina que me gusta	1.8%	3.6%	0.7%	0.7%	1.2%
Otra razón	36.9%	21.5%	3.2%	22.6%	14.3%
No sabe/No contestó	0.9%	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió No realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 82.0% del conjunto metropolitano. Asimismo, la categoría "Otra razón" agrupa las siguientes respuestas más comunes: Edad (etapa de desarrollo), Salud y condición física, Estudios y falta de tiempo.

Con respecto al número de actividades artísticas o culturales que realizan las personas integrantes de los hogares en el AMG, se observa una participación predominantemente concentrada en una sola actividad (véase tabla 43). En el conjunto metropolitano, el 82.8% de las personas reporta realizar únicamente una actividad, proporción que es especialmente alta en niñas, niños y adolescentes, con 95.8% en el grupo de 0 a 12 años y 89.9% en el de 13 a 17 años.

En contraste, la realización de dos o más actividades es significativamente menor, aunque ligeramente más frecuente entre la población adulta. En este sentido, los hombres presentan una mayor diversificación en la participación —con una media de 1.4 actividades frente a 1.2 en el caso de las mujeres—, lo que sugiere diferencias en la intensidad o amplitud de involucramiento cultural. En conjunto, estos resultados indican que, si bien existe participación en actividades culturales, esta tiende a ser limitada en términos de diversidad, configurándose más como una práctica focalizada que como un consumo cultural amplio y diversificado.

Tabla 43. Número y promedio de actividades artísticas o culturales que realizan los integrantes de cada hogar

Actividades	Mujeres	Hombres	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Conjunto Metropolitano
Una	86.8%	76.5%	95.8%	89.9%	76.2%	78.0%	82.8%
Dos	9.9%	15.0%	2.1%	2.1%	16.4%	17.5%	11.9%
Tres	3.3%	3.6%	2.1%	2.1%	3.9%	4.4%	3.4%
Cuatro	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.0%
Cinco	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.3%
Siete	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.6%
Media aritmética	**1.2**	**1.4**	**1.1**	**1.1**	**1.4**	**1.3**	**1.3**

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Al analizar el tipo específico de actividades artísticas y culturales que realizan mujeres y hombres (véase tabla 44), se observa una clara segmentación de la participación cultural en el AMG por género, con una concentración diferenciada en determinadas disciplinas. Por un lado, las mujeres presentan una participación significativamente mayor en actividades como la danza (32.0% frente a 8.7% en hombres) y las artesanías[32] (11.1% frente a 4.5%), lo que da cuenta de su mayor presencia en disciplinas históricamente feminizadas. Por otro lado, los hombres concentran mayores niveles de participación en disciplinas como la música (31.0% frente a 11.2% en mujeres), la fotografía (12.3% frente a 2.2%), el arte urbano (5.7% frente a 0.5%) y la escultura (5.1% frente a 0.6%), es decir, en ámbitos asociados con mayor visibilidad pública o reconocimiento dentro del campo cultural.

Estos hallazgos apuntan a una distribución diferenciada de las prácticas culturales que puede interpretarse en términos de una persistente división de género al interior del ecosistema artístico, donde ciertas disciplinas tienden a feminizarse, especialmente aquellas vinculadas con la expresión corporal o con los saberes tradicionales, mientras que otras permanecen masculinizadas. Este patrón sugiere que la participación cultural no solo está condicionada por el acceso, sino también por procesos de socialización, estereotipos de género y valoraciones diferenciadas entre disciplinas.

Tabla 44. Participación en actividades artísticas y culturales por tipo de disciplina, según género

Actividades	Total Mujeres	Total Hombres	Conjunto Metropolitano
Dibujo	22.2%	26.6%	23.9%
Fotografía	2.2%	12.3%	6.2%
Pintura	11.8%	13.5%	12.5%
Escultura	0.6%	5.1%	2.4%
Cine	2.3%	3.4%	2.7%
Danza	32.0%	8.7%	22.9%
Teatro	2.7%	6.4%	4.2%
Expresión escrita	3.4%	5.1%	4.1%

[32] Cabe señalar que, en el caso de disciplinas como las artesanías, resulta relevante profundizar en la distribución del valor económico generado a lo largo de la cadena productiva. Diversos estudios han documentado que, aunque las mujeres participan de manera significativa en las etapas de producción, no necesariamente concentran los ingresos derivados de la venta final, los cuales suelen estar intermediados por terceros, particularmente en los eslabones de comercialización, donde se captura una mayor proporción del valor (Pérez Hernández & Neme Calacich, 2021). En consecuencia, la actividad artesanal tiende a traducirse en ingresos limitados para las productoras, lo que sugiere la presencia de mecanismos de segmentación económica al interior de estas actividades. Esto evidencia la necesidad de profundizar en qué medida dicha participación se convierte efectivamente en ingresos propios para las mujeres (García-Reyes; Eliseo-Dantés & Madrigal-Eliseo, 2024).

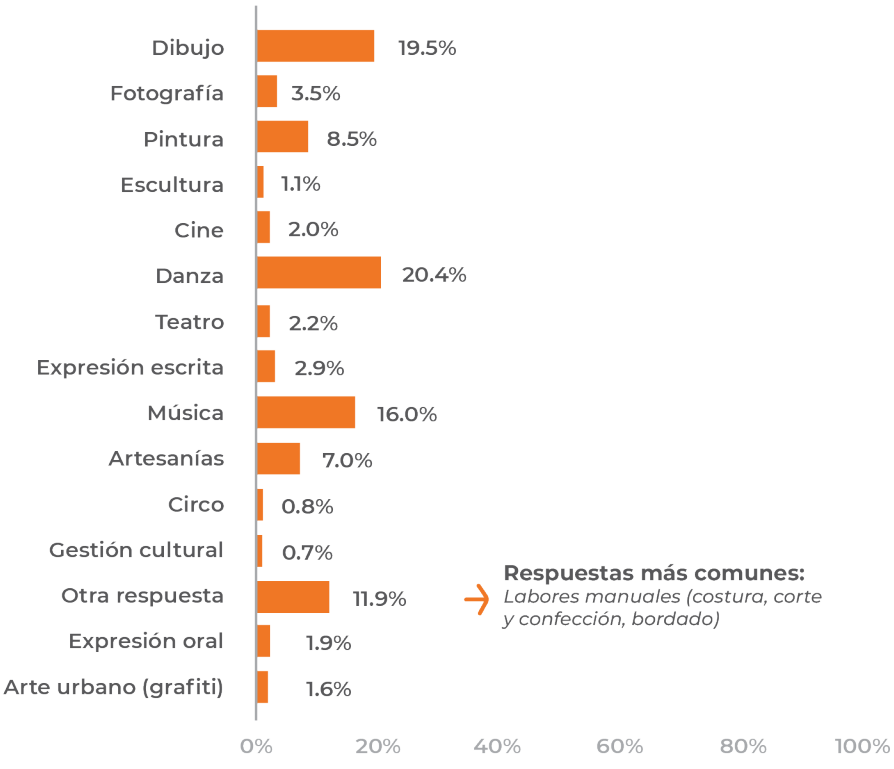
Tabla 44. Participación en actividades artísticas y culturales por tipo de disciplina, según género

Actividades	Total Mujeres	Total Hombres	Conjunto Metropolitano
Música	11.2%	31.0%	18.9%
Artesanías	11.1%	4.5%	8.5%
Circo	0.8%	0.8%	0.8%
Performance	0.0%	0.8%	0.3%
Gestión cultural	1.1%	1.7%	1.3%
Otra respuesta	12.9%	13.8%	13.2%
Expresión oral	1.6%	3.2%	2.3%
Arte urbano (grafiti)	0.5%	5.7%	2.5%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió "Sí realizar alguna actividad artística o cultural", correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Ahora bien, en el AMG, las personas integrantes de los hogares que reportaron realizar alguna actividad artística o cultural señalaron participar principalmente en disciplinas como la danza (20.4%), el dibujo (19.5%) y la música (16.0%), entre otras (véase gráfica 25). Estos resultados reflejan un panorama relativamente diverso en términos de prácticas culturales, aunque con una concentración en ciertos polos disciplinares particularmente atractivos para la población.

Gráfica 25. De las actividades artísticas y culturales previamente seleccionadas, ¿cuál es la que realiza principalmente? (conjunto metropolitano)



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió "Sí realizar alguna actividad artística o cultural", correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

En cuanto a la forma en que las personas integrantes de los hogares participan en estas actividades, predomina ampliamente la modalidad de formación, es decir, como estudiante (58.7% en el conjunto metropolitano) (véase tabla 45). Esta tendencia es más pronunciada entre las mujeres (63.3%). Por otro lado, la participación como artista o creador(a) representa la segunda modalidad más frecuente (32.7%), con una mayor incidencia en los hombres (38.6%) en comparación con las mujeres (28.8%). En contraste, la participación como profesor(a) o instructor(a) (5.7%) y como gestor(a) cultural (3.0%) es considerablemente menor y presenta diferencias menos marcadas por sexo.

Estos datos sugieren que la participación cultural en el AMG se configura principalmente desde una lógica formativa más que profesional, aunque también evidencian una diferenciación de género en los niveles de inserción dentro de la economía creativa, donde los hombres muestran una mayor presencia en roles más consolidados, mientras que las mujeres tienden a concentrarse en etapas formativas o de iniciación.

Tabla 45. ¿Cómo realiza esta actividad artística o cultural? (por sexo)

	Mujer	Hombre	Conjunto Metropolitano
Como profesor(a) o instructor(a)	5.7%	5.6%	5.7%
Como estudiante	63.3%	51.5%	58.7%
Como artista o creador(a)	28.8%	38.6%	32.7%
Como gestor(a) cultural	2.2%	4.2%	3.0%
TOTAL	100%	100%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió "Sí realizar alguna actividad artística o cultural", correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Al analizar la forma de participación por grupos etarios (véase tabla 46), se observa una transición clara a lo largo del ciclo de vida. En la niñez y adolescencia, la participación se concentra predominantemente en la modalidad de estudiante (83.5% y 84.2%, respectivamente), mientras que en la población adulta (18 a 59 años) y en personas mayores, se incrementa de manera significativa la participación como artista o creador(a) (42.7% y 44.1%). Asimismo, la figura de profesor(a) o instructor(a) aparece únicamente en edades adultas, al igual que la gestión cultural, que alcanza su mayor proporción en personas de 60 años y más (14.5%).

Tabla 46. ¿Cómo realiza esta actividad artística o cultural? (por grupo de edad)

	Grupos de edad				
	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Conjunto Metropolitano
Como profesor(a) o instructor(a)	0.0%	0.0%	9.2%	7.6%	5.7%
Como estudiante	83.5%	84.2%	45.6%	33.7%	58.7%
Como artista o creador(a)	16.5%	12.9%	42.7%	44.1%	32.7%
Como gestor(a) cultural	0.0%	2.9%	2.5%	14.5%	3.0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió "Sí realizar alguna actividad artística o cultural", correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Al analizar la modalidad en la que se realizan las actividades artísticas o culturales (véase tabla 47), se observan diferencias relevantes por género y grupo de edad. En términos generales, predomina la realización por cuenta propia (58.0% en el conjunto metropolitano), aunque esta tendencia es más acentuada en los hombres (65.9%) que en las mujeres (53.9%). Paralelamente, las mujeres presentan una mayor participación en modalidades guiadas —es decir, con maestra(o), tallerista o persona instructora— (46.1% frente a 34.1% en hombres), particularmente en la adolescencia. Este patrón sugiere una mayor vinculación de las mujeres con espacios formativos estructurados, no obstante, en etapas adultas y, sobre todo, en edades avanzadas, también se observa un incremento en la realización por cuenta propia entre las mujeres, lo que podría estar asociado a trayectorias interrumpidas o a limitaciones en el acceso continuo a este tipo de espacios.

Tabla 47. ¿Cómo realiza esta actividad artística o cultural? (por modalidad)

		Modalidad		
	Grupos de edad	Por cuenta propia	Con maestra(o), tallerista o persona instructora	Total
Mujer	0 a 12 años	67.9%	32.1%	100%
	13 a 17 años	25.3%	74.7%	100%
	18 a 59 años	53.8%	46.2%	100%
	60 años o más	81.2%	18.8%	100%
	TOTAL mujeres	53.9%	46.1%	100%
Hombre	0 a 12 años	50.3%	49.7%	100%
	13 a 17 años	100%	0.0%	100%
	18 a 59 años	69.4%	30.6%	100%
	60 años o más	0.0%	100%	100%
	TOTAL hombres	65.9%	34.1%	100%
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	61.9%	38.1%	100%
	13 a 17 años	42.7%	57.3%	100%
	18 a 59 años	60.4%	39.6%	100%
	60 años o más	71.1%	28.9%	100%
	TOTAL conjunto	58.0%	42.0%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como estudiante, correspondiente al 10.6% del conjunto metropolitano.

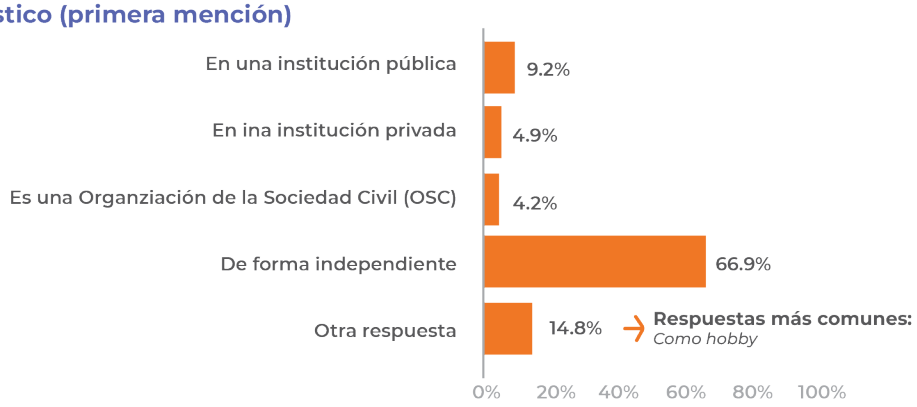
Con respecto a la proporción de la población integrante de los hogares que realiza actividades artísticas o culturales como una actividad económica, destacan diversas modalidades de inserción a partir de las primeras menciones reportadas (véase gráfica 26). En primer lugar y por amplio margen, predomina el trabajo independiente (66.9%), seguido a distancia por la participación en instituciones públicas (9.2%), "otras modalidades" (14.8%), instituciones privadas (4.9%) y, finalmente, organizaciones de la sociedad civil (4.2%). Estos resultados reflejan una estructura de inserción laboral fuertemente orientada hacia esquemas independientes dentro de la economía creativa en el AMG. Si bien esto puede estar asociado a la naturaleza flexible del sector, también sugiere posibles limitaciones en la disponibilidad de espacios de empleo formal e institucionalizado, lo que podría incidir en condiciones de mayor precariedad laboral y menor acceso a mecanismos de protección social.

Este hallazgo presenta una aparente contradicción con los datos documentales de carácter macro presentados en el marco conceptual de este estudio (provenientes del BID, 2024), según los cuales una elevada proporción de la fuerza laboral del sector creativo en México cuenta con contratos formales (73.9% en mujeres y 55.6% en hombres) y acceso a seguridad social.

Esta discrepancia revela un importante matiz metodológico y territorial. La estimación macro del BID se fundamenta en el concepto amplio de tridente creativo, el cual incluye no solo a las ocupaciones creativas especializadas (artistas y creadores independientes), sino también a las ocupaciones de apoyo y, de forma muy significativa, a las creativas incrustadas (como diseñadores en la industria manufacturera o publicistas en corporativos). Estos dos últimos subgrupos se insertan de manera predominante en sectores de la economía formal tradicional, lo que eleva artificialmente los promedios nacionales de formalidad y prestaciones de la muestra agregada.

En contraste, la encuesta domiciliaria metropolitana capta con mayor nitidez la base del ecosistema artístico y cultural local, el cual se sostiene primordialmente sobre el trabajo independiente de libre ejercicio (66.9%), dinámicas de pluriempleo y la autogestión comunitaria. La aproximación al AMG a través de las celdas de autoempleo de base individual, frecuentemente invisibles para los registros administrativos como el DENUE, el contexto metropolitano se devela más precarizado, intermitente e informal de lo que sugieren las estadísticas nacionales estandarizadas. Ello confirma que, para las y los profesionales del arte en el territorio, la flexibilidad laboral es sinónimo de desprotección social y asimetría económica, un patrón que se agudiza al analizar las brechas de ingresos y remuneración por género.

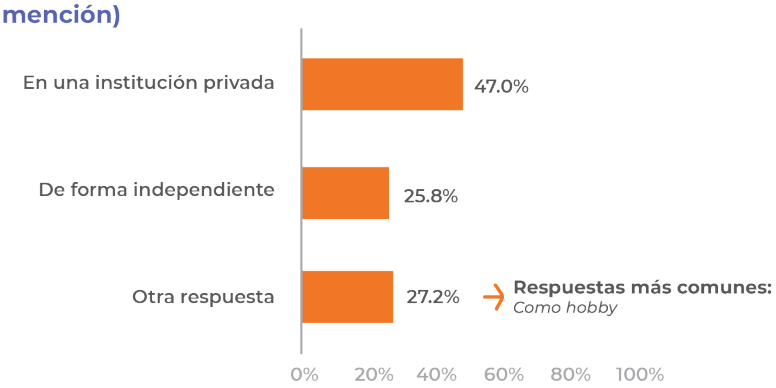
Gráfica 26. Distribución de la población según modalidad de inserción en el sector cultural y artístico (primera mención)



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como profesor, instructor, artista, creador o gestor cultural, correspondiente al 7.5% del conjunto metropolitano.

Ahora bien, al considerar las segundas menciones (véase gráfica 27), destaca la vinculación de la población con instituciones privadas (47.0%), seguida por "otras modalidades" (25.8%) y el trabajo independiente (27.2%). Este patrón sugiere que una parte de la población combina distintas formas de inserción dentro de la economía creativa, lo que podría estar asociado a esquemas de empleo múltiple o diversificación de ingresos; lo que apunta a una posible fragmentación de las trayectorias laborales.

Gráfica 27. Distribución de la población según modalidad de inserción en el sector cultural y artístico (segunda mención)



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como profesor, instructor, artista, creador o gestor cultural, correspondiente al 0.2% del conjunto

Al analizar la proporción de personas integrantes de los hogares que reciben remuneración por su actividad artística o cultural (véase tabla 48), se observa que, en términos generales, las mujeres presentan menores niveles de remuneración en comparación con los hombres. En el conjunto metropolitano, únicamente el 24.1% de las mujeres reporta recibir ingresos por estas actividades, frente al 36.9% de los hombres, lo que evidencia una brecha relevante en la monetización de la participación cultural.

Asimismo, al desagregar el indicador por grupos de edad, esta diferencia se mantiene particularmente en la población adulta (18 a 59 años), donde el 31.5% de las mujeres recibe remuneración, en contraste con el 43.7% de los hombres. Asimismo, en el grupo de 60 años o más, la proporción también es menor para las mujeres (17.4% frente a 28.6%). En los grupos más jóvenes, la ausencia de remuneración es prácticamente total, lo que está asociado con las etapas formativas o de iniciación en la práctica cultural.

En este sentido, además de participar en menor medida en formas más consolidadas de inserción dentro del sector, las mujeres enfrentan mayores barreras para convertir sus actividades culturales en una fuente de ingresos, lo que refuerza la existencia de desigualdades de género en la dimensión económica de la participación cultural.

Tabla 48. ¿Recibe remuneración por su actividad artística o cultural? (por sexo y grupos de edad)

		¿Recibe remunieración por su actividad artística o cultural?		
	Grupos de edad	Sí	No	Total
Mujer	0 a 12 años	0.0%	100%	100%
	13 a 17 años	-	-	-
	18 a 59 años	31.5%	68.5%	100%
	60 años o más	17.4%	82.6%	100%
	TOTAL mujeres	24.1%	75.9%	100%
Hombre	0 a 12 años	-	-	-
	13 a 17 años	0.0%	100%	100%
	18 a 59 años	43.7%	56.3%	100%
	60 años o más	28.6%	71.4%	100%
	TOTAL hombres	36.9%	63.1%	100%
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	0.0%	100%	100%
	13 a 17 años	0.0%	100%	100%
	18 a 59 años	37.4%	62.6%	100%
	60 años o más	22.4%	77.6%	100%
	TOTAL conjunto	29.9%	70.1%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como profesor, instructor, artista, creador o gestor cultural, correspondiente al 7.5% del conjunto metropolitano.

Al analizar la proporción de personas integrantes de los hogares que reciben remuneración por su actividad En términos de los ingresos de la población inserta en la economía creativa del AMG, se identifica una brecha de género significativa (véase tabla 49). En el conjunto metropolitano, las mujeres registran un ingreso promedio mensual de $4,162, considerablemente inferior al de los hombres, que asciende a $13,775, lo que implica una diferencia de más del triple en los niveles de ingreso.

Al desagregar por grupo de edad, esta desigualdad se mantiene en la población en edad laboral (18 a 59 años), donde las mujeres perciben en promedio $4,734 mensuales, frente a $14,717 en el caso de los hombres. Asimismo, se observan diferencias relevantes en los rangos máximos de ingreso, donde los hombres alcanzan a percibir hasta $40,000 mensuales, mientras que en las mujeres el máximo reportado es de $15,000, lo que sugiere una menor presencia femenina en los segmentos de mayores ingresos dentro del sector.

En conjunto, estos resultados evidencian no solo una brecha salarial, sino también una distribución desigual de las oportunidades económicas al interior de la economía creativa, donde las mujeres enfrentan mayores limitaciones para acceder a niveles de ingreso más altos, lo que refuerza las desigualdades estructurales previamente identificadas en términos de inserción, participación y monetización de las actividades culturales.

Tabla 49.¿Cuánto gana aproximadamente al mes? (por sexo y grupos de edad)

		¿Cuánto gana aproximadamente al mes?		
	Grupos de edad	Mínimo	Máximo	Media aritmética
Mujer	0 a 12 años	-	-	-
	13 a 17 años	-	-	-
	18 a 59 años	$800	$15,000	**$4,734**
	60 años o más	$200	$200	**$200**
	TOTAL mujeres	$200	$15,000	**$4,162**
Hombre	0 a 12 años	-	-	-
	13 a 17 años	-	-	-
	18 a 59 años	$200	$40,000	**$14,717**
	60 años o más	$8,000	$8,000	**$8,000**
	TOTAL hombres	$200	$40,000	**$13,775**
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	-	-	-
	13 a 17 años	-	-	-
	18 a 59 años	$200	$40,000	**$10,982**
	60 años o más	$200	$8,000	**$5,301**
	TOTAL conjunto	$200	$40,000	**$10,215**

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que Sí recibe una remuneración por la actividad, correspondiente al 2.2% del conjunto metropolitano.

Esta brecha adquiere mayor relevancia al considerar la trayectoria en la práctica artística o cultural (véase tabla 50). En este sentido, al interior del conjunto metropolitano, las mujeres reportan en promedio 8 años de experiencia, frente a 10 años en los hombres, lo que muestra niveles relativamente comparables de permanencia en el sector. Sin embargo, al contrastar estos datos con las diferencias anteriormente observadas en los niveles de ingreso, se evidencia que las mujeres, aun con trayectorias sostenidas en el tiempo, acceden a menores retornos económicos.

Además, al desagregar la información por grupos de edad, se observa que en la población adulta (18 a 59 años) los hombres acumulan en promedio más años de experiencia (12 frente a 10 años), mientras que en edades avanzadas las trayectorias son también extensas en ambos casos (24 años en mujeres y 27 en hombres). En términos globales, estos datos muestran que las brechas de ingreso no pueden explicarse únicamente por diferencias en la experiencia acumulada, sino que responden a factores estructurales que limitan la valorización económica del trabajo cultural realizado por las mujeres.

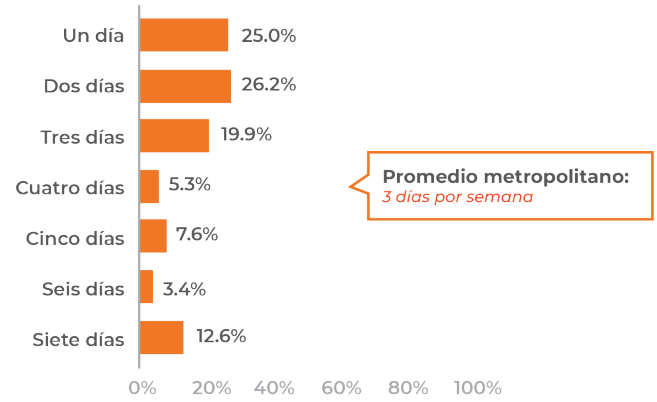
Tabla 50. ¿Desde hace cuánto tiempo realiza esta actividad? (años)

		¿Desde hace cuánto tiempo realiza esta actividad? Años		
	Grupos de edad	Mínimo	Máximo	Media aritmética
Mujer	0 a 12 años	0	8	2
	13 a 17 años	0	8	3
	18 a 59 años	0	40	10
	60 años o más	1	63	24
	TOTAL mujeres	0	63	8
Hombre	0 a 12 años	0	4	2
	13 a 17 años	1	10	5
	18 a 59 años	0	50	12
	60 años o más	2	50	27
	TOTAL hombres	0	50	10
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	0	8	2
	13 a 17 años	0	10	4
	18 a 59 años	0	50	11
	60 años o más	1	63	25
	TOTAL conjunto	0	63	9

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

En términos del tiempo dedicado semanalmente a estas actividades como actividad económica, se registra un promedio de 3 días en el conjunto metropolitano (véase gráfica 28). No obstante, la distribución de jornadas muestra una alta heterogeneidad, con una mayor concentración en esquemas de baja intensidad: dos días a la semana (26.2%), un día (25.0%) y tres días (19.9%). Dicho patrón apunta a que la participación económica en el sector cultural tiende a desarrollarse bajo esquemas parciales o intermitentes, más que como una actividad de dedicación completa, lo que refuerza la idea de una inserción laboral fragmentada dentro de la economía creativa.

Gráfica 28.¿Cuántos días a la semana realiza esta actividad?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

En cuanto al número de horas semanales dedicadas a estas actividades (véase tabla 51), se observa que las mujeres destinan, en términos generales, menos tiempo que los hombres a la práctica artística o cultural. En el conjunto metropolitano, las mujeres reportan un promedio de 6 horas semanales, frente a 10 horas en el caso de los hombres. Esta diferencia se amplía en la población adulta (18 a 59 años), donde los hombres dedican en promedio 11 horas, en contraste con 7 horas entre las mujeres, y se vuelve aún más pronunciada en el grupo de 60 años o más (23 frente a 7 horas). Esto evidencia una brecha en la intensidad de dedicación a las actividades culturales, que podría estar asociada a una menor disponibilidad de tiempo por parte de las mujeres. Este patrón es consistente con la mayor carga de trabajo no remunerado y de cuidados que recae en las mujeres, lo que puede limitar su tiempo disponible para el desarrollo de actividades económicas en el ámbito cultural (INEGI, 2023).

Tabla 51. ¿Cuántas horas a la semana le destina a la realización de esta actividad?

		¿Cuántas horas a la semana le destina a la realización de esta actividad?		
	Grupos de edad	Mínimo	Máximo	Media aritmética
Mujer	0 a 12 años	1	28	4
	13 a 17 años	1	15	5
	18 a 59 años	1	42	7
	60 años o más	1	56	7
	TOTAL mujeres	1	56	6
Hombre	0 a 12 años	1	25	4
	13 a 17 años	2	28	8
	18 a 59 años	1	56	11
	60 años o más	4	72	23
	TOTAL hombres	1	72	10
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	1	28	4
	13 a 17 años	1	28	6
	18 a 59 años	1	56	9
	60 años o más	1	72	13
	TOTAL conjunto	1	72	7

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto tmetropolitano.

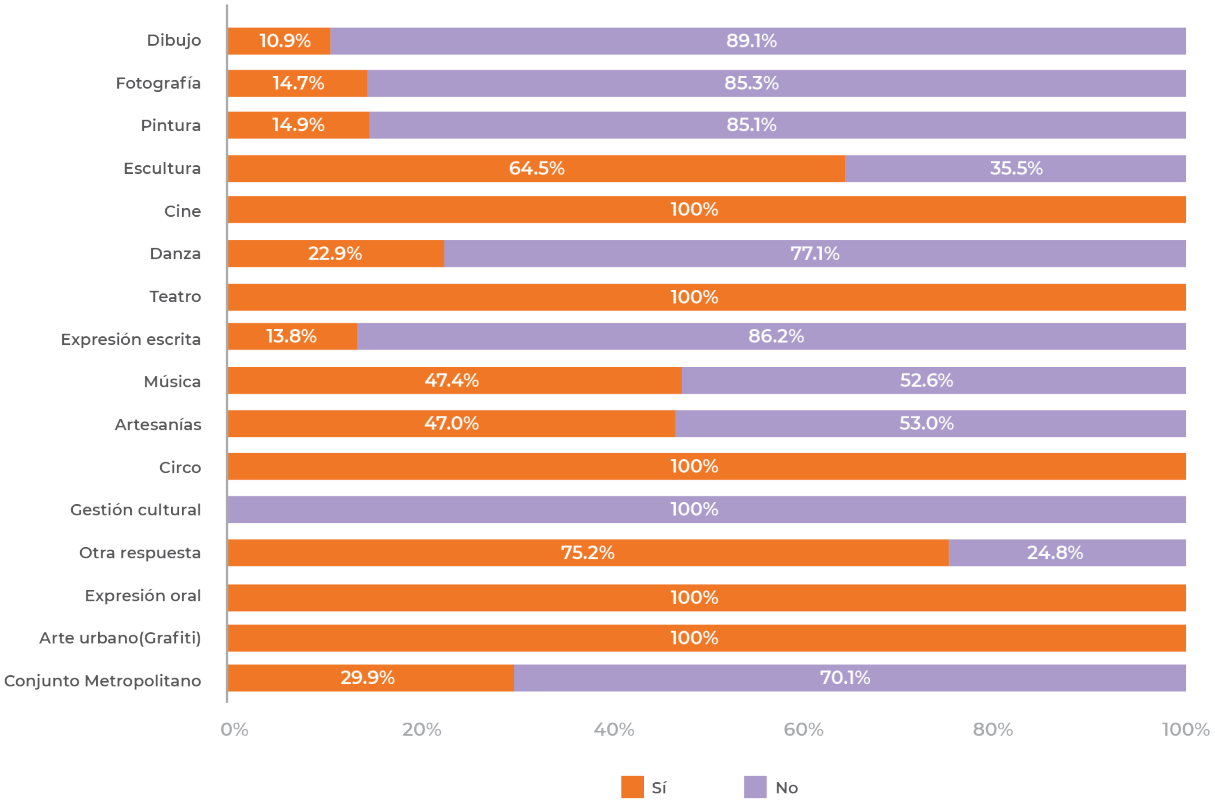
Ahora bien, al contrastar los niveles de ingreso (véase tabla 49) con el tiempo destinado semanalmente a las actividades artísticas y culturales (véase tabla 50), se observa que las brechas económicas de género no pueden explicarse exclusivamente por diferencias en la intensidad de dedicación. Esta relación sugiere que el tiempo invertido no se traduce de manera equivalente en ingresos para mujeres y hombres dentro del sector cultural.

De manera aproximada, al estimar el pago por hora efectivamente trabajada entre las personas que reportan recibir remuneración por su actividad artística o cultural y para quienes se cuenta con información válida tanto del ingreso mensual como de las horas semanales dedicadas a la actividad, se identifica una diferencia relevante en el valor económico generado por cada hora de trabajo. Al convertir las horas semanales reportadas a su equivalente mensual (considerando un promedio de 4.33 semanas por mes), las mujeres en el AMG perciben un pago aproximado de $70 pesos por hora trabajada, frente a $92 pesos en el caso de los hombres, es decir, un pago por hora cercano a 31% superior para ellos. Dado el tamaño reducido de la submuestra con datos válidos en ambas variables, esta estimación debe leerse como una aproximación orientativa y no como una medida estadísticamente representativa de la brecha salarial por hora.

Este cálculo, aun con las limitaciones muestrales señaladas, permite evidenciar que la brecha de género en la economía creativa del AMG no se limita a la disponibilidad de tiempo condicionada, como se ha señalado, por la carga de trabajo no remunerado y de cuidados que asumen las mujeres, sino que también se manifiesta en las condiciones diferenciadas bajo las cuales dicho tiempo se inserta en el mercado cultural. Es decir, aun cuando las mujeres participan activamente en actividades artísticas y culturales, su capacidad de traducir esa participación en ingresos económicos se encuentra estructuralmente limitada. Esto responde a su mayor participación en segmentos de la economía creativa con menor retorno económico y en esquemas laborales más precarios, lo que se traduce en una menor remuneración relativa por hora trabajada en comparación con los hombres, quienes tienden a concentrarse en actividades y circuitos con mayor capacidad de generación de valor económico[33].

En este orden de ideas, al incorporar al análisis la dimensión por tipo de disciplina artística, se observa que la capacidad de generar ingresos por hora no es homogénea dentro del sector cultural, sino que varía significativamente según la actividad (véase gráfica 29). Existen disciplinas donde una alta proporción de participantes logra percibir ingresos, mientras que en otras esta proporción es considerablemente menor, lo que evidencia una diferenciación estructural en las oportunidades de monetización del tiempo invertido.

Gráfica 29. ¿Recibe remuneración por su actividad artística o cultural? (por disciplina)



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como profesor, instructor, artista, creador o gestor cultural, correspondiente al 7.5% del conjunto metropolitano

[33] Este patrón se refuerza al considerar que dentro de la población que reporta recibir ingresos por realizar estas actividades (7.5% del conjunto metropolitano) existen claras diferencias por género: donde el 24.1% de las mujeres reporta percibir ingresos, frente al 36.1% de los hombres (véase tabla 44). Asimismo, la inserción económica en el sector cultural se desarrolla predominantemente bajo esquemas intermitentes y de baja intensidad, con jornadas de uno a tres días por semana en el conjunto metropolitano (gráfica 24).

En conjunto, estos resultados permiten plantear que la relación entre tiempo e ingreso en la economía creativa del AMG no es lineal, sino que está mediada por factores estructurales asociados al género, como la segmentación disciplinar, el acceso desigual a oportunidades mejor remuneradas y la organización social del cuidado. Esto indica que no se trata de un mercado laboral continuo o plenamente consolidado, sino de una economía fragmentada, donde la generación de ingresos es irregular y discontinua. En este contexto, la estimación del valor económico por hora debe interpretarse como una aproximación agregada que permite identificar tendencias generales, más que como una medida precisa de productividad, lo que no resta relevancia al hallazgo de una menor valorización económica del tiempo invertido por las mujeres en el sector cultural.

Por otra parte, al analizar los horarios en los que se realizan las actividades artísticas o culturales (véase tabla 52), se observa que el turno vespertino predomina en el conjunto metropolitano (47.1%), seguido por el matutino (26.0%) y, en menor medida, el nocturno (14.6%). Además, destaca que las mujeres presentan una mayor concentración en horarios vespertinos (49.4%) que los varones, así como una menor participación en horarios nocturnos (11.4%), mientras que los hombres muestran una distribución ligeramente más equilibrada y una mayor presencia relativa en el turno nocturno (19.6%).

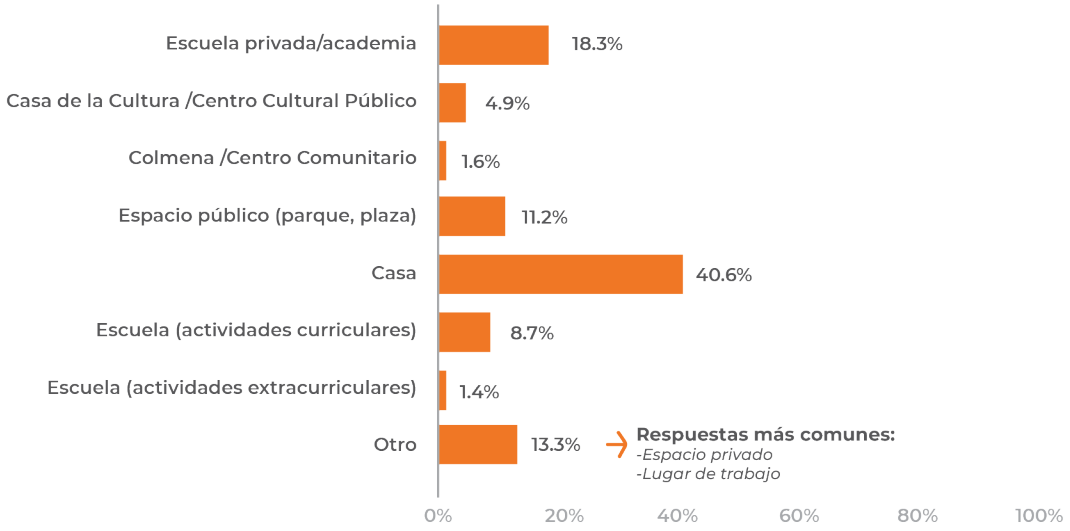
Tabla 52. ¿En qué horario lleva a cabo su actividad artística o cultural?

		Horario				
	Grupos de edad	Matutino	Vespertino	Nocturno	Otro	Total
Mujer	0 a 12 años	34.9%	56.5%	4.3%	4.3%	100%
	13 a 17 años	33.7%	55.5%	0.0%	10.8%	100%
	18 a 59 años	24.9%	41.8%	20.4%	12.9%	100%
	60 años o más	17.5%	59.1%	3.0%	20.5%	100%
	TOTAL mujeres	28.2%	49.4%	11.4%	10.9%	100%
Hombre	0 a 12 años	19.2%	80.8%	0.0%	0.0%	100%
	13 a 17 años	8.2%	51.7%	30.7%	9.4%	100%
	18 a 59 años	25.2%	32.9%	24.9%	17.0%	100%
	60 años o más	31.0%	34.5%	0.0%	34.5%	100%
	TOTAL hombres	22.5%	43.4%	19.6%	14.5%	100%
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	30.5%	63.4%	3.1%	3.1%	100%
	13 a 17 años	24.7%	54.2%	10.9%	10.3%	100%
	18 a 59 años	25.0%	37.8%	22.4%	14.8%	100%
	60 años o más	22.0%	50.9%	2.0%	25.2%	100%
	TOTAL conjunto	26.0%	47.1%	14.6%	12.3%	100%

Nota: La categoría "Otro horario" agrupa también a las respuestas: Ambos, Mixto, Variable. Además, la tabla muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Ahora bien, los integrantes de los hogares reportaron realizar sus actividades artísticas o culturales en una diversidad de espacios (véase gráfica 30), destacando principalmente el ámbito doméstico, que concentra el 40.6% de los casos. En segundo lugar, se ubican las escuelas o academias privadas (18.3%). En contraste, los espacios públicos presentan una menor incidencia, dado que aquellos de uso abierto, como parques o plazas, alcanzan el 11.2%, mientras que los espacios institucionales de carácter público —como casas de cultura o centros culturales— apenas representan el 4.9%.

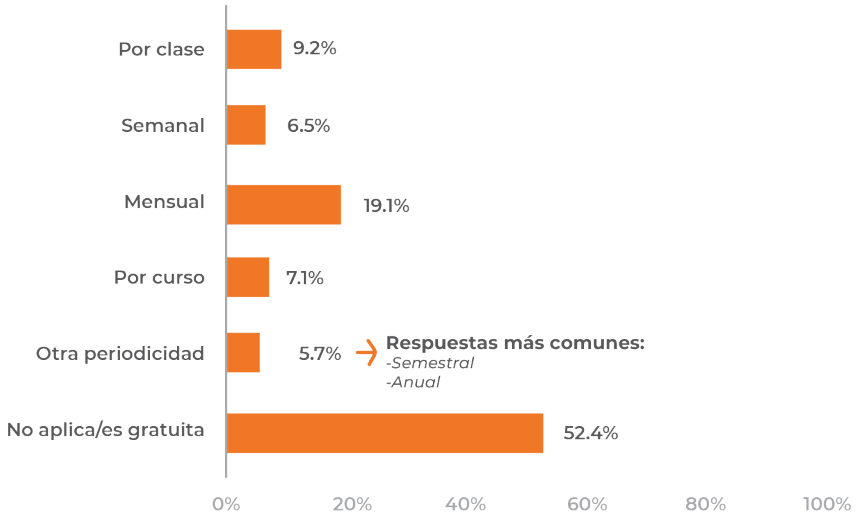
Gráfica 30. ¿En qué lugar realiza su actividad artística o cultural?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Con respecto a las modalidades de pago asociadas a la realización de estas actividades en los distintos espacios mencionados, destaca en el conjunto metropolitano el predominio de alternativas sin costo (52.4%), seguidas por aquellas que implican un pago mensual (19.1%) y, en menor medida, por esquemas de cobro por clase (9.2%), entre otras opciones (véase gráfica 31).

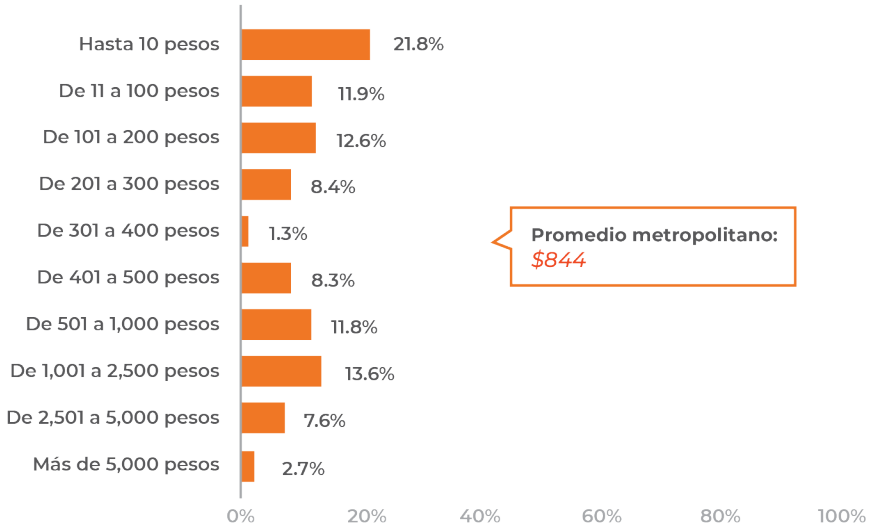
Gráfica 31. ¿Cada cuándo paga por llevar a cabo esta actividad?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano.

Entre las opciones de pago, los montos reportados presentan una amplia dispersión, que va desde cuotas de hasta $10 hasta montos superiores a $5,000, con un promedio metropolitano de $844 (véase gráfica 32). Esta distribución se caracteriza por una mayor concentración en los rangos de menor costo, lo que sugiere que, incluso dentro de las opciones de paga, predominan esquemas relativamente accesibles en términos económicos.

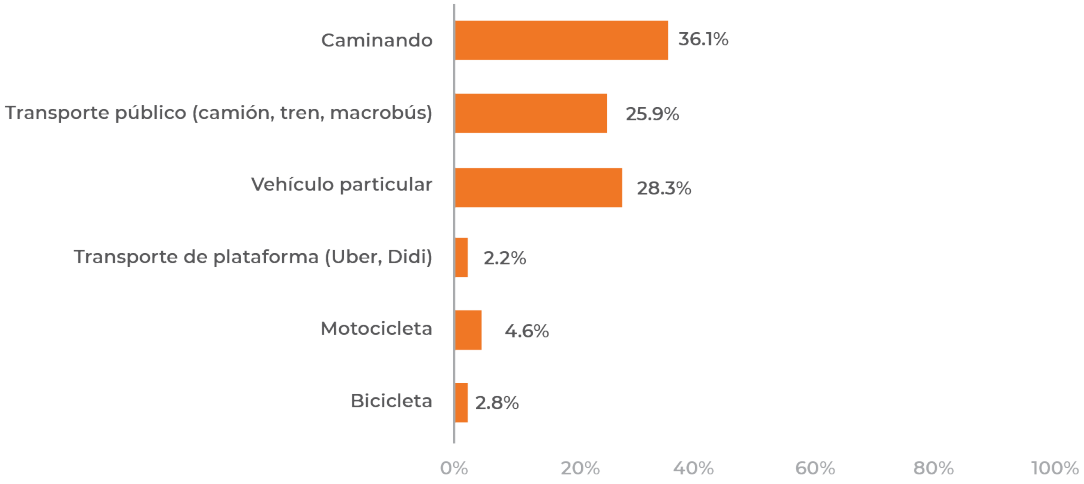
Gráfica 32. ¿Cuánto es el monto que paga?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, que realiza esta actividad como estudiante y que paga por llevarla a cabo, correspondiente al 5.0% del conjunto metropolitano

Por otra parte, entre las personas integrantes de los hogares del conjunto metropolitano, los principales medios de transporte utilizados para trasladarse a los espacios donde se realizan actividades artísticas o culturales son caminar (36.1%), seguido del uso de vehículo particular (28.3%) y del transporte público (25.9%), entre otras alternativas de menor incidencia, como servicios de transporte por plataforma, motocicletas y bicicletas (véase gráfica 33). Este patrón refuerza la importancia de una oferta cultural territorialmente pertinente, con espacios y centros ubicados en proximidad a los hogares dentro del AMG.

Gráfica 33. ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar al lugar en donde lleva a cabo su actividad artística o cultural?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad fuera de casa, correspondiente al 10.7% del conjunto metropolitano

Por otra parte, entre las personas integrantes de los hogares del conjunto metropolitano, los principales medios Con respecto a la percepción de seguridad durante el traslado al lugar donde se desarrollan las actividades artísticas o culturales, se observa en términos generales una valoración mayormente positiva en el conjunto metropolitano, con una tasa agregada de percepciones favorables (muy seguro y algo seguro) de 84.4% (véase tabla 53). No obstante, al desagregar por género y grupo de edad, emergen diferencias relevantes. En particular, destaca una mayor proporción de percepciones negativas entre adolescentes, tanto mujeres (34.9%) como hombres (42.0%), lo que sugiere condiciones de vulnerabilidad específicas en este grupo etario. Asimismo, aunque las mujeres presentan una mayor proporción de respuestas en la categoría “muy seguro” (58.0% frente a 54.0% en hombres), también concentran ligeramente más percepciones negativas en conjunto (17.4% frente a 12.7%), lo que evidencia una experiencia más polarizada en términos de seguridad.

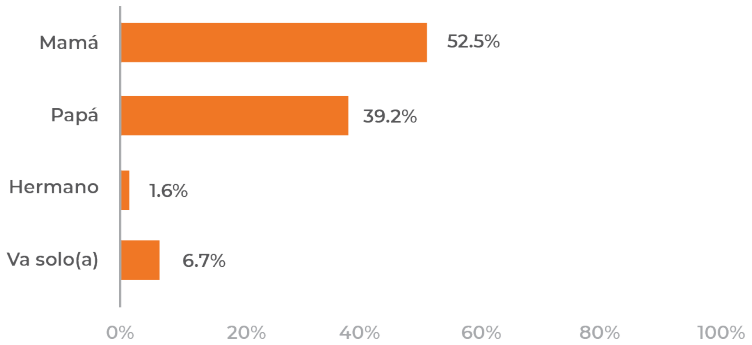
Tabla 53. ¿Qué tan seguro se siente en el traslado al lugar?

		¿Qué tan seguro se siente en el traslado al lugar?				
	Grupos de edad	Muy seguro	Algo seguro	Poco seguro	Nada seguro	Total
Mujer	0 a 12 años	61.2%	27.4%	6.8%	4.5%	100%
	13 a 17 años	52.7%	12.3%	34.9%	0.0%	100%
	18 a 59 años	57.2%	29.1%	9.6%	4.1%	100%
	60 años o más	67.6%	0.0%	32.4%	0.0%	100%
	TOTAL mujeres	48.0%	24.5%	14.1%	3.3%	100%
Hombre	0 a 12 años	38.4%	41.0%	20.7%	0.0%	100%
	13 a 17 años	39.5%	18.5%	42.0%	0.0%	100%
	18 a 59 años	62.4%	33.0%	4.6%	0.0%	100%
	60 años o más	53.2%	26.6%	0.0%	20.2%	100%
	TOTAL hombres	54.0%	33.3%	11.6%	1.1%	100%
Total Conjunto metropolitano	0 a 12 años	53.2%	32.1%	11.7%	3.0%	100%
	13 a 17 años	49.3%	13.9%	36.7%	0.0%	100%
	18 a 59 años	59.6%	30.9%	7.3%	2.2%	100%
	60 años o más	60.7%	12.7%	16.9%	9.7%	100%
	TOTAL conjunto	56.4%	28.0%	13.1%	2.4%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad fuera de casa, correspondiente al 10.7% del conjunto metropolitano

Asimismo, en el conjunto metropolitano, los integrantes del hogar que suelen acompañar a las niñeces y adolescencias a sus actividades artísticas o culturales son principalmente las madres, quienes concentran el 52.5% de los casos (véase gráfica 34). Este resultado es consistente con su papel predominante también como principales impulsoras y organizadoras de la participación cultural al interior de los hogares[34]. En segundo lugar, se ubican los padres (39.2%), mientras que en una proporción menor son las propias niñas, niños y adolescentes quienes se trasladan de manera autónoma a estos espacios (6.7%). En conjunto, este indicador refuerza la centralidad del trabajo de cuidados en la habilitación del acceso a la cultura, así como la carga diferenciada que recae sobre las mujeres en la gestión cotidiana de estas actividades.

Gráfica 34. ¿Quién lleva a la niña, niño o adolescente a su actividad artística o cultural?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, que realiza esta actividad fuera de casa y que es menor de edad, correspondiente al 3.7% del conjunto metropolitano.

[34] Para mayor información, revisar nuevamente gráfica 15.

En otra línea, al analizar las motivaciones para realizar actividades artísticas o culturales, se observan diferencias relevantes tanto por género como por grupo de edad. En el caso de las mujeres, la principal motivación se vincula con la salud mental y la reducción del estrés (25.9%), manteniendo una presencia relativamente constante a lo largo del ciclo de vida y con mayor incidencia en la adultez. En contraste, entre los hombres esta motivación es menos frecuente en términos generales (15.3%) y prácticamente inexistente en edades tempranas; sin embargo, adquiere una relevancia significativa en el grupo de 60 años o más (37.5%), donde se posiciona como la principal razón para participar en este tipo de actividades (véase tabla 54).

Este patrón sugiere que las actividades culturales cumplen funciones diferenciadas según el momento del ciclo de vida y el género. En particular, en el caso de las mujeres, su vínculo con el bienestar emocional podría estar asociado a condiciones estructurales en la organización del tiempo y las cargas cotidianas, mientras que en los hombres esta dimensión parece emerger con mayor fuerza en etapas más avanzadas de la vida.

Tabla 54. ¿Cuál es la principal motivación para realizar una actividad artística o cultural por parte de la persona integrante del hogar correspondiente?

	Mujer				
Motivación	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total mujeres
Por salud mental /reducir el estrés	14.5%	21.2%	32.7%	31.4%	35.9%
Desarrollo personal	17.4%	26.4%	15.6%	22.8%	18.3%
Estimular el pensamiento creativo	21.8%	21.6%	14.6%	17.5%	17.8%
Conocer otras personas con intereses artísticos similares	5.8%	0.0%	6.5%	5.4%	5.3%
Alejarse de adicciones	4.4%	5.4%	0.0%	0.0%	2.0%
Hacer una carrera profesional en las artes	7.1%	5.5%	1.3%	0.0%	3.4%
Como forma de expresión	8.7%	10.8%	10.9%	20.1%	11.1%
Conocer y practicar una forma de arte	10.0%	3.7%	9.3%	0.0%	7.8%
Otra motivación	5.8%	5.4%	7.4%	3.0%	6.3%
No sabe /no contestó	4.4%	0.0%	1.8%	0.0%	2.1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

	Hombre				
Motivación	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total hombres
Por salud mental /reducir el estrés	0.0%	0.0%	19.8%	37.5%	15.3%
Desarrollo personal	34.2%	17.6%	21.2%	15.4%	22.6%
Estimular el pensamiento creativo	7.0%	0.0%	14.2%	0.0%	10.2%
Conocer otras personas con intereses artísticos similares	0.0%	0.0%	1.5%	12.5%	1.9%
Alejarse de adicciones	0.0%	16.5%	0.0%	0.0%	2.0%
Hacer una carrera profesional en las artes	13.2%	0.0%	8.9%	12.5%	8.8%
Como forma de expresión	6.1%	56.5%	18.6%	22.0%	21.4%
Conocer y practicar una forma de arte	26.3%	0.0%	2.4%	0.0%	6.0%
Otra motivación	13.2%	9.4%	13.4%	0.0%	11.9%
No sabe /no contestó	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, correspondiente al 18.0% del conjunto metropolitano. Cabe destacar que la categoría "Otra motivación" presenta entre las respuestas más comunes: "Le gusta" y "Mantenerse ocupada(o)".

Por otro lado, al examinar las preferencias generales respecto al sexo de las personas instructoras en actividades artísticas o culturales se observa que predomina una postura abierta, ya que la mayoría de la población señala que puede ser indistinto (73.4% en mujeres y 77.3% en hombres) (véase tabla 55). No obstante, entre quienes manifiestan una preferencia específica, se identifican patrones diferenciados por género. En el caso de las mujeres, existe una mayor inclinación hacia contar con profesoras (19.7%), en contraste con una proporción mínima que prefiere profesores (1.7%). Por su parte, entre los hombres, la preferencia se orienta en mayor medida hacia profesores (10.9%), mientras que la preferencia por profesoras es muy baja (2.0%).

Los datos anteriores sugieren la presencia de afinidades de género en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el ámbito cultural del AMG, particularmente más marcadas en el caso de las mujeres, lo que podría estar asociado a factores como la identificación, la confianza o la construcción de espacios percibidos como seguros.

Tabla 54. ¿Cuál es la principal motivación para realizar una actividad artística o cultural por parte de la persona integrante del hogar correspondiente?

	Mujer				
Preferencia	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total mujeres
Profesor	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	1.7%
Profesora	15.1%	27.1%	20.7%	12.1%	19.7%
Cualquiera de los dos	84.9%	67.6%	66.2%	75.8%	73.4%
Dependiendo de la actividad artística	0.0%	5.4%	5.9%	0.0%	3.4%
No sabe /No contestó	0.0%	0.0%	2.6%	12.1%	1.7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
	Hombre				
Preferencia	0 a 12 años	13 a 17 años	18 a 59 años	60 años o más	Total hombres
Profesor	7.0%	0.0%	16.4%	0.0%	10.9%
Profesora	0.0%	14.9%	0.0%	0.0%	2.0%
Cualquiera de los dos	88.2%	51.3%	76.2%	100%	77.3%
Dependiendo de la actividad artística	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
No sabe /No contestó	0.0%	33.8%	7.4%	0.0%	8.3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como estudiante, correspondiente al 10.6% del conjunto metropolitano. Además, la categoría "Otro" engloba como respuesta más común a "Gusto por la actividad".

En este sentido, al explorar las razones por las cuales algunas personas integrantes de los hogares en el conjunto metropolitano manifiestan preferencia por profesores varones, destacan argumentos asociados a atributos percibidos de desempeño, como la idea de que "son más estrictos" (29.1%), que "tienen mejor preparación" (23.7%) y que "cuentan con un método más pedagógico" (23.3%). Dichas nociones sugieren que las preferencias responden también a estereotipos diferenciados sobre capacidades y estilos de enseñanza, lo que refleja la persistencia de imaginarios de género en el ámbito cultural (véase gráfica 35).

Gráfica 35. ¿Por qué se prefieren profesores de actividades artísticas del género masculino?

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, que realiza esta actividad como estudiante, y que prefieren que sea profesor, correspondiente al 0.5% del conjunto metropolitano

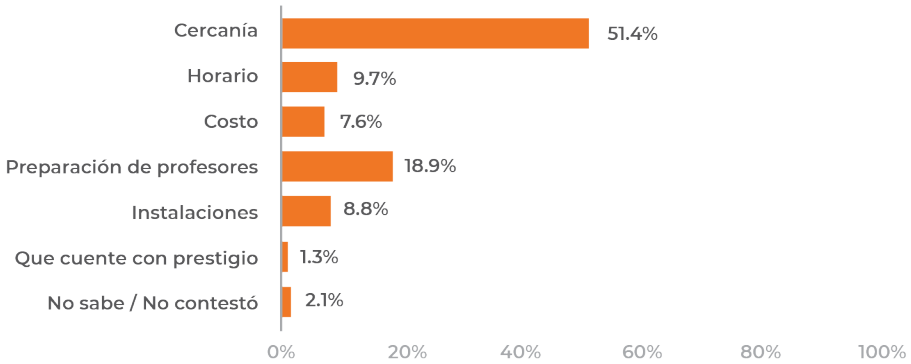
En contraste, las personas que manifestaron una preferencia por profesoras mujeres reportaron una gama más diversa de razones que aquellas que prefieren a los varones (véase gráfica 36), entre las que destacan que son "más pacientes o sensibles" (19.5%), seguido por el "miedo al acoso de alumnas(os)" (15.7%). Esto da cuenta de una realidad compleja en términos de género, en la que las preferencias no solo se construyen a partir de la percepción de atributos pedagógicos, sino también de consideraciones vinculadas a la seguridad y el cuidado en los espacios de formación cultural.

Gráfica 36. ¿Por qué prefieren profesoras de actividades artísticas del género femenino?

Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural, que realiza esta actividad como estudiante, y que prefieren que sea profesora, correspondiente al 1.4% del conjunto metropolitano

Ahora bien, en línea con la importancia de una oferta cultural territorialmente adecuada y pertinente, las personas integrantes de los hogares en el AMG señalan como principal factor determinante al momento de elegir una escuela o academia la cercanía (51.4%), muy por encima de otros criterios. En segundo lugar, aunque a considerable distancia, se ubica la preparación de las y los profesores (18.9%) (véase gráfica 37). Este resultado refuerza la centralidad de la proximidad geográfica en las decisiones de participación cultural, por encima incluso de atributos asociados a la calidad de la oferta.

Gráfica 37. ¿Cuál es la característica que más se valoraría al momento de elegir una escuela o academia para el integrante del hogar?

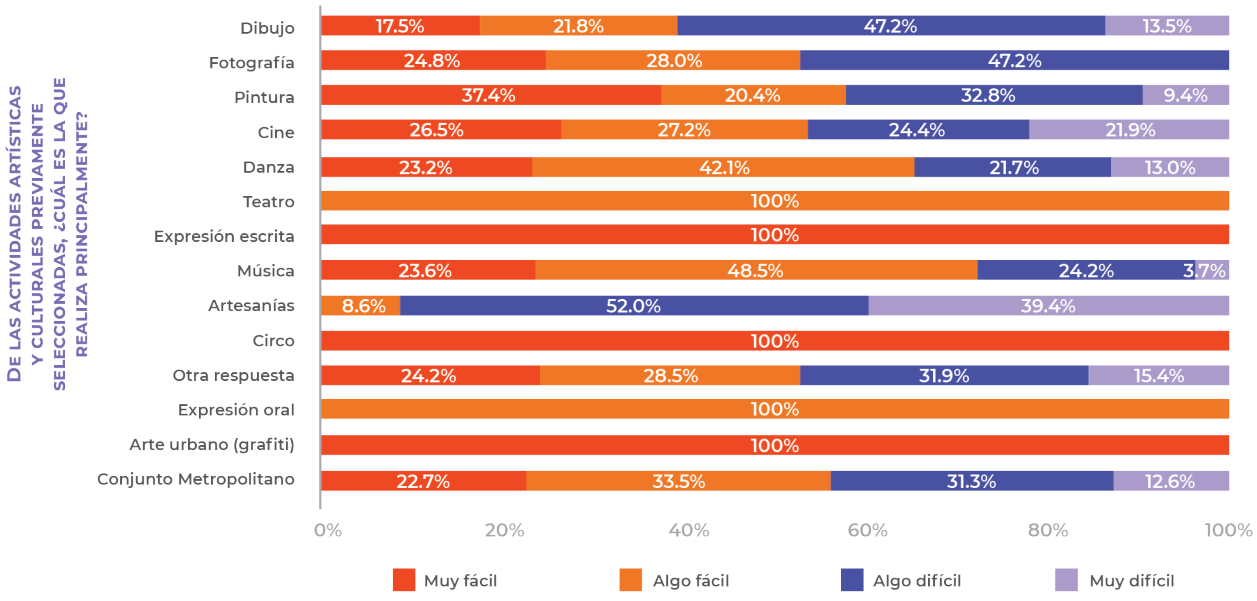


Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como estudiante, correspondiente al 10.6% del conjunto metropolitano.

Finalmente, al consultar a las personas integrantes de los hogares en el conjunto metropolitano sobre el grado de dificultad que enfrentan para encontrar una escuela o espacio cultural cercano a su domicilio, donde puedan realizar actividades de su disciplina principal y que se ajuste a sus necesidades, se observa una valoración predominantemente positiva ya que el 56.1% agrupa las categorías de respuesta "muy fácil" y "fácil". No obstante, una proporción todavía significativa de la población (43.9%) manifiesta algún grado de dificultad, lo que sugiere que, pese a la percepción general favorable, persisten barreras relevantes de acceso territorial y adecuación de la oferta cultural (véase gráfica 38).

En este sentido, al desagregar el análisis por disciplina artística es posible observar diferencias significativas en el grado de pertinencia territorial de la oferta cultural en el AMG. Entre las disciplinas que presentan mayores dificultades destacan las artesanías (91.4%), seguidas por el dibujo (60.7%), la fotografía (47.2%) y el cine (46.3%), entre otras. En contraste, disciplinas como la expresión escrita, el arte urbano (grafiti) y el teatro muestran una mayor disponibilidad desde la perspectiva de las personas integrantes de los hogares. Este patrón sugiere una distribución desigual de la oferta cultural según tipo de disciplina, donde aquellas que suelen requerir infraestructura específica tienden a enfrentar mayores barreras de acceso territorial.

Gráfica 38. ¿Qué tan fácil o difícil es que se pueda encontrar una escuela o espacio cultural cercano que se ajuste a las necesidades del integrante del hogar?



Nota: Se muestra el porcentaje de la población que respondió Sí realizar alguna actividad artística o cultural y que realiza esta actividad como estudiante, correspondiente al 10.6% del conjunto metropolitano.

RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES

9. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO A PARTIR DE GRUPOS FOCALES

En este apartado se presentan los hallazgos provenientes del estudio cualitativo que se desarrolló a través de grupos focales, con una duración promedio de 120 minutos por sesión. Esta metodología tuvo el propósito de indagar los intereses, necesidades, expectativas y valoraciones en torno al acceso, realización y profesionalización artística y cultural de las niñas, adolescentes y mujeres. Mediante el diálogo, se generó un entorno idóneo donde las vivencias y experiencias compartidas orientaron la identificación de las barreras y brechas de género percibidos en el ecosistema cultural del Área Metropolitana de Guadalajara.

Su riqueza reside en la inclusión y el contraste de una amplia diversidad de perspectivas, partiendo de la premisa de que la multiplicidad de opiniones es lo que hace posible una comprensión más profunda de los contextos. Las posturas de actoras clave —como mujeres artistas y gestoras con diversas trayectorias, funcionariado público, personas a cargo de espacios culturales privados, y madres y padres de familia—, se complementaron para reconocer las dinámicas de desigualdad. Este cruce ayuda a complejizar cómo las brechas estructurales operan e impactan en cadena desde el acceso temprano al arte en las infancias, hasta las condiciones laborales y la toma de decisiones institucionales.

Asimismo, el diseño de cada grupo focal buscó integrar una contextualización metropolitana, reconociendo que las realidades, la infraestructura y el acceso a la producción cultural están condicionados por el territorio en el que se habita dentro del AMG. Cada una de las sesiones abrió un espacio estratégico orientado a la formulación de propuestas, donde las y los participantes compartieron recomendaciones específicas y exigencias de cambios indispensables para la reducción de las desigualdades y la erradicación de las brechas de género en la cultura.

La estructura analítica de los hallazgos se construyó de forma deductiva para cada uno de los perfiles de las poblaciones de estudio que se describen para distinguir características sociodemográficas y su relación con el ecosistema, y, por lo tanto, su lugar de enunciación. La presentación de hallazgos divide la información en bloques temáticos que fueron los ejes de análisis establecidos en los propios instrumentos de recolección, en este caso, guías de tópicos. Mientras que la inclusión de citas textuales permite conocer en palabras de las participantes el soporte del hilo analítico de las reflexiones que a continuación surgen de la interacción de las sesiones grupales.

9.1 GRUPOS FOCALES CON MUJERES ARTISTAS: CREAR A CONTRACORRIENTE. PRECARIEDAD LABORAL, LABORES DE CUIDADO Y REDES DE RESISTENCIA DE LAS MUJERES ARTISTAS EN EL ÁREA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Se realizaron dos grupos focales con mujeres artistas creadoras y gestoras con el propósito de aproximación a las experiencias y trayectorias de las mujeres que forman parte de la industria creativa local. De esta forma, la investigación cualitativa permite capturar las sutilezas de la discriminación sistémica y revelan cómo operan las estructuras que reproducen las brechas de género en su día a día y en el desarrollo de sus profesiones.

El objetivo central de estos grupos focales fue analizar con profundidad los intereses, necesidades, expectativas y valoraciones de las mujeres artistas con respecto al acceso, la realización y la profesionalización en el sector cultural del AMG. Al reunir a mujeres con trayectorias, disciplinas y contextos territoriales diversos, el estudio cualitativo pretende visibilizar tanto las barreras estructurales que obstaculizan el desarrollo pleno de las niñas, adolescentes y mujeres en el arte, como las estrategias de resistencia que han construido. Con ello, se aspira a generar una línea base que permita entender las dinámicas de inclusión y exclusión, desde la formación y la práctica inicial hasta la consolidación laboral y la ocupación de espacios de liderazgo.

Para lograr una comprensión más amplia y estructurada, el diálogo y el subsecuente análisis se dividen en cuatro ejes temáticos fundamentales. El primer eje aborda la visión general y la trayectoria, explorando los primeros acercamientos al arte, las motivaciones personales y el impacto del entorno familiar. El segundo eje indaga las condiciones laborales, analizando la precariedad, la falta de seguridad social, la intermitencia por proyectos y las diferencias estructurales frente a los hombres. El tercer eje examina las lógicas de organización, el acceso a convocatorias y el financiamiento para identificar el papel de las redes de mujeres. Finalmente, el cuarto eje recopila las propuestas concretas de las participantes para mejorar las condiciones del sector y erradicar las brechas de género.

En el primer grupo se reunió a once mujeres en etapas iniciales o intermedias de su carrera, con edades que oscilan entre los 24 y los 63 años. Ellas habitan en los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlajomulco y Tonalá, abarcando disciplinas como el muralismo, las artes plásticas, la gestión cultural, el diseño, la poesía y la música. Un rasgo característico de este grupo es que, a pesar de tener trayectorias de entre 3 y 25 años y contar con estudios de licenciatura, la profesión artística no representa su principal fuente de ingresos económicos en casi la totalidad de los casos. Por otro lado, cabe destacar que todas las participantes muestran una clara identificación con el movimiento feminista y sus principales agendas actuales, y muchas ellas tienen una fuerte vinculación comunitaria, perteneciendo activamente a colectivas locales de mujeres dedicadas al arte y la creación.

El segundo grupo estuvo integrado por mujeres con carreras altamente consolidadas, cuyas edades van de los 29 a los 59 años y que residen principalmente en las centralidades de Guadalajara y Zapopan. Este grupo domina disciplinas de gran exigencia institucional como la danza, el teatro, el cine, el arte contemporáneo y sonoro, sustentadas en una sólida formación académica que incluye posgrados y maestrías. A diferencia del primer grupo, cuentan con trayectorias ininterrumpidas de entre 15 y 36 años, y la gran mayoría logra que su profesión artística sea su principal y mayor ingreso económico. Destaca en este perfil que casi todas son madres que han enfrentado dificultades directas para equilibrar los cuidados con su actividad laboral, encontrando soporte gremial en redes nacionales como la Asociación de Mujeres en el Cine y la TV o redes de madres artistas.

9.1.1 VISIÓN GENERAL Y TRAYECTORIA

El primer acercamiento al arte de las mujeres artistas que participaron en los grupos focales se dio en el entorno familiar, la escuela o mediante iniciativas comunitarias durante la infancia, funcionando como un refugio emocional o una vía de expresión vital. Sin embargo, mientras algunas encontraron un respaldo incondicional en sus familias para ejercer el arte, otras experimentaron un rechazo explícito al decidir profesionalizarse. En algunos casos de artistas con carreras consolidadas relataron cómo las expectativas familiares tradicionales buscaban desviarlas hacia profesiones consideradas seguras o más aceptadas para su género (como la medicina o la contabilidad), por lo cual recibieron un veto para su verdadera vocación.

A medida que avanzaron en sus trayectorias, las desigualdades de género para algunas de ellas, las desigualdades de género se volvieron evidentes al enfrentarse al prejuicio de que el arte creado por mujeres es menos valorado, considerado exclusivamente "femenino" e incapaz de ser universal. También revelaron que, en sus inicios, la academia y los referentes históricos eran exclusivamente masculinos, forzándolas a construir sus propios modelos a contracorriente. El grupo de artistas en fases iniciales o intermedias resienten la falta de acompañamiento femenino temprano y la constante necesidad de tener que demostrar con mayor demanda de esfuerzo su valía creativa y técnica ante la duda machista.

> *Mi acercamiento fue básicamente desde primaria. Recuerdo muy bien que organizaron en algún momento un concurso de dibujo entre niños y fui la ganadora de la zona. Entonces mi mamá dijo, como que esta niña sí tiene talento, vamos a empujarla un poquito. Entonces, posteriormente me fueron metiendo a cursitos muy básicos todos, pero así fui avanzando.*

> *Tal cual, íbamos pasando mi mamá y yo por una casa, vimos una casita que decía clases de pintura, fuimos a preguntar. Ya descubrimos que era un maestro algo reconocido, que tenía varios murales ya conocidos en la ciudad y le daba clases a tanto adultos como a niños. Entonces ya me quedé ahí con él unos cuatro años más o menos. Y el maestro se llama Antonio Arrés. Ya creo que ahorita no se ve mucho, pero él fue mi maestro. [Artista con trayectoria inicial, 39 años, pintura y poesía, integrante de colectiva, Tlajomulco de Zúñiga].*

> *A lo mejor si un artista hombre logra llegar, o si ocho artistas hombres logran llegar, dos mujeres llegan. O sea, y con más dificultad, estadísticamente es más probable que la mujer tenga más de un trabajo trabajando en el sector cultural.*

> *Yo sé que todas las esferas son así como que siguen siendo dominadas por hombres y hay como ciertas ideas establecidas que hay que romper y desgraciadamente siento mucho esta necesidad de demostrar que lo puedo hacer para poder cambiar esas ideas, lo cual es obviamente injusto porque no tendríamos que demostrar nada, pero sí lo siento, la verdad. Y el muralismo es un oficio de mucha fuerza física al final, estás en el sol, subiendo y bajando andamios, cargando cosas muy pesadas, al final sí requiere una fuerza física grande. "Entonces es algo que con el tiempo yo he aprendido que, verdaderamente es cierto que no somos iguales y no podemos cargar las mismas cosas, pero he encontrado que a lo mejor yo no voy a armar un andamio sola, pero sí lo voy a armar con otra amiga y ahí ya no me voy a detener en si lo puedo o no lo puedo mover". [Artista con trayectoria intermedia, 36 años, pintura, escultura y acción artística, integrante de colectiva, Guadalajara]*

> *Fui la única que se agarró de la danza. Pero después la danza, de verdad, era una cosa como maligna, o sea en mi propia casa [...] para mis papás la danza está bien vista para las niñas*

hasta cierta edad, después tienen que parar [Artista con trayectoria consolidada, 41 años, danza y artes circenses, Guadalajara].

9.1.2 CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales del sector cultural en el AMG se caracterizan por condiciones de precariedad, intermitencia por proyectos y una ausencia casi total de seguridad social, la cual afecta desproporcionadamente a las mujeres. La mayoría de las participantes sobrevive gracias tener varios empleos, es decir, que combinan su práctica artística con la docencia obligada, la gestión independiente o trabajos administrativos no relacionados con la cultura. Para las artistas emergentes, esta inestabilidad dificulta la formalización de sus carreras, mientras que las mujeres con una carrera consolidada subrayan que el formato freelance y de convocatorias les limita el acceso a derechos laborales básicos y tiene consecuencias que pueden llegar a representar condiciones de autoexplotación.

La maternidad y los cuidados representan la mayor brecha de desigualdad frente a los hombres artistas, convirtiéndose en un factor estructural que interrumpe o ralentiza drásticamente sus trayectorias. Se evidencia cómo el embarazo y la crianza las relegan a ciudadanas de segunda clase en la industria, perdiendo oportunidades, residencias y giras por la nula empatía del sistema. En el caso de las mujeres con trayectorias consolidadas, se repite un patrón claro: la posibilidad de sostener su actividad profesional ha dependido, en gran medida, de haber resuelto previamente las responsabilidades de cuidado de sus hijas e hijos. Esta condición, lejos de ser un asunto individual, evidencia la transferencia de una carga estructural que el sistema cultural no asume. Resulta especialmente ilustrativo el testimonio de una de ellas, quien señala la falta de acceso a guarderías cercanas y cómo, mediante gestiones administrativas, logró inscribirse al IMSS, poniendo de manifiesto no solo la fragilidad de las condiciones laborales en el sector, sino también la insuficiencia de las políticas públicas de seguridad social y cuidados, cuya ausencia continúa limitando de manera significativa el desarrollo profesional de las mujeres.

A diferencia de sus colegas hombres, quienes no ven afectadas sus producciones al ser padres, las mujeres artistas deben malabarear logísticas extenuantes, sufrir el estigma de ser "problemáticas" o pausar sus carreras por años debido a la falta de políticas públicas de conciliación.

El hecho de haber haberme hecho madre me hizo hacerme como ciudadana de segunda clase. Es decir, en realidad, hablando sobre interseccionalidad, yo tenía privilegios de hombre [...] pero en el momento en que yo decido tener un hijo, entonces todo cambia [Artista con trayectoria consolidada, 41 años, danza y artes circenses, Guadalajara].

El freelanceo es poder haber meses sin trabajo y después, por ejemplo, el año pasado, cambio administrativo y no hubo nada en la primera mitad del año y luego todo y quererse multiplicar, o sea, hubo que como hacer horas extras, por decir, o sea, trabajar dobles jornadas de agosto a diciembre. Y hay que aprovechar, porque si no, porque ya sabes que en enero a lo mejor no va a haber nada. [Artista con trayectoria consolidada, 41 años, danza y artes circenses, Guadalajara].

Sí me ha tocado incluso mujeres que me digan que, 'es que este proyecto necesito que salga rápido, entonces, por eso estamos llamando a hombres'. Y es wow no sabía que yo no lo podía hacer rápido [Artista con trayectoria consolidada, 35 años, muralismo, integrante de colectiva, Guadalajara].

9.1.3 ORGANIZACIÓN, CONVOCATORIAS Y FINANCIAMIENTO

El acceso a convocatorias públicas y financiamiento institucional es muy restrictivo, exigiendo una formalidad fiscal y administrativa (como ser Asociación Civil) que excluye a la mayoría de las colectivas y precariza el ecosistema. Las participantes denuncian que los lineamientos son rígidos y no contemplan viáticos ni rubros de apoyo para el cuidado de las infancias, lo que imposibilita en la práctica la movilidad de las madres creadoras. Mientras las artistas emergentes perciben que estas becas generan una competencia elitista que no resuelve la falta de empleabilidad, las mujeres consolidadas señalan que la rigurosidad y subjetividad de los evaluadores frena el desarrollo artístico.

Ante el rechazo y la discriminación de un sistema centralizado, la integración en redes formales e informales de mujeres se ha vuelto una estrategia de supervivencia y resistencia indispensable. Sin embargo, esta misma necesidad se ve tensionada por la desarticulación del sector: aunque las redes resultan fundamentales para el desarrollo y la sostenibilidad de las trayectorias profesionales, no todas las artistas logran acceder a ellas con la misma facilidad, particularmente en ciertas industrias, como la musical; si bien la mayoría de las participantes del grupo focal reporta haber construido o integrado alguna red, varias señalan que este proceso ha sido lento y complejo.

Mientras el grupo de artistas emergentes encuentra en espacios comunitarios periféricos como "Crearte" o "Pintoras Tlajomulco" una forma de democratizar el arte, descentralizarlo y sanar colectivamente, el grupo de artistas con una trayectoria consolidada utiliza

asociaciones y directorios gremiales para defender derechos, visibilizar su trabajo en industrias como el cine o el teatro y generar economías circulares. Estas colectivas permiten protegerse del acoso, compartir saberes de cuidado y crear escenarios propios ante la exclusión institucional.

> *No puedes estar en una gira si no te incluyen a los hijos [...] Entonces las mujeres lo que dicen es yo no me puedo mover de aquí porque no puedo dejar a mi hijo, y no tengo por qué explicarlo. Pero no hay un sostén dentro de las políticas públicas [Artista con trayectoria consolidada, 41 años, danza y artes circenses, Guadalajara].*

> *Es muy complicado si tu objetivo como artista es formar parte de un circuito que ya de facto te rechaza [...] lo que hicimos en Encuentro Trama fue crear nuestros propios espacios [...] para que no fuera solo como, hay artistas en el escenario, sino que hubiera mujeres productoras, mujeres que estuvieran montando [Gestora cultural, 31 años, integrante de colectiva, Guadalajara].*

> *Algo que yo observo de esta plática que hemos tenido, se me hace muy padre, como todas han mencionado, que vienen de colectivos o que tienen colectivos, casi no existen en la industria de la música, o sea, yo quisiera haberme sentido más acompañada por mujeres en mi camino, y claro, poco a poco vas encontrando. [Artista con trayectoria intermedia, 25 años, música y directora de proyectos creativos, Zapopan].*

9.1.4 PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE MUJERES ARTISTAS

Las propuestas fundamentales exigen legislar para garantizar derechos laborales plenos, seguridad social y remuneración justa para las artistas, trascendiendo el modelo exclusivo de becas intermitentes que solo precariza la profesión a largo plazo. Se demanda reformar las convocatorias públicas y privadas para incluir rubros económicos con enfoque de cuidados, permitiendo a las creadoras cubrir guarderías o traslados para infancias durante sus proyectos y residencias. Asimismo, es imperativo descentralizar el presupuesto para que la infraestructura y la educación artística de calidad lleguen a los municipios periféricos del Área Metropolitana de Guadalajara de manera accesible.

Por su parte, las mujeres con carreras consolidadas insisten en la necesidad de establecer una agenda paritaria real y obligatoria en puestos directivos, de curaduría y en la programación de grandes escenarios, con el fin de desmantelar los monopolios masculinos de decisión. Consideran prioritario el fortalecimiento de la educación artística y cultural a nivel comunitario y la formación de públicos críticos; en este sentido, subrayan también la necesidad de desarrollar estrategias de educación de audiencias orientadas a cuestionar la desvalorización de aquellas expresiones históricamente etiquetadas como “femeninas” o destinadas a mujeres, así como a evidenciar la falsa neutralidad de las propuestas hegemónicas que, en la práctica, reproducen una mirada masculina. Asimismo, plantean la urgencia de aplicar de forma efectiva protocolos de tolerancia cero ante las violencias, y generar diagnósticos con perspectiva de género sobre el sector cultural y las industrias creativas, así como fomentar pedagogías basadas en la empatía como motor definitivo para erradicar el machismo sistémico desde la raíz.

> *Incluso a mí me llegó a pasar, yo tomé muchas clases de pintura cuando pintaba, y un maestro muy bueno, y le gustaba lo que yo hacía, pero me acuerdo de que una vez me dijo, tienes que pensar cómo hacer también arte, que sea neutro para que para que apele a más público porque si no es femenino [Artista con trayectoria consolidada, 46 años, diseño y mánager, Zapopan].*

> *Generar un diagnóstico creo que será muy importante [...] no hay un estudio que diga cuántas mujeres han expuesto en museos desde un periodo de tiempo específico, o sea, creo que eso sí hace muchísima falta [Gestora cultural, 31 años, integrante de colectiva, Guadalajara].*

> *Si en la convocatoria o en la base de siete páginas se le añade una cláusula más que diga: ‘podemos acomodar este tipo de cosas’ [...] Si hubiese algún tipo de capacitación o seguimiento para que las convocatorias consideren otros tipos de vivencias y maternidades, eso podría facilitar la práctica en todo sentido. [Artista con trayectoria intermedia, 25 años, música y directora de proyectos creativos, Zapopan].*

9.2 GRUPO FOCAL CON FUNCIONARIADO PÚBLICO: DESAFÍOS ESTRUCTURALES, PRESUPUESTALES Y DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CULTURALES DEL AMG

El estudio también buscó incorporar la mirada del funcionariado público, pues son quienes diseñan, presupuestan, implementan y evalúan las políticas culturales a nivel metropolitano. Integrar su perspectiva como autoridades y gestoras gubernamentales identificar las tensiones institucionales, barreras burocráticas y resistencias que obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del sector. Conocer esta visión administrativa abre oportunidades para formular recomendaciones que logren garantizar un acceso democrático, un ejercicio seguro y una labor profesionalizante para las creadoras y gestoras del Área Metropolitana de Guadalajara.

El grupo focal reunió principalmente a mujeres en posiciones directivas y operativas clave dentro de la Secretaría de Cultura y Direcciones Municipales de Cultura de cultura e Instituciones Educativas del AMG con amplia trayectoria en el servicio público y la gestión artística. Entre los perfiles destacan directoras que impulsan las agendas municipales en Tlajomulco, Zapopan y Guadalajara, junto a liderazgos consolidados de festivales de cine y academias. La amplia mayoría de las participantes fueron mujeres que tienen tareas de gestión de presupuestos y programas formativos, lo que les permitió reflexionar sobre el complejo reto de implementar políticas inclusivas en entornos burocráticos precarios y tradicionalmente patriarcales.

9.2.1 PAPEL DEL ESTADO Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA Y LAS ARTES

La visión gubernamental sobre el ecosistema cultural metropolitano lo describe como un sector fragmentado, polarizado y con una alta centralización territorial. Las funcionarias perciben que la infraestructura y la programación de excelencia se concentran casi exclusivamente en las centralidades de Guadalajara y Zapopan, provocando una severa inaccesibilidad geográfica y económica para las mujeres y niñas de los municipios periféricos. Asimismo, observan una grave desconexión entre los grupos artísticos de corte tradicional y aquellos disruptivos, lo que impide un diálogo intergeneracional y gremial para la consolidación de redes solidarias en todo el sector.

Respecto a la transversalización de género en la planeación y presupuestación, coinciden en que el marco normativo no se refleja en la realidad institucional. Advierten que la agenda de género compite por recursos extremadamente limitados frente a grupos prioritarios en situación de extrema vulnerabilidad y suele reducirse a espacios marginales o efemérides específicas como el Día Internacional de las Mujeres. Esta falla estructural ocurre porque los equipos encargados de la ejecución carecen de formación en derechos de las mujeres, imposibilitando que las acciones afirmativas permeen el diseño de las políticas culturales y modifiquen la distribución más efectiva del presupuesto.

En este contexto, las participantes señalan la dificultad de instrumentar la perspectiva de género de manera transversal y sustantiva más allá de la existencia de protocolos formales, cuya implementación y efectividad ya enfrentan múltiples obstáculos por sí mismos. Identifican que esta limitación responde a inercias culturales profundamente arraigadas, restricciones presupuestales persistentes y, de manera determinante, a la falta de voluntad política para impulsar cambios estructurales. Un ejemplo revelador de estas tensiones es el caso referido por dos participantes que, en instituciones y contextos laborales diferentes, se enfrentaron a decisiones directivas orientadas a eliminar los basureros de los baños, sin considerar su función indispensable para la disposición de toallas sanitarias y pañales. En uno de los casos, se reportaron resistencias explícitas por parte de los hombres que promovían esta medida, evidenciando la omisión de necesidades básicas de cuidado y gestión corporal.

> *"Yo tuve que pelearme horrible con el encargado del edificio que nos apagaba el aire acondicionado en represalia de esta pelea que tuve, porque le dije, o sea, "si me vuelves a quitar los botes de basura, te voy a llevar una toalla usada para que tú la tires, cabrón". Entonces, eso es el tipo de cosas que hay que hacer. Ni modo. Y empoderar a más mujeres para que estén en los puestos de decisión precisamente porque tienen una óptica más integral, porque una mujer no va a dejar de ver lo que necesita un hombre y un hombre siempre va a dejar de ver lo que necesita una mujer. [Funcionaria, institución educativa].*

> *La perspectiva de género es algo que tienen que encarnar las personas. No es tener documentos y herramientas que estén en lenguaje inclusivo o no sexista [...] si no hemos atendido eso y no hemos formado las personas que están dentro de las instituciones en perspectiva de género, nada se hace con perspectiva de género [Funcionaria pública, dependencia estatal, OPD].*

9.2.2 COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La coordinación interinstitucional para garantizar el desarrollo profesional y cultural sin violencias es deficiente, ya que carece de un vínculo sistémico entre las instancias de igualdad sustantiva y las dependencias de cultura. Aunque se celebra la paulatina implementación del "Protocolo Cero" estatal para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral, las funcionarias denuncian que las víctimas enfrentan trabas burocráticas, como la protección directa a agresores por parte de los sindicatos y el miedo a las represalias. Esto convierte a los espacios artísticos en entornos donde la impunidad desmotiva la denuncia y mantiene el riesgo de hostigamiento para las trabajadoras y usuarias de espacios culturales.

Sumado a las violencias institucionales, las niñas y adolescentes enfrentan el reto de desarrollarse en una sociedad y un sistema gubernamental que concibe con frecuencia al arte femenino como entretenimiento, y no como un área digna de alta profesionalización. Además, las mismas funcionarias enfrentan sus propios retos internos de violencia política y obstáculos institucionales al intentar empujar agendas de género, ya que el ecosistema gubernamental suele silenciarlas, marginarlas y despojarlas de redes de apoyo.

> *Ha habido muchos casos en los que se ha intentado activar el protocolo por temas de acoso [...] como el mayor número de veces es caso de personal sindicalizado, lo único que se hace es como reubicar a otra área y ya, para no afectar sus derechos laborales [Funcionaria pública, dependencia municipal, Guadalajara].*

9.2.3 OPORTUNIDADES Y OBSTÁCULOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CULTURALES

El análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) apunta como principal debilidad institucional la delicada escasez financiera y la reducción sistémica de presupuestos para las direcciones culturales, las cuales sufren recortes significativos y muchas veces injustificados para priorizar eventos de entretenimiento comercial. Esta limitación monetaria imposibilita a los municipios operar infraestructura descentralizada y obliga a las profesionales a trabajar en condiciones no óptimas. Otra amenaza es la invisibilización estructural de las labores de cuidado; los programas gubernamentales no garantizan apoyos logísticos para las infancias, expulsando de facto a las artistas y gestoras que son madres trabajadoras.

En contraparte, la principal fortaleza y oportunidad radica en el histórico incremento de mujeres con preparación para cargos con titularidades operativas y estratégicas. Este todavía incipiente liderazgo feminizado permite impulsar programaciones más equitativas, dinámicas de trabajo e integraciones orgánicas de cuidados, lo que revela que la voluntad y sensibilidad política es la llave maestra para transformar el sistema. Asimismo, la matrícula de mujeres jóvenes en licenciaturas de artes visuales y gestión cultural representa una fuerza que tiene el potencial de reconfigurar y exigir políticas innovadoras a corto plazo.

> *"Mi presupuesto de este año es menor de 200 mil pesos para todo el año, y es sumamente complicado porque es un reto en el que hay que entrarle al tema político también. Al menos de lo que yo he mapeado, y si me equivoco sería muy bueno saberlo, no hay diputados que estén llevando políticas culturales al Congreso, no están existiendo políticas culturales que defiendan los presupuestos" [Funcionaria pública, dependencia municipal, Tlajomulco].*

> *No es el mismo piso para los autores hombres dejar todo en sus países o en sus ciudades y venir a Zapopan a hacer un proyecto que para quienes son madres, por ejemplo, que son jefas de familia [...] no podemos garantizar la seguridad de infancias dentro de la residencia [Funcionaria pública, dependencia municipal, Zapopan].*

9.2.4 PERCEPCIÓN SOBRE APOYOS GUBERNAMENTALES, DE LA INICIATIVA PRIVADA Y DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

La percepción interna sobre el financiamiento gubernamental es crítica debido a la extrema precarización del trabajo cultural; los propios diagnósticos institucionales revelan que la mayoría de las y los creadores perciben ingresos inferiores a los tres mil pesos mensuales por su acción artística. Las becas federales y los estímulos estatales son excluyentes, escasos y sus rígidos lineamientos financieros ignoran los altos costos de la maternidad, impidiendo pagar acompañantes de cuidado o espacios de guardería durante los procesos creativos. Estas condiciones provocan que el ecosistema se sostenga gracias a la vocación y la autoexplotación.

Frente a la insuficiencia del aparato estatal, el funcionariado visualiza a la iniciativa privada y a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) como los motores estratégicos más desaprovechados. Consideran imperativo que las nuevas políticas fomenten economías circulares creativas mediante leyes de mecenazgo y fuerte patrocinio comercial que puedan blindar los proyectos de los desgastantes ciclos electorales que paralizan las agendas de igualdad. Además, concuerdan en que es necesario educar integralmente a los públicos para que estén dispuestos a consumir y pagar dignamente la cultura, con lo cual se garantizaría mejor la sostenibilidad financiera.

Esta barra grande [muestra un gráfico en donde la barra más alta, es decir el porcentaje mayor obtenido en una encuesta realizada por la Dirección de Cultura de Guadalajara en 2025] es menos de 3 mil pesos al mes [...] La gran mayoría gana menos de 3 mil pesos al mes por su acción cultural. Hombres y mujeres [...] Es muy duro a nivel profesional pensar que esto se solventa con profesionalización [...] Ninguna dependencia gubernamental tiene la capacidad para darle empleo a todas [Funcionaria pública, dependencia municipal, Guadalajara].

Sobre el rescate de las organizaciones de la sociedad civil y comunitarias, se destacó cómo agrupaciones comunitarias sostienen el tejido cultural en los barrios y están lideradas casi en su totalidad por mujeres:

Este proyecto estuvo enfocado a organizaciones culturales comunitarias, es decir, núcleos que están en Polanco, El Sauz, Oblatos de vecinas y vecinos que detonan su acción cultural. Algunos están integrados por artistas profesionales y otros no, son solamente gente que desde sus prácticas y sus saberes dinamizan la acción cultural de su comunidad. La gran mayoría están sostenidos por mujeres, son mujeres quienes hacen ese trabajo, tienen el tema de comunicación, de la acción propia, de la movilización social ahí en el barrio. [Funcionaria pública, dependencia municipal, Guadalajara].

En Estados Unidos el 30% del soporte de toda la producción cultural son marcas. Marcas que ponen sus recursos, porque es publicidad... [Artista con trayectoria consolidada, 59 años, cine, Zapopan].

9.2.5 HACIA UNA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN JUSTA Y DE TRANSVERSALIDAD VINCULANTE

La recomendación que más sobresalió del funcionariado es legislar para garantizar la obligatoriedad de programas de formación académica y de profunda sensibilización en perspectiva de género e interseccionalidad para la totalidad de las y los servidores públicos. Para que el ecosistema cultural se transforme de raíz, las instituciones deben desaprender la visión masculinizada mediante diagnósticos asertivos que eliminen la falsa neutralidad en la contratación y curaduría gubernamental. Es esencial que estas capacitaciones abandonen el formato de talleres esporádicos y se conviertan en competencias evaluables y vinculantes en todo el actuar administrativo.

En el ámbito presupuestal, la máxima recomendación exige dejar la obsesión institucional por cumplir desgastantes métricas de cantidad y transitar hacia la igualdad de remuneraciones a través de tabuladores más justos que dignifiquen económica y socialmente la labor artística. Se debe vincular la currícula de la educación básica con la apreciación artística y cultural en donde se descentralicen los fondos, con el objetivo de formar tempranamente públicos críticos y sensibles que sostengan a sus creadoras de forma permanente y digna.

Tal vez tendremos que aprender a no hacer 50 actividades y a lo mejor hacer 5 y esas 5 pagarlas mejor, en lugar de dividir el dinero en 50 actividades para llenar una cifra porque al final la verdad es lo que se hace [...] a costa de precarizar un sector [Funcionaria pública, dependencia estatal, OPD].

9.3 GRUPO FOCAL CON PERSONAS AL FRENTE DE ESPACIOS CULTURALES PRIVADOS: AUTOGESTIÓN, RESISTENCIAS Y ESTRATEGIAS DE PARIDAD

La perspectiva de este grupo focal resulta esencial para comprender la arquitectura íntima del ecosistema cultural desde la iniciativa privada. Quienes lideran estos espacios no solo generan la agenda artística que el Estado a menudo no logra cubrir, sino que actúan como los principales empleadores y formadores de públicos en el AMG. Sus aportes analíticos permiten desentrañar cómo operan las desigualdades de género en el mercado del arte, evidenciando que la independencia financiera no exime a los proyectos de reproducir sesgos patriarcales. Conocer sus experiencias es pertinente, pues las instituciones privadas son el terreno donde las creadoras, gestoras y ciudadanas negocian diariamente su visibilidad, su remuneración económica y su derecho a habitar la cultura de formas libres de violencias.

El perfil de las personas participantes destacó por su diversidad intergeneracional y disciplinar, reuniendo a mujeres y hombres de entre 25 y 54 años que dirigen galerías de arte contemporáneo, cines independientes, teatros consolidados, compañías de artes escénicas, institutos de formación y agencias de producción. Aunque operan desde la iniciativa privada, su experiencia resulta invaluable para las dinámicas municipales y estatales del AMG, pues fungen como descentralizadores del arte en la urbe. En su mayoría, los espacios operativos están fuertemente sostenidos por el trabajo de mujeres gestoras y directoras, quienes enfrentan el reto de mantener infraestructuras rentables mientras intentan, a contracorriente, instaurar condiciones laborales dignas y seguras para las niñas, adolescentes y profesionales que acceden a sus recintos.

9.3.1 ESTRUCTURA Y TOMA DE DECISIONES

Las estructuras organizativas de los espacios culturales privados en el AMG suelen ser pequeñas, horizontales y sostenidas mayoritariamente por fuerza laboral femenina. En estos proyectos culturales las mujeres ocupan posiciones fundamentales en la operación diaria, la gestión y la dirección artística. Sin embargo, este alto índice de participación femenina en la base no siempre se traduce en un poder real de decisión financiera. Las participantes advierten que, a nivel macro, los espacios galerísticos más rentables y tradicionales de la ciudad siguen siendo propiedad y están dirigidos por hombres, demostrando que el techo de cristal persiste y que la presencia de mujeres no garantiza automáticamente un cambio en las condiciones estructurales si no va acompañada de autonomía económica.

> *...no hay ningún otro espacio galerístico en la Zona Metropolitana de Guadalajara dirigido por mujeres, todos son dirigidos por hombres. El único otro que es dirigido por mujeres es una galería española, que tiene sede aquí, que ha abierto muchas puertas, muchas colecciones [Mujer, 26 años, curadora, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

En el ámbito de la contratación y selección de artistas, las directoras jóvenes enfrentan prejuicios machistas profundamente arraigados en el mercado. Externamente, se cuestiona la viabilidad de trabajar con mujeres creadoras bajo el estigma misógino de que son "emocionalmente inestables" o problemáticas a la hora de exigir sus derechos. Como respuesta de resistencia, las nuevas galerías y espacios escénicos liderados por mujeres han comenzado a priorizar intencionalmente la representación femenina, desmantelando la falsa neutralidad de la curaduría. Al ejercer el control sobre las contrataciones, estas gestoras están reconfigurando el mercado, negándose a colaborar con artistas o curadores que perpetúan el acoso y además priorizan la construcción de catálogos paritarios.

Por otro lado, el liderazgo femenino en la cultura sufre un constante escrutinio basado en la intersección de edad y género. Las directoras y fundadoras más jóvenes relatan cómo sus decisiones son infantilizadas o tachadas de "demasiado demandantes" cuando establecen límites profesionales claros. La gestión cultural exige una gran contención emocional, pero el ecosistema suele penalizar a las mujeres que expresan estas necesidades o que lideran desde la empatía. A pesar de estas barreras, la inserción de mujeres en la toma de decisiones está logrando aislar a los agresores históricos del medio, aplicando la tolerancia cero ante los rumores de acoso y prefiriendo proteger a sus colaboradoras antes que solapar las violencias justificadas por el prestigio artístico.

> *La excusa es que es más complicado trabajar con mujeres artistas... bajo el argumento de que no están tan proactivas, promoviendo su obra, que tienen muchas demandas y que en sí son emocionalmente muy inestables [Mujer, 26 años, curadora, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *Muchas veces el que haya mujeres no significa que el contexto esté cambiando. Creo que cuando tienen autonomía para ejercer el tipo de liderazgo que se ejemplifica también desde una sensibilidad muy específica... ahí es cuando realmente se empieza a ejecutar un cambio estructural [Mujer, 26 años, directora artística, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *Prefiero tener esa tolerancia cero. De que por algo hay un rumor, por algo hay una historia, no creo que sea de a gratis. Prefiero confiar en eso y evitar cualquier circunstancia que se pueda dar de riesgo [Mujer, 26 años, curadora, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

9.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA Y ESPACIOS

La accesibilidad física y temporal a los espacios culturales privados está condicionada por las deficiencias de la infraestructura urbana en el AMG, lo que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Quienes programan cine o teatro reconocen que las funciones nocturnas se vuelven excluyentes debido a la inseguridad y a la escasez de transporte público seguro en la ciudad. Al salir de los recintos, las mujeres asumen el costo económico de pagar transporte privado por aplicación para salvaguardar su integridad, lo que incrementa el valor real del consumo cultural. Para contrarrestar esto, los espacios barriales están modificando sus horarios e impulsando la creación de redes vecinales para que las asistentes puedan transitar juntas, tejiendo seguridad desde la colectividad.

En cuanto a la infraestructura con perspectiva de género y la agenda de cuidados, el sector privado reconoce una deuda histórica. Aunque existen valiosas iniciativas de inclusión, como recorridos artísticos amigables con infancias, la gran mayoría de los recintos carece de instalaciones básicas como lactarios o áreas de cuidado infantil. Las personas a cargo admiten que esta carencia proviene de una normalización sistémica donde el rol de la mujer como madre ha sido completamente escindido de su derecho a ser espectadora o productora de arte. Esta falta de adaptación de los espacios provoca que las mujeres cuidadoras vean interrumpido su acceso a la cultura, limitando sus posibilidades de desarrollo profesional al no encontrar entornos que integren sus necesidades.

Para mitigar las violencias del entorno, algunos espacios han optado por estrategias de urbanismo táctico y apropiación del espacio público, como colocar sillería en las calles aledañas para fomentar la convivencia y la vigilancia natural. Esto ha impactado positivamente en la percepción de seguridad de las vecinas y usuarias, quienes construyen comunidad alrededor del recinto cultural. No obstante, al interior de las instituciones, la ausencia de protocolos formales para prevenir y atender la violencia de género es alarmante. El diálogo en el grupo focal operó como un detonante crítico, revelando que los espacios privados urgían transitar de la buena voluntad de sus directivos a la institucionalización de manuales rigurosos que garanticen recintos libres de acoso para trabajadoras y visitantes.

> *Cuando ya son las nueve de la noche ya no hay camiones, nosotros que no tenemos el automóvil, y eso también en la gente que consume... creo que es limitante el hecho de no tener tanto transporte público, es una barrera [Mujer, 40 años, gestora cultural y programadora, exhibición cinematográfica, Zapopan].*

> *Históricamente los museos o los espacios culturales sí son hogares para mujeres, maternidades, e hijos... Pero por la parte de como derechos humanos hacia cuidadores, no para nada [Mujer, 26 años, directora artística, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *Colocar sillas en el espacio público generó que inmediatamente la gente llegara y ocupara esas sillas y se conozcan... de alguna manera solventar estas otras carencias como la percepción de seguridad. [Hombre, 36 años, co-fundador, exhibición cinematográfica, Zapopan].*

9.3.3 BRECHAS SALARIALES Y PROFESIONALIZACIÓN

La desigualdad en la negociación salarial es el principal mecanismo que perpetúa la precarización económica de las mujeres en el ecosistema cultural. Las personas directivas constatan empíricamente que los hombres abordan los procesos de contratación con una exigencia monetaria firme, al establecer montos mínimos no negociables basados en una alta autopercepción de su valor. En contraste, las mujeres artistas y gestoras, condicionadas por construcciones sociales que minimizan su trabajo, tienden a ceder rápidamente, aceptando sueldos bajos o comisiones castigadas con tal de asegurar la oportunidad. Esta flexibilidad forzada condena a las mujeres a sostener económicamente el sector mediante la autoexplotación y el regateo constante de su talento.

Esta brecha se agudiza por la falta de figuras de representación y el abuso de las grandes instituciones. Como advierten las expertas en producción, las artistas que no cuentan con un management o agencia son blancos fáciles para ofertas precarias, donde se les niegan viáticos elementales que sí son cubiertos sin cuestionamiento a sus pares masculinos. Fomentar el liderazgo y la profesionalización femenina exige, por tanto, una labor pedagógica por parte de los espacios privados y agencias: enseñar a las jóvenes creadoras a dimensionar financieramente sus proyectos, a exigir contratos dignos y a no romantizar la carencia, brindándoles el respaldo necesario para rechazar tratos explotadores.

Adicionalmente, en la operación interna de los recintos, persiste el fenómeno de la "todóloga", donde gestoras jóvenes asumen responsabilidades equivalentes a direcciones completas —desde curaduría hasta limpieza y redes sociales— recibiendo salarios de asistentes. Se utiliza la falta de experiencia o la juventud de las mujeres como justificación para no homologar sus sueldos con los de los hombres en puestos del mismo nivel de responsabilidad y actividades. Desmantelar estas prácticas exige transparentar tabuladores salariales y garantizar que las mujeres que lideran la operatividad de los proyectos reciban no solo el reconocimiento simbólico, sino la justa retribución económica y el acceso a la autonomía financiera de las empresas culturales.

> *Los hombres sí llegan con un salario mínimo que tienen en mente... y las mujeres sí me ha tocado que son mucho más flexibles, que esa palabra no es necesariamente positiva [Mujer, 26 años, directora artística, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *Nos ha pasado que, a los hombres, por ejemplo, les ofrecen... lo mismo, pero ellos sí les pagan el avión, porque ellos ya tienen más callo a la hora de negociar [Mujer, 34 años, jefa de proyectos especiales, producción ejecutiva en el ámbito cultural, Guadalajara].*

> *Dos de las tres tuvimos experiencias de regateo en comisiones y de faltas de pago. Fue algo muy impresionante para nosotras porque lo vimos que pasó para nosotras como empleadas del espacio... también lo vimos con artistas [Mujer, 26 años, curadora, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *...Los artistas no tenemos un sueldo fijo, entonces pago por honorario, por evento... ni póliza de seguro que nos respalde, sino que tenemos que contratar, yo tengo que contratar seguros privados para todos, para ciertos eventos y genera estas implicaciones que están dentro del arte porque nosotros no estamos respaldados por parte del gobierno [Hombre, 46 años, director general, arte circense, Zapopan].*

9.3.4 ESTRATEGIAS PARA GENERAR MAYOR IGUALDAD

La implementación sistemática y obligatoria de protocolos contra la violencia de género y el acoso se valoró como la estrategia prioritaria y más urgente para el sector privado. Las y los directores reconocen que no basta con la vigilancia ética personal; es necesario contar con manuales de actuación escritos, claros y vinculantes. Estos documentos deben detallar cómo prevenir riesgos, cómo brindar contención a las víctimas (tanto de la plantilla laboral como del público) y cómo sancionar cualquier acto de hostigamiento o acoso. Transitar de la informalidad a la institucionalización de espacios seguros es el primer paso para que las mujeres puedan desarrollarse sin miedo en la industria cultural.

La segunda estrategia clave es la educación continua y estructural con perspectiva de género hacia el interior de los equipos de trabajo. Se propone la instauración de círculos de lectura, seminarios formativos y capacitaciones periódicas financiadas por los propios espacios, donde se cuestionen las prácticas machistas naturalizadas. Esta sensibilización interna se reflejaría directamente en la curaduría y la programación, permitiendo diseñar agendas inclusivas que integren conscientemente a creadoras, directoras y artistas históricamente marginadas, e incorporando actividades y horarios que faciliten la democratización del acceso para las madres y cuidadoras del AMG.

Y para consolidar su impacto, se requiere articular una red sólida de colaboración entre los espacios culturales independientes, erradicando las dinámicas de rivalidad que fragmentan los esfuerzos. La creación de plataformas compartidas para comunicar agendas, intercambiar buenas prácticas de gestión, homologar estándares salariales y advertir sobre agresores en el medio, fortalecerá al gremio en su conjunto. Solo al asumir la profesionalización desde la colectividad será posible presionar por mejores políticas culturales y garantizar que las mujeres ejerzan sus derechos dentro del ecosistema artístico de la ciudad con plena igualdad de condiciones.

> *...Yo sí he sentido personalmente como bastante rivalidad desde puestos directivos de mujeres y también de hombres, pero de muchas mujeres y también muchas amistades increíbles... como todavía es una ciudad pequeña también está esta cosa de querer que tu espacio sea el que tenga más atención, que siento que también es generacional y que conlleva entablar amistades y tener conversaciones [Mujer, 26 años, directora artística, exhibición arte contemporáneo, Guadalajara].*

> *La implementación del protocolo es súper importante... saber cómo canalizarlo y dar más oportunidades a que esto pueda ser más de trabajo a la par con las mujeres y con los hombres [Hombre, 46 años, director general, arte circense, Zapopan].*

> *Actualizarnos mediante lecturas... implementar cada mes una charla, un seminario pequeño en donde abordemos perspectiva de género y que hagamos ese pequeño seminario con estas lecturas, estas autoras. [Mujer, 40 años, gestora cultural y programadora, exhibición cinematográfica, Zapopan]*

> *Es muy importante construir una red entre espacios culturales y estas mismas estrategias que ustedes plantean como conversarlas con otros espacios... intercambiar ideas [Mujer, 25 años, fundadora, exhibición cortometrajes, Zapopan].*

9.4 GRUPOS FOCALES CON MADRES Y PADRES DE HIJAS QUE ESTUDIAN DISCIPLINAS ARTÍSTICAS: EL HORIZONTE PROFESIONAL DE LAS INFANCIAS EN EL AMG

El grupo focal con madres, padres y tutores considera el ámbito familiar en el acceso a la educación artística de las niñas, niños y adolescentes. Su campo de observación se centra en desentrañar cómo operan las desigualdades territoriales, económicas y de género desde la primera infancia, en tanto no es un derecho garantizado por el Estado, sino un privilegio sostenido por el trabajo de cuidado no remunerado. Conocer sus intereses, necesidades y expectativas contribuye a pensar políticas públicas que no solo democraticen la oferta, sino que garanticen entornos seguros y viables para que las juventudes, y especialmente las niñas, puedan transitar de la afición a la profesionalización artística.

El perfil de las personas participantes de los grupos focales 5 (Tonalá) y 6 (Zapopan) estuvo compuesto casi en su totalidad por mujeres, madres cuya actividad es el trabajo no remunerado en el hogar, con edades que oscilan entre los 32 y los 57 años cuyas hijas e hijos estudian disciplinas como ballet, violín, cello, coro, piano y guitarra. Estas mujeres, con niveles educativos que van desde secundaria hasta posgrado, invierten horas de traslados físicos para asegurar el acceso a un entorno cultural.

9.4.1 MOTIVACIONES Y ESTEREOTIPOS

Las motivaciones principales de las familias para acercar a sus infancias al arte nacen de la propia iniciativa de las niñas y niños, pero también

responden a una profunda necesidad de contención emocional y desarrollo cognitivo. Algunas de las madres relataron cómo la música, la pintura y la danza se han convertido en terapias para canalizar la hiperactividad, el TDAH o el autismo de sus hijas e hijos, al encontrar en el arte un refugio que el sistema de salud o educativo tradicional les niega. Además, el arte es percibido como un escudo protector frente a una sociedad violenta y un entorno barrial precarizado, alejando a las juventudes de las adicciones, las pantallas y los peligros de la calle mediante el fomento de la disciplina.

> *...Estos espacios son la oportunidad de desarrollarse, de crecer, de todo eso que tienen ellos guardados, les impulsan a que crezcan, es más, se descubren de cosas que ellos no creían que pudieran hacer. Aparte les ayuda también la parte social y la parte de la autoestima, mucho, porque luego sienten que pueden, que ellos lo pueden lograr... Entonces eso está muy padre, no nomás se desarrolla una cosa, sino nomás es como el talento, es todo en lo social, en lo afectivo, en lo emocional. [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

Sin embargo, el acceso a estos espacios está marcado por la desigualdad territorial y de género, en donde es difícil encontrar escuelas públicas de calidad, especialmente en municipios periféricos como Tonalá. Las madres resienten que la currícula de educación básica carece casi por completo de formación artística, dependiendo exclusivamente de Casas de la Cultura o centros lejanos que exigen largos traslados. En cuanto a los estereotipos de género, perciben que disciplinas como la artesanía, el barro o el boxeo siguen estando fuertemente masculinizadas desde el núcleo familiar, mientras que las niñas son orientadas hacia la danza y enfrentan, desde la adolescencia, mayores riesgos de acoso e inseguridad si deciden desarrollarse en ambientes nocturnos o musicales.

> *[Existe] la educación, de que, "ay no, tú no, porque" ... esto es trabajo de hombres y siento que por ahí va... gracias a Dios han estado cambiando un poquito las cosas y eso está padre, que las mujeres se vayan a hacer otras cosas diferentes [Madre, 32 años, hija 9 años, canto, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

> *En mi caso llegó el autismo y bloqueó eso pues, como que esperen un momento [...] Pero sí le gusta mucho y como que es natural, porque él solito agarra la batería, ve música que le guste y la repite [Madre, 32 años, hija 9 años, canto, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

> *Es más común que entren o que estén en lo de artesanía o algo, es porque es un tema familiar y desde chiquitas le entraron junto con los hombres [...] pero sí es mayor los hombres [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

> *Creo que los acosos y todo eso para las niñas, las muchachitas, está más peligroso y más en esto que andarían ellas, que es en la música, en el canto, todo eso que es en las noches, en las madrugadas, sí está peligroso [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

9.4.2 FACTORES DE SELECCIÓN DE ESCUELAS DE ARTE

Al momento de elegir una escuela o taller de arte, la accesibilidad económica y geográfica son los factores más determinantes para las familias, ya que la educación privada resulta incosteable para sus presupuestos. Las madres buscan imperativamente entornos donde exista un trato digno y libre de groserías, valorando de forma superlativa el perfil de profesores que demuestren empatía, respeto y paciencia, especialmente para integrar a infancias neurodivergentes. El abandono de las actividades no suele darse por falta de talento, sino por la imposibilidad de las madres trabajadoras para sostener las logísticas de traslado, de permanencia en las instalaciones durante el transcurso de las actividades de sus hijas e hijos, o porque los costos de los instrumentos (como cuerdas de violín o cellos) terminan presionando la economía familiar a mediano plazo.

> *...en lo que ellos están allá. Porque yo digo: "¿A dónde? O me meto a un salón solita y me pongo a hacer ejercicio yo solita o no sé". Y yo creo que es importantísimo que nosotras también tengamos una actividad, porque es una ayuda psicológica y emocional, que todas necesitamos tiempo y espacio para nosotras. [Madre, 32 años, hija 6 años, chelo, centro cultural público, Zapopan].*

El mayor obstáculo y fuente de angustia para el desarrollo cultural es la inseguridad y la falta de protocolos en las instalaciones públicas. Las madres denuncian que espacios como los centros culturales carecen de filtros estrictos de ingreso, permitiendo la entrada de personas ajenas y obligándolas a montar guardias en los pasillos por miedo a que sus hijas sufran violencia. La deficiencia en la infraestructura básica, como baños sucios o clausurados, propicia zonas de alto riesgo de acoso sexual para las niñas, forzando a las madres a permanecer horas en los recintos ante la nula responsabilidad institucional sobre el cuidado de las y los menores.

> *Es muy importante para mí que haya respeto, o sea que sean unas personas respetuosas al dirigirse a los muchachitos [...] desde el vocabulario, cómo les hablan, de que no son groseros [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].*

El profe de cello [...] me dijo: 'No se preocupe. Ella es muy inteligente y aprende, aunque usted la vea ya de aquel lado, caminando, saltando [...] no me molesta [Madre, 32 años, hija 6 años, chelo, centro cultural público, Zapopan]

Hace un mes se dio una situación de acoso en el baño de mujeres con una chica y se metió un fulano, entonces, aunque no me pasara a mí, no me da seguridad [...] no hay nadie vigilando los baños [Madre, 32 años, hija 10 años, ballet, centro cultural público, Zapopan].

9.4.3 PROYECCIÓN LABORAL DEL ARTE COMO PROFESIÓN

La proyección a futuro de estas madres rompe con los prejuicios conservadores, existe un apoyo familiar incondicional para que sus hijas e hijos se dediquen profesionalmente al arte si así lo deciden. A pesar de ser conscientes de la precariedad salarial y la falta de plazas formales en el sector cultural frente a carreras tradicionales, las familias priorizan la realización personal y la salud emocional de las infancias. La principal herramienta que otorgan a sus hijas para enfrentar este incierto mercado laboral es la exigencia de una disciplina férrea, la enseñanza de que el talento debe acompañarse de estudio constante y resiliencia institucional.

Esta convicción por priorizar el arte ha llevado a varias madres a replantearse los esquemas educativos hegemónicos, percibiendo que la escuela formal aplasta la creatividad con exceso de tareas y falta de educación física o artística. Algunas familias han optado por modelos de educación en casa precisamente para liberar tiempo y permitir que sus hijas inviertan de 4 a 5 horas diarias en la profesionalización de su instrumento o disciplina. Para ellas, los programas musicales de varios años en los centros culturales no son un pasatiempo, sino una carrera técnica fundamental que otorga bases reales de empleabilidad y autonomía para sus hijas.

Yo sí la dejaría, o sea, si ella quiere, sin problema, dale. Yo le diría, estos son los pros, estos son los contras y si lo quieres, no importa, no te vas de morir de hambre, dale [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].

Yo siempre le he dicho que lo que ella decida está bien, nada más que tiene que ser muy disciplinada. Y siempre se lo he dicho, si tú quieres hacer algo y sobresalir, debes tener disciplina [Madre, 32 años, hija 9 años, canto, centro cultural comunitario privado, Tonalá].

Yo le dije: 'si tú quieres seguir en ballet, está perfecto. Va a llegar un punto en el que vas a tener que invertirle más tiempo, más tiempo, más horas y está bien nosotros te vamos a apoyar [Madre, 32 años, hija 10 años, ballet, centro cultural público, Zapopan].

Para garantizar un futuro laboral digno y que las familias confíen en impulsar a sus hijas hacia la profesionalización artística, su exigencia consiste en una intervención a partir de apoyos económicos y becas a largo plazo. Las madres advierten que sostener una carrera musical es elitista; por lo tanto, el AMG necesita políticas públicas que financien instrumentos, traslados y mensualidades en etapas avanzadas de formación. Además, ven indispensable que la oferta educativa se descentralice y se expanda territorialmente mediante bachilleratos con enfoque artístico (como el SEDART) en sus propios municipios y con ello se evite que las adolescentes se vean forzadas a migrar al centro de Guadalajara exponiéndose a violencias.

A nivel de seguridad personal, la confianza requiere de una reestructuración de la infraestructura urbana y cultural del municipio. Su demanda es la institucionalización de personal de seguridad capacitado en perspectiva de género dentro de los recintos, iluminación adecuada en los traslados nocturnos y protocolos estrictos que las protejan de agresores en los circuitos profesionales. Finalmente, demandan que el Estado genere fuentes de trabajo dignas y redes institucionales seguras para artistas emergentes, rompiendo con el monopolio del influyentismo y el amiguismo que actualmente precariza las audiciones y la contratación en la industria cultural jalisciense.

Yo pienso que o más lugares como este, o como dices alguna beca para [...] que como me vayan avanzando ellos, las ganas que le vayan echando que siga esa beca [Madre, 32 años, hija 9 años, canto, centro cultural comunitario privado, Tonalá].

Había pensado como en los temas de seguridad, si los lugares sales de noche o esos temas de seguridad que hubiera gente profesional, gente que las esté acompañando [...] Porque el tema de seguridad ahorita está terrible [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].

Si hubiera esa opción de secundaria [como el SEDART], claro que la meto ahí, pero no la he encontrado, no la he encontrado, si la encuentran me dicen [...] es una orientación artística, totalmente [Madre, 43 años, hija 9 años, violín y piano, centro cultural público, Zapopan].

Todavía económicamente no es tan fácil encontrar trabajo de maestro, o si te haces mariachero. O sea, estar en un grupo musical donde saques dinero, porque como tal en una empresa no hay como tal... Bueno, hay en ayuntamientos, casi todos los ayuntamientos

tienen su orquesta o su.... Pero no está tan fácil, no es un trabajo como contador que va a haber mil plazas, o algo administrativo. [Madre, 49 años, hija 12 años, violín y solfeo, centro cultural comunitario privado, Tonalá].

CONCLUSIONES

10. CONCLUSIONES: PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA CULTURAL Y ARTÍSTICO DEL AMG

El presente estudio tuvo como objetivo central elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de las condiciones de acceso a la cultura de mujeres, adolescentes y niñas en el AMG, tanto en su dimensión de práctica y participación, como en su inserción profesional y laboral dentro del sector cultural. Este diagnóstico busca, además, establecer una línea base de indicadores clave que permita dar seguimiento, monitoreo y evaluación a las políticas e intervenciones orientadas a reducir las brechas identificadas.

Para ello, se integró un enfoque analítico multidimensional sustentado en diversas fuentes de evidencia. Por un lado, la encuesta estadísticamente representativa en el AMG permitió dimensionar la magnitud y características de los patrones de acceso, participación y desigualdad. Por otro, los grupos focales aportaron elementos cualitativos para comprender las experiencias, percepciones y barreras que enfrentan las mujeres en su relación con la cultura. A su vez, el análisis espacial de la oferta cultural y de la estructura del sector cultural complementaron este panorama al ofrecer una lectura sobre la manera en que el ecosistema toma su forma institucional en la esfera pública y cuáles son las condiciones de la oferta en el territorio. En conjunto, estas aproximaciones permiten construir una visión integral del fenómeno, articulando dimensiones cuantitativas y cualitativas que enriquecen la comprensión de las desigualdades de género en el ámbito cultural del AMG.

10.1 BRECHAS DE GÉNERO IDENTIFICADAS A PARTIR DE LA ENCUESTA

10.1.1 BRECHAS DE INGRESOS EN LA ECONOMÍA CREATIVA

En términos de ingresos dentro de la economía creativa del AMG, se identifica una de las brechas de género más marcadas del estudio. Mientras que las mujeres reportan un ingreso promedio mensual de $4,162, los hombres alcanzan en promedio $13,775, lo que implica una diferencia superior al triple. Esta desigualdad no solo se expresa en los promedios, sino también en la amplitud de los rangos salariales, donde los hombres acceden a ingresos máximos considerablemente más altos.

Este patrón sugiere la existencia de barreras estructurales en la valorización económica del trabajo cultural de las mujeres, que podrían estar asociadas tanto a su concentración en disciplinas históricamente feminizadas —generalmente menos remuneradas— como a una menor inserción en circuitos culturales de mayor visibilidad, formalización y rentabilidad. Estos factores evidencian que, más allá del acceso y la participación, persisten desigualdades profundas en las condiciones económicas bajo las cuales mujeres y hombres se integran al sector cultural.

10.1.2 BRECHA EN EL ACCESO A LA REMUNERACIÓN AL REALIZAR ACTIVIDADES ARTÍSTICAS O CULTURALES

Otro de los hallazgos relevantes del estudio es la existencia de una brecha significativa en el acceso a la remuneración por la realización de actividades artísticas o culturales. En el conjunto metropolitano, únicamente el 24.1% de las mujeres que participan en este tipo de actividades reporta recibir ingresos por ello, frente al 36.9% de los hombres. Esta diferencia evidencia que, además de percibir menores ingresos en promedio, las mujeres enfrentan mayores dificultades para monetizar su participación en el ámbito cultural. Es decir, no solo se trata de cuánto se gana, sino de quiénes logran efectivamente insertarse en circuitos donde su trabajo es reconocido como tal y remunerado.

En este sentido, la brecha en el acceso a la remuneración sugiere la presencia de barreras estructurales vinculadas a la informalidad del sector, la segmentación por tipo de disciplinas y las condiciones diferenciadas de inserción laboral, que limitan la posibilidad de que las mujeres transiten de la práctica cultural hacia su consolidación como actividad económica.

10.1.3 BRECHA EN LA INTENSIDAD DE DEDICACIÓN (HORAS SEMANALES)

El análisis también revela una brecha relevante en la intensidad de dedicación a las actividades artísticas o culturales, medida a partir del número de horas semanales destinadas a estas. En el conjunto metropolitano, las mujeres reportan en promedio 6 horas semanales, mientras que los hombres alcanzan 10 horas, lo que evidencia una diferencia significativa en el tiempo disponible para el desarrollo de estas actividades.

Esta desigualdad en la intensidad de dedicación sugiere la existencia de restricciones estructurales en el uso del tiempo por parte de las mujeres, que limitan su capacidad para sostener, profundizar o profesionalizar su participación en el ámbito cultural. En particular, estos resultados son consistentes con la persistencia de una distribución desigual del trabajo no remunerado y de cuidados, que recae de manera desproporcionada en las mujeres y condiciona su disponibilidad temporal (INEGI, 2023). Asimismo, esta brecha tiende a acentuarse en la edad adulta, etapa en la que se concentran con mayor intensidad las responsabilidades laborales y de cuidado, lo que reduce aún más el tiempo disponible para la participación cultural en el caso de las mujeres.

En este orden de ideas, la menor dedicación en horas no solo impacta en la frecuencia de participación, sino también en las posibilidades de formación, especialización e inserción económica en el sector cultural, reforzando así otras brechas previamente identificadas.

10.1.4 SEGMENTACIÓN DE GÉNERO ENTRE DISCIPLINAS

El estudio evidencia una marcada segmentación de género en el tipo de disciplinas artísticas y culturales en las que participan mujeres y hombres en el AMG. En particular, las mujeres presentan una mayor concentración en actividades como la danza (32.0% frente a 8.7% en hombres) y las artesanías (11.1% frente a 4.5%), mientras que los hombres predominan en disciplinas como la música (31.0% frente a 11.2% en mujeres), la fotografía (12.3% frente a 2.2%) y la escultura (5.1% frente a 0.6%), entre otras.

Este patrón sugiere que la participación cultural no se distribuye de manera homogénea, sino que se organiza a partir de una división de género que tiende a reproducir roles y valoraciones históricamente construidas. En este sentido, las mujeres se concentran en disciplinas tradicionalmente feminizadas, muchas de ellas vinculadas a la expresión corporal o a saberes tradicionales, mientras que los hombres tienen una presencia más alta en ámbitos asociados a mayor visibilidad pública, reconocimiento simbólico y potencial de monetización. Asimismo, este patrón se observa desde edades tempranas, particularmente en niñas y adolescentes, lo que sugiere la presencia de procesos de socialización diferenciados que influyen en la elección y permanencia en determinadas disciplinas culturales a lo largo del ciclo de vida.

En suma, esta segmentación por género no solo refleja diferencias en las preferencias individuales, sino también la influencia de normas sociales, trayectorias de socialización y estructuras de oportunidad que orientan y limitan las posibilidades de desarrollo dentro del campo cultural, contribuyendo a la reproducción de desigualdades de género en términos de reconocimiento y acceso a ingresos.

10.1.5 BRECHAS EN LAS MODALIDADES DE INSERCIÓN

Otro de los hallazgos relevantes del estudio refiere a las diferencias en la forma en que mujeres y hombres se insertan en las actividades artísticas y culturales. En el conjunto metropolitano, las mujeres presentan una mayor participación en calidad de estudiantes (63.3% frente a 51.5% en hombres, es decir, +11.8 puntos porcentuales [pp]), mientras que los hombres destacan en mayor proporción como artistas o creadores (38.6% frente a 28.8% en mujeres, +9.8 pp).

Este patrón sugiere la existencia de una segmentación en las posiciones que ocupan dentro del campo cultural, donde las mujeres tienden a concentrarse en etapas formativas o de menor consolidación, mientras que los hombres logran posicionarse con mayor frecuencia en roles vinculados a la producción, creación y, potencialmente, a la generación de ingresos. Asimismo, estas diferencias se configuran y profundizan a lo largo del ciclo de vida. Mientras que en etapas tempranas la participación se concentra mayoritariamente en la formación, en la edad adulta los hombres transitan en mayor medida hacia roles de creación y profesionalización, en contraste con las mujeres, quienes enfrentan mayores dificultades para consolidar trayectorias sostenidas en el ámbito cultural.

De esta forma, la brecha en la modalidad de inserción no solo refleja diferencias en la participación, sino también en los niveles de avance, reconocimiento y profesionalización dentro del sector cultural, lo que contribuye a reproducir desigualdades en el acceso a oportunidades laborales, visibilidad y autonomía económica.

10.1.6 DIFERENCIAS EN LAS MOTIVACIONES DETRÁS DE LA PRÁCTICA DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS O CULTURALES

El análisis de las motivaciones para realizar actividades artísticas o culturales revela diferencias relevantes por género que aportan una dimensión más profunda sobre los sentidos y usos de la cultura en la vida cotidiana. En el caso de las mujeres, destaca como principal motivación el bienestar emocional, particularmente la búsqueda de salud mental o la reducción del estrés (25.9% frente a 15.3% de los varones, es decir, +10.6 pp), seguida por el desarrollo personal (18.3%) y la estimulación del pensamiento creativo (17.8%). Por su parte, en los hombres adquieren mayor peso motivaciones como el desarrollo personal (22.6%, es decir, 4.3 pp más que las mujeres), la expresión (21.4%) y, en menor medida, el bienestar emocional (15.3%).

Estas diferencias sugieren que, para las mujeres, la participación en actividades culturales está más estrechamente vinculada a estrategias de autocuidado y gestión del bienestar, lo que podría estar asociado a mayores niveles de desgaste físico y emocional derivados de la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado. En contraste, los hombres tienden a vincular su participación con dimensiones expresivas, formativas o incluso profesionales.

Asimismo, al observar estas motivaciones a lo largo del ciclo de vida, se identifican matices importantes. En el caso de las mujeres, la relevancia del bienestar emocional se intensifica en la edad adulta y en etapas posteriores, mientras que en los hombres esta motivación adquiere mayor peso en edades avanzadas. Esto sugiere que las funciones que cumple la práctica cultural no son homogéneas, sino que responden a necesidades diferenciadas según género y momento vital.

10.1.7 BRECHAS EN LOS HORARIOS DEDICADOS A LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS

El análisis de los horarios en los que se realizan las actividades artísticas y culturales muestra diferencias relevantes por género en la distribución del tiempo. Mientras que en el conjunto metropolitano predomina el horario vespertino, las mujeres presentan una mayor concentración en este turno en comparación con los hombres (49.4% frente a 43.4%, respectivamente).

Asimismo, estas diferencias se acentúan en la edad adulta, etapa en la que gran parte del tiempo disponible se encuentra condicionado por jornadas laborales en horarios matutinos —propias de un empleo convencional—, así como por responsabilidades de cuidado. En este contexto, el horario vespertino se configura como una de las pocas ventanas disponibles para la participación cultural, particularmente en el caso de las mujeres. Esta brecha sugiere que el acceso efectivo a la oferta cultural no solo depende de su disponibilidad, sino también de su compatibilidad con los tiempos cotidianos de las personas, los cuales están distribuidos de manera desigual entre mujeres y hombres.

10.1.8 EL TRABAJO DE CUIDADOS COMO CONDICIÓN ESTRUCTURAL DEL ACCESO A LA CULTURA

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es el papel central del trabajo de cuidados en la habilitación del acceso a la vida cultural en los hogares del AMG. En particular, se observa que son las mujeres quienes, de manera predominante, impulsan y organizan la participación en actividades artísticas y culturales al interior del hogar (64.3% frente a 35.7% de los varones, una diferencia de +28.6 pp) (véase gráfica 15), así como quienes asumen en mayor medida el traslado de niñas, niños y adolescentes a los espacios donde estas se desarrollan (53.5% frente a 39.2%, es decir, +13.3 pp).

Este patrón evidencia que el acceso a la cultura no es un proceso individual, sino que depende de un conjunto de labores, mayormente invisibilizadas, de gestión, acompañamiento y sostenimiento cotidiano que recaen de forma desproporcionada en las mujeres. Sin embargo, este mismo rol se traduce también en una barrera para su propia participación, dado que, en el conjunto metropolitano, el 19.5% de las mujeres señala la falta de tiempo por tareas de cuidado como un obstáculo para realizar actividades culturales, frente a solo el 5.1% de los hombres, evidenciando una brecha de 14.4 pp. Esta brecha se acentúa en etapas del ciclo de vida con mayor carga de cuidados, como en la adultez y la vejez.

En este sentido, el trabajo de cuidados opera en una doble dimensión: por un lado, habilita el acceso a la cultura para otros integrantes del hogar; y por otro, limita las posibilidades de participación de quienes lo realizan. Asimismo, esta carga diferenciada también se refleja en los sentidos que las mujeres atribuyen a la práctica cultural, mostrando un mayor involucramiento en motivaciones asociadas al bienestar emocional, la gestión del estrés y el desarrollo de otras personas, así como en su papel activo en la formación de hábitos culturales desde edades tempranas. En conjunto, estos hallazgos posicionan al cuidado como una condición estructural que organiza el acceso cultural en el AMG, y que debe ser considerada de manera central en el diseño de políticas orientadas a ampliar la participación cultural con perspectiva de género.

10.1.9 BRECHAS EN EL ACCESO A ESPACIOS FORMATIVOS PARA PERSONAS ESTUDIANTES

En el acceso a espacios formativos para la realización de actividades artísticas y culturales se observan diferencias relevantes por género. A nivel del conjunto metropolitano, entre la población que reportó practicar alguna actividad artística o cultural bajo la modalidad de estudiante, se identifica que solo el 46.1% de las mujeres y el 34.1% de los hombres lo hace con acompañamiento de una persona instructora. En contraste, el 53.9% de las mujeres y el 65.9% de los hombres realiza estas actividades por cuenta propia, lo que evidencia una mayor tendencia masculina hacia esquemas no formales o autodidactas, frente a una mayor inserción relativa de las mujeres en espacios formativos estructurados.

No obstante, al desagregar por grupo de edad destacan contrastes importantes en las modalidades de acceso de la población. En la niñez (0 a 12 años), las niñas presentan una mayor proporción de participación por cuenta propia (67.9% frente a 50.3% en niños), lo que sugiere un menor acceso relativo a espacios formativos estructurados en esta etapa. Este patrón puede estar vinculado, por un lado, a la disponibilidad de una oferta cultural no siempre territorialmente accesible —considerando que los traslados constituyen una barrera relevante en el AMG— y, por otro, a dinámicas de organización del tiempo en los hogares que podrían involucrar de manera diferenciada a niñas y niños en actividades domésticas desde edades tempranas.

Ahora bien, este patrón se invierte en la adolescencia (13 a 17 años), donde el 74.7% de las mujeres accede a esquemas formativos con acompañamiento, mientras que en los hombres esta proporción es de 0.0%, concentrándose completamente en modalidades por cuenta propia. la totalidad de los casos captados en modalidades por cuenta propia. Este resultado porcentual no implica la inexistencia absoluta de adolescentes varones en esquemas de formación acompañada en el AMG. Al tratarse de una encuesta por muestreo, la desagregación sucesiva de variables (rango de edad, sexo y condición de estudiante) reduce el tamaño de la submuestra efectiva para este cruce específico, lo que eleva el error muestral y puede traducirse en la ausencia de registros. De tal manera, que estadísticamente, este dato indicaría una participación con muy baja prevalencia en el territorio, la cual podría estar asociada a trayectorias diferenciadas.

Por otra parte, en la edad adulta (18 a 59 años), la participación de las mujeres en esquemas formativos con acompañamiento se reduce a 46.2%, lo que sugiere dificultades para sostener trayectorias formativas a lo largo del tiempo, particularmente en contextos marcados por restricciones de tiempo y responsabilidades de cuidado.

En conjunto, estos resultados muestran que las brechas en el acceso a espacios formativos no son estáticas, sino que cambian a lo largo del ciclo de vida, identificando etapas críticas —como la infancia y la adolescencia— donde se configuran trayectorias diferenciadas que pueden incidir en el desarrollo de habilidades y en las oportunidades futuras dentro del ámbito cultural. En términos de política pública, estos resultados permiten identificar brechas en el acceso y continuidad en la formación artística, particularmente en la transición hacia la vida adulta, donde factores como el uso del tiempo y las responsabilidades de cuidado pueden limitar la permanencia en estos espacios.

Tabla 56. Esquema de principales brechas de género en el ecosistema cultural y artístico del AMG

Categoría	Mujeres	Hombres	Conjunto metropolitano
Brecha de ingresos en la economía creativa	Mínimo: $200 Máximo: $15,000 **Media: $4,162**	Mínimo: $200 Máximo: $40,000 **Media: $13,775**	Mínimo: $200 Máximo: $40,000 **Media: $10,215**
Brecha en el acceso a la remuneración al realizar actividades artísticas o culturales	**Sí** recibe remuneración: 24.1% **No** recibe remuneración: 75.9%	**Sí** recibe remuneración: 36.9% **No** recibe remuneración: 63.1%	**Sí** recibe remuneración: 29.9% **No** recibe remuneración: 70.1%
Brecha de intensidad de dedicación (horas semanales)	Mínimo: 1 hora Máximo: 56 horas **Media: 6 horas semanales**	Mínimo: 1 hora Máximo: 72 horas **Media: 10 horas semanales**	Mínimo: 1 hora Máximo: 72 horas **Media: 7 horas semanales**
Segmentación de género entre disciplinas	Mayor participación femenina en disciplinas históricamente feminizadas: **Danza:** 32.0% vs 8.7% **Artesanías:** 11.1% vs 4.5%	Mayor participación masculina en prácticamente todas las disciplinas (excepto danza y artesanía), especialmente las de mayor visibilidad y reconocimiento público: **Música:** 31.0% vs 11.2% **Fotografía:** 12.3% vs 2.2%	Principales disciplinas en AMG: **Danza:** 22.9% **Dibujo:** 23.9% **Música:** 18.9%
Brechas en las modalidades de inserción	Como: **Estudiante:** 63.3% **Artista o creadora:** 28.8% **Profesora/instructora:** 5.7%	Como: **Estudiante:** 51.5% **Artista o creador:** 38.6% **Profesor/instructor:** 5.6%	Como: **Estudiante:** 58.7% **Artista o creador:** 32.7% **Profesor/instructor:** 5.7%
Diferencias en las motivaciones detrás de la práctica de actividades artísticas o culturales	**Salud mental/reducir el estrés:** 25.9% **Desarrollo personal:** 18.3%	**Desarrollo personal:** 22.6% **Forma de expresión:** 21.4%	**Salud mental/reducir el estrés:** 21.0% **Desarrollo personal:** 20.3%
Brechas en los horarios dedicados a la realización de actividades culturales y artísticas	**Vespertino:** 49.4% Matutino: 28.2%	**Vespertino:** 43.4% Matutino: 22.5%	**Vespertino:** 47.1% Matutino: 26.0%
El trabajo de cuidados como condición estructural del acceso a la cultura	**Falta de tiempo por cuidados:** 19.5% **Principal promotora** de la **participación cultural** en el **hogar**: 64.3% **Principal responsable del traslado de NNA:** 52.5%	**Falta de tiempo por cuidados:** 5.1% **Menor participación** como **promotores culturales** en el **hogar**: 35.7% **Traslado de NNA:** 39.2%	**Falta de tiempo por cuidados:** 12.1% Predominio de las mujeres en la organización y sostenimiento de la participación cultural en los hogares
Brechas en el acceso a espacios formativos para las personas estudiantes	**Niñas** (0-12 años) que acceden: 32.1% **Mujeres adolescentes** (13-17 años) que acceden: 74.7% **Mujeres adultas** que acceden: 46.2%	**Niños** que acceden: 49.7% **Hombres adolescentes** que acceden: 0.0% **Hombres adultos** que acceden: 30.6%	**Niñeces** (0-12 años): 38.1% **Adolescencias** (13-17 años): 57.3% **Personas adultas** (18-59 años): 39.6%

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la encuesta estadísticamente representativa en el AMG

*Nota metodológica: El porcentaje de 0.0% reportado para hombres adolescentes en esquemas formativos con acompañamiento responde a la ausencia de casos registrados en este cruce específico de variables dentro de la muestra. De acuerdo con la teoría del muestreo, la desagregación sucesiva de variables disminuye el tamaño de las submuestras y eleva el error muestral en celdas particulares, por lo que este valor representa estadísticamente una prevalencia estimada muy baja en la población del AMG, más no una inexistencia absoluta del fenómeno en la realidad metropolitana.

10.2 HALLAZGOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO: VOCES EN DIÁLOGO PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA CULTURA

Al poner en diálogo las vivencias de las artistas, las funcionarias públicas, las directoras de espacios privados y las madres de familia, el diagnóstico revela que la brecha de género no es una problemática aislada, sino una cadena de fallas sistémicas que atraviesa todas las esferas de la producción, gestión y consumo del arte.

En este entramado, la precariedad se expresa de manera marcadamente interseccional, articulándose las desigualdades económicas, territoriales y de género que condicionan de forma diferenciada las trayectorias de las mujeres. Incide la concentración de recursos e infraestructura en ciertos territorios, pero también la capacidad material de sostener una carrera artística en contextos donde el arte continúa operando como un campo altamente dependiente del capital económico y social previo. A ello se suma la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado, que limita el tiempo, la movilidad y la continuidad profesional de muchas mujeres. En este cruce de desigualdades, varias artistas se ven obligadas a relegar su práctica a un plano secundario o a diversificar sus actividades, frecuentemente en condiciones informales, para sostener tanto su producción como su vida cotidiana.

Este diálogo muestra un ciclo de precariedad interconectado, en donde las madres de familias en municipios periféricos invierten largas horas de traslados para acercar a sus hijas a la educación artística, cubriendo los vacíos de un Estado que concentra casi toda su infraestructura y presupuesto en Guadalajara y Zapopan. Cuando estas infancias crecen y deciden profesionalizarse, se encuentran con un mercado laboral donde los espacios privados suelen replicar la brecha salarial y exigir mayor flexibilidad económica a las creadoras. Al buscar refugio en la institucionalidad pública, las artistas encuentran que el Estado ofrece programas intermitentes o becas con lineamientos rígidos que ignoran por completo los altos costos de la maternidad y las labores de cuidado.

Por su parte, las funcionarias públicas reconocen autocríticamente estas deficiencias y admiten que la perspectiva de género suele quedarse en el plano normativo o en fechas conmemorativas, bajo restricciones caracterizadas por recortes presupuestales y resistencias machistas al interior de las dependencias. En paralelo, quienes dirigen instituciones culturales privadas admiten que, en la lucha diaria por hacer rentables y sostenibles sus proyectos, han postergado la implementación de protocolos formales contra el acoso y la adaptación de sus recintos para la agenda de cuidados.

Ante esta radiografía, es imperativo dejar de normalizar la precariedad del sector y tomar acciones para transformar esta realidad, para lo que se requiere un esfuerzo articulado con responsabilidades específicas para los gobiernos, iniciativa privada y organizaciones de la sociedad civil. Las demandas formuladas por las participantes se recuperan, junto con los hallazgos de las demás etapas del análisis, en las recomendaciones que cierran las conclusiones que se presentan en el siguiente apartado.

10.2.1 GOBIERNO (ESTATAL Y MUNICIPALES): INTERVENCIONES CON MIRAS EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CULTURALES PLENOS

- **Reforma laboral y presupuestal:** Transitar hacia la calidad mediante el pago de tabuladores justos. Se debe legislar para garantizar derechos laborales y seguridad social para las y los trabajadores de la cultura, superando el modelo elitista de becas que fomenta una competencia no virtuosa y no resuelve la empleabilidad a largo plazo.

- **Convocatorias con perspectiva de cuidados:** Los lineamientos públicos deben modificarse para incluir de manera obligatoria recursos destinados al cuidado de las infancias, permitiendo que las madres creadoras puedan financiar viáticos, traslados o estancias infantiles durante sus residencias, giras o producciones.

- **Política integral de cuidados:** Impulsar una política pública articulada de cuidados que ofrezca servicios accesibles, suficientes y de calidad, reconociendo el cuidado como una condición habilitante para la continuidad de las trayectorias profesionales de las mujeres en las industrias creativas.

- **Tolerancia cero efectiva:** El “Protocolo Cero” contra el acoso debe ser vinculante y dejar de proteger a agresores bajo el escudo del sindicalismo. A la par, es indispensable la formación obligatoria y constante en derechos humanos y perspectiva de género para todo el funcionariado público, logrando que esta visión se encarne y no solo se redacte en papel.

- **Descentralización:** Etiquetar presupuesto específico para democratizar la infraestructura y la formación artística de calidad técnica y profesional hacia municipios periféricos, acortando las brechas de discriminación territorial.

- **Formalización y fortalecimiento de capacidades:** Desarrollar programas de formación y acompañamiento en herramientas fiscales, administrativas y legales (gestión ante hacienda, esquemas de seguridad social, entre otros), orientados a reducir la informalidad estructural del sector cultural y dotar a las mujeres de capacidades para mejorar sus condiciones laborales.

10.2.2 INICIATIVA PRIVADA (EMPRESAS Y ESPACIOS CULTURALES): INSTITUCIONALIZAR ESPACIOS SEGUROS Y SOSTENIBLES

- **Protocolos formales y ética laboral:** Transitar de la vigilancia basada en la "buena voluntad" a la redacción e implementación estricta de protocolos contra la violencia de género, estableciendo pautas claras de prevención y contención dentro de teatros, galerías, academias y agencias.

- **Erradicar la brecha salarial:** Garantizar transparencia en los honorarios y aplicar tabuladores equitativos que eliminen las prácticas de regateo hacia las mujeres, reconociendo su labor directiva, curatorial y de gestión con la remuneración que les corresponde.

- **Mecenazgo y economías circulares:** Las empresas y marcas deben asumir su responsabilidad en la sostenibilidad del ecosistema cultural mediante leyes de mecenazgo y patrocinios directos. Invertir en proyectos liderados por mujeres, facilitar espacios de trabajo que incluyan guarderías o áreas de lactancia, y promover el consumo cultural entre sus empleados (como prestación laboral) es clave para fortalecer la industria.

10.2.3 ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC) Y COLECTIVAS: SOSTENER LA RESISTENCIA Y LA EDUCACIÓN

- **Fortalecer redes gremiales:** Mantener y expandir las asociaciones formales e informales de mujeres para protegerse frente al acoso, generar bolsas de trabajo, homologar estándares de cobro y crear escenarios propios donde las creadoras, productoras y técnicas puedan profesionalizarse sin violencias.

- **Exigir diagnósticos:** Las OSC deben actuar como un contrapeso crítico y demandar diagnósticos con datos desagregados por género sobre quiénes exponen en los museos y quiénes ocupan las direcciones, para forzar el cumplimiento de agendas paritarias.

- **Formación de públicos:** Continuar con la labor comunitaria descentralizada, educando la sensibilidad artística en las infancias y juventudes desde los barrios, para generar audiencias críticas que el día de mañana valoren, consuman y sostengan dignamente el trabajo cultural en Jalisco.

10.3 HALLAZGOS DEL ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL SECTOR CULTURAL

Como se exploró a profundidad en el capítulo 4 del estudio, en la mayoría de los municipios del AMG, la cultura se concibe como un sector instrumental para alcanzar fines más amplios del desarrollo social, como bienestar, convivencia comunitaria, prevención de violencias y fortalecimiento de la identidad local. Esta concepción se refleja de manera consistente en su ubicación institucional, generalmente adscrita a coordinaciones o direcciones de bienestar o desarrollo social.

Este modelo de gobernanza, orientado al desarrollo social y a la cohesión comunitaria, ha permitido que la política cultural municipal se integre a agendas más amplias de bienestar, participación y acceso a derechos culturales. Al mismo tiempo, al priorizar objetivos sociales y comunitarios, esta adscripción tiende a situar a las instancias culturales en un nivel operativo y programático, más que estratégico, lo que limita su capacidad de incidencia en la definición de políticas sectoriales propias, en la planeación de largo plazo y en la asignación diferenciada de recursos.

El análisis comparado del AMG muestra que solo en casos excepcionales, como en San Pedro Tlaquepaque, la cultura se vincula institucionalmente con áreas de desarrollo económico, fomento artesanal o promoción productiva. En dichos casos, la cultura es reconocida no solo como un recurso simbólico o comunitario, sino también como:

- un sector generador de empleo,
- un ámbito de profesionalización,
- y un espacio de producción económica.

Sin embargo, incluso en este municipio, la incorporación de la cultura al enfoque económico no se traduce en indicadores sectoriales robustos, ni en mecanismos claros para medir condiciones laborales, brechas salariales o participación de mujeres en la toma de decisiones dentro del sector cultural. De manera transversal, en todos los municipios analizados, los indicadores contenidos en las Matrices de Indicadores de Resultados (MIR) y en los programas municipales de cultura se concentran en métricas de cobertura y actividad, tales como:

- número de talleres realizados,
- número de asistentes o personas beneficiarias,
- número de eventos culturales ejecutados,
- número de actividades comunitarias desarrolladas.

Este tipo de indicadores privilegia una lógica de cumplimiento operativo, pero no permite evaluar el impacto estructural de las políticas culturales, la sostenibilidad del sector, ni las condiciones de participación y trabajo de quienes producen cultura.

En materia de género, los marcos normativos municipales analizados se alinean con el reconocimiento general de la igualdad y la no discriminación como principios rectores de la acción pública. No obstante, este reconocimiento se mantiene en un plano general y no se articula de manera sistemática con los instrumentos de planeación, programación, presupuesto y operación de la política cultural municipal. Como resultado, la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito cultural depende principalmente de decisiones administrativas y prácticas institucionales específicas, más que de una orientación estructural que permita identificar, atender y reducir de forma consistente las brechas de género en la participación, producción y gestión cultural.

En este contexto, la ausencia de una incorporación sistemática de la perspectiva de género en la planeación y operación de la política cultural tiene implicaciones directas en la forma en que se estructuran y gestionan los recursos humanos dentro de las instituciones culturales municipales. En AMG se observan diferencias salariales entre mujeres y hombres, que varían según el tamaño y la complejidad de cada institución municipal.

En municipios como Zapopan, Guadalajara y Tlajomulco, donde existen más puestos y una mayor diversidad de funciones, las mujeres tienden a concentrarse en los rangos salariales más bajos e intermedios, mientras que los hombres tienen una mayor presencia relativa en los rangos salariales más altos. En municipios más pequeños como Juanacatlán, Zapotlanejo, El Salto y Tonalá, el panorama es distinto: prácticamente toda la plantilla, tanto de mujeres como de hombres, se concentra en los rangos salariales bajos, debido a que estas instituciones cuentan con estructuras administrativas muy reducidas y poca diversificación salarial.

En conjunto, los datos muestran que las diferencias salariales de género se hacen más visibles en aquellas instituciones donde existe una estructura jerárquica más amplia, mientras que, en contextos con recursos limitados, predomina una concentración general en salarios bajos, que condiciona la distribución de ingresos tanto de mujeres como de hombres.

Este hallazgo adquiere especial relevancia a la luz del marco normativo vigente en México, donde la reforma constitucional de 2019 estableció la paridad de género como un principio obligatorio para la integración de los poderes públicos y de la administración pública en sus distintos niveles. Si bien la aplicación de este principio ha sido progresiva en el caso de los cargos no electivos, los resultados observados para el periodo analizado muestran que la paridad aún no se refleja de manera consistente en las estructuras de mandos de las instituciones culturales del Área Metropolitana de Guadalajara, particularmente en municipios donde la representación femenina en puestos de decisión es reducida o inexistente.

El análisis de la representación femenina en puestos de toma de decisión permite observar que las desigualdades de género no solo se expresan en los niveles salariales, sino también en el acceso al poder institucional. Si bien el ámbito estatal y, en menor medida, el municipio de Guadalajara muestra avances hacia la paridad, el resto de los municipios presenta niveles significativamente por debajo de este estándar, e incluso por debajo de umbrales mínimos. Destaca particularmente el caso de Zapotlanejo, donde la ausencia total de mujeres en cargos de decisión evidencia una exclusión estructural. En conjunto, estos resultados confirman la existencia de una brecha persistente en la representación femenina en espacios de liderazgo, lo que limita la incidencia de las mujeres en la definición de agendas, prioridades y políticas culturales.

En suma, la evidencia sugiere que las desigualdades de género en el sector cultural del AMG se configuran a partir de una doble dimensión: por un lado, una estructura salarial segmentada, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a niveles superiores de ingreso; y por otro, una subrepresentación en los espacios de toma de decisión, que restringe su capacidad de incidir en la gobernanza del sector. Ambos elementos, lejos de operar de manera aislada, se refuerzan mutuamente, configurando un entorno institucional en el que las brechas de género se reproducen tanto en lo económico como en lo organizacional.

A lo anterior se suma un condicionante presupuestal. A pesar de que el principal instrumento estatal para etiquetar recursos con perspectiva de género, el Anexo Transversal, ha crecido de manera sostenida durante todo el periodo analizado; la Secretaría de Cultura, en cambio, no se ha beneficiado de esa expansión: su participación pasó de 4.68% del Anexo en 2022 a montos apenas simbólicos en ejercicios más recientes. Más relevante que magnitud de la caída es su dirección contraria a la del instrumento. Por otro lado, conviene mencionar que el año de mayor asignación se explica por un componente de contenidos en el sistema estatal de radio y televisión, no por una intervención dirigida a atender brechas

del sector. Además, lo poco que continúa siendo asignado por medio del Anexo Transversal se destina a conformar la unidad de igualdad de género de la dependencia, con montos que difícilmente permiten operarla. El presupuesto etiquetado no ha funcionado, hasta ahora, como palanca para cerrar brechas en el ecosistema cultural.

Sin embargo, esta trayectoria no necesariamente se corresponde con lo observado en la distribución por sexo de los apoyos monetarios directos, donde la tendencia hacia la paridad se sostiene pese a la contracción de los recursos provenientes del Anexo. En todo caso, esta aparente contradicción no debe interpretarse como una muestra de que el presupuesto con perspectiva de género sea prescindible, sino que indica que la paridad alcanzada proviene de decisiones operativas a nivel de cada programa. De ahí la importancia de institucionalizar estos avances, de modo que no dependan de la coyuntura de los programas y puedan sostenerse en el tiempo.

Finalmente, un hallazgo muy importante que se debe resaltar como producto del proceso de consulta de fuentes oficiales durante la investigación documental, son los vacíos de información con perspectiva de género en el sector cultural del AMG, los cuales son mayores que en otros sectores como salud, educación y desarrollo social. Y el problema es que, sin información, las brechas de género no pueden ser atendidas por la política pública. La ausencia de datos no es un problema técnico, sino que es en sí misma una expresión de la brecha de género, porque invisibiliza el trabajo de las mujeres en el sector. Esta diferencia del sector cultural con respecto a otros sectores no es marginal, sino estructural, multidimensional y se manifiesta en al menos los siguientes cuatro puntos:

a) Padrón de beneficiarios: El estudio permitió documentar que varios programas culturales estatales como ECOS, Red de Bibliotecas Públicas y Rutas Creativas comenzaron a reportar beneficiarios desagregados por sexo apenas a partir de 2023, y que incluso dentro del mismo ejercicio fiscal existen versiones contradictorias. El programa ECOS, por ejemplo, reportaba en su padrón oficial 874 hombres y 906 mujeres en 2025, mientras que el portal MisProgramas declaraba 827 hombres y 2,000 mujeres. Esta inconsistencia, datos que no suman, que varían por fuente y que no permiten construir una línea de base no se presenta con tanta frecuencia en otros programas sociales, donde el Padrón Único de Beneficiarios de Jalisco integra 77 variables sociodemográficas por persona, aplica un cuestionario estandarizado (FPU) y desagrega automáticamente por sexo, edad, condición de discapacidad y nivel socioeconómico.

b) Marco normativo: La búsqueda de reglas de operación de programas culturales arrojó que son pocos los que cuentan con este instrumento, en contraste con el sector de desarrollo social, donde la Ley de Desarrollo Social obliga a todos los municipios a publicar reglas de operación, padrón de beneficiarios y evaluación de resultados, y donde el DIF Jalisco cuenta con programas con perspectiva de género documentados públicamente.

c) Indicadores de resultados: Las Matrices de Indicadores de Resultados (MIR) de los programas culturales municipales miden de manera predominante el volumen de actividad: número de talleres, asistentes o eventos. Ningún municipio del AMG cuenta con indicadores que permitan evaluar brechas salariales en el sector cultural, representación de mujeres en puestos directivos de instituciones culturales, monetización diferenciada por género, ni impacto en las condiciones de vida de las creadoras. Sin indicadores que la rastreen, la política pública no puede corregirla. En sectores como salud, el Sistema de Información en Salud (SIS) y la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) producen datos desagregados por sexo, edad y etnicidad que permiten un análisis interseccional de forma periódica y sistemática.

d) Portales de transparencia: En varios portales de transparencia municipal, la información disponible sobre la política cultural corresponde a administraciones anteriores, no se puede acceder a nóminas desagregadas, o los manuales de organización no están publicados. En al menos tres municipios, Tlaquepaque, Tonalá y Zapotlanejo, la información de actas de consejos ciudadanos y programas culturales no estuvieron disponibles al momento de la consulta (enero 2026). Guadalajara constituye la excepción más notable al publicar en datos abiertos (JSON y CSV) su padrón de beneficiarios por programa, con desagregación de sexo, aunque el nivel de detalle analítico sigue siendo inferior al de desarrollo social.

Algunas de las razones estructurales que explican por qué el sector cultural produce estos vacíos con mayor intensidad que otros sectores, podría deberse a que la cultura está adscrita a coordinaciones de bienestar o desarrollo social, lo que la sitúa en un rol operativo y no estratégico. Esta adscripción impide que el sector cultural desarrolle capacidades propias de planeación, sistemas de información y evaluación con perspectiva de género. Y aun cuando existe voluntad normativa, la perspectiva de género queda en el plano declarativo porque no hay personas ni recursos institucionales para operacionalizarla.

Otra razón podría ser la informalidad estructural del sector, lo cual dificulta la construcción de padrones, el seguimiento de trayectorias y la medición de brechas. A diferencia del sector salud donde los prestadores de servicios están registrados y habilitados, y los

pacientes dejan huella en sistemas de información la economía creativa no deja trazas sistemáticas. Y finalmente la tercera razón se encontraría en la baja prioridad presupuestal, pues sin recursos específicos no es posible sostener sistemas de información, contratar personal especializado ni implementar evaluaciones con desagregación de género.

10.4 CONCLUSIONES

El presente estudio parte de la necesidad de comprender las condiciones de acceso a la cultura para mujeres, adolescentes y niñas en el Área Metropolitana de Guadalajara en términos de participación, así como en su dimensión como campo de desarrollo profesional y laboral. Este propósito se tradujo en una serie de interrogantes clave: ¿cuáles son las características de la oferta cultural disponible?, ¿qué condiciones enfrentan las mujeres para acceder, participar y sostener trayectorias en el ámbito cultural?, ¿cómo se configuran las desigualdades en términos de ingresos, inserción laboral y seguridad social?, y ¿en qué medida las políticas públicas existentes incorporan de manera efectiva la perspectiva de género? Estas preguntas articularon un marco analítico que permitió observar el acceso a los derechos culturales a la luz de las estructuras institucionales, las particularidades del mercado cultural y las condiciones sociales que atraviesan a las mujeres en distintos momentos de su vida.

Para dar respuesta a estos planteamientos, el estudio integró múltiples dimensiones de análisis. Por un lado, se examinó la estructura institucional del sector cultural a nivel estatal y municipal, identificando capacidades, limitaciones y formas de organización. Por otro, se analizó la oferta pública y privada, considerando su orientación, alcance y distribución territorial. A ello se sumó el análisis de la nómina y condiciones laborales dentro de las instituciones culturales, así como la revisión de políticas públicas existentes. Finalmente, se incorporó la perspectiva de las y los actores mediante una encuesta y grupos focales, lo que permitió contrastar la información cuantitativa con experiencias concretas sobre barreras, trayectorias y estrategias de participación. Con esta triangulación metodológica fue posible dimensionar las brechas y comprender los mecanismos que las producen y reproducen.

Este recorrido por las brechas dentro del sector cultural permite responder de manera articulada a las interrogantes que dan sentido a este estudio: cuáles son las características de la oferta cultural disponible; qué condiciones enfrentan las mujeres para acceder, participar y sostener trayectorias en el ámbito cultural; cómo se configuran las desigualdades en términos de ingresos y condiciones laborales; y en qué medida las políticas públicas incorporan de manera efectiva la perspectiva de género. La evidencia no arroja hallazgos aislados, sino un patrón consistente descrito a continuación.

A partir de este conjunto de evidencias, el estudio concluye que las desigualdades de género en el acceso a la cultura en el AMG son persistentes, estructurales, multidimensionales y operan de forma interseccional. Destaca una brecha económica significativa: las mujeres perciben ingresos considerablemente menores que los hombres en el sector cultural, enfrentando mayores dificultades para monetizar su trabajo artístico. Esta desigualdad se vincula con condiciones de inserción laboral diferenciadas, donde las mujeres presentan trayectorias más fragmentadas, una mayor presencia en etapas formativas y menores niveles de consolidación profesional. En segundo lugar, se identifican diferencias en la intensidad de participación, con mujeres dedicando menos horas semanales a actividades culturales, lo que limita sus expectativas de especialización, visibilidad y generación de ingresos.

Asimismo, se observa una marcada segmentación por disciplinas, donde las mujeres tienden a concentrarse en prácticas históricamente consideradas como femeninas, tales como la danza o las artesanías, mientras que los hombres predominan en aquellas con mayor reconocimiento simbólico y potencial económico. Esta distribución no es neutral, sino que reproduce jerarquías de valor que inciden directamente en las oportunidades profesionales. A ello se suma el peso de los trabajos de cuidado que, al recaer de manera desproporcionada en las mujeres, condiciona su tiempo disponible y su capacidad de sostener trayectorias continuas. Aunque, por un lado, esta carga limita su participación directa, también las posiciona como principales gestoras del acceso cultural de niñas, niños y adolescentes en entornos domésticos.

Estas desigualdades se agravan al considerar su carácter interseccional. La precariedad en el sector cultural no afecta a todas las personas de manera homogénea, sino que se intensifica en contextos de menor disponibilidad de recursos económicos, en territorios con baja infraestructura cultural y en condiciones donde el acceso a redes profesionales es acotado. En un campo como el artístico, que históricamente ha dependido del capital económico y social previo, se suman las barreras adicionales que las mujeres enfrentan para sostener su práctica, lo que las lleva frecuentemente a relegarla a un plano secundario o a combinarla con otras actividades en condiciones de informalidad. De este modo, la desigualdad de género no puede entenderse de forma aislada, sino en su articulación con otros lastres estructurales en el sector.

En relación con la oferta cultural, el análisis evidencia un ecosistema caracterizado por la centralización territorial, la fragmentación institucional y una orientación programática predominantemente

enfocada en eventos de corto alcance. La concentración de infraestructura y recursos en municipios centrales como Guadalajara y Zapopan genera barreras significativas para el acceso en zonas periféricas, mientras que la falta de articulación entre actores limita la conformación de redes y circuitos culturales más amplios, elemento mencionado en varios de los grupos focales como condición de necesidad para la consolidación de trayectorias profesionales fructíferas. Asimismo, si bien existe una diversidad de iniciativas, muchas de ellas carecen de continuidad, profundidad formativa o impacto estructural, lo que restringe su capacidad para incidir en la profesionalización del sector y en la ampliación sostenida del acceso.

En cuanto a las condiciones laborales, el estudio confirma la existencia de un entorno marcado por la informalidad, la precariedad y la desigualdad en la distribución de oportunidades. Las mujeres acceden en menor medida a puestos de decisión y a rangos salariales más altos dentro de las instituciones culturales, además de enfrentar mayores obstáculos para consolidar carreras sostenibles en el tiempo. Esta situación se manifiesta tanto en el sector público como en el privado, mostrando cómo la falta de mecanismos de protección laboral, seguridad social y financiamiento adecuado limita las posibilidades de desarrollo profesional en condiciones de equidad.

Respecto a las políticas públicas, se identifica una distancia significativa entre el marco normativo y su implementación efectiva. Aunque los principios de igualdad de género estén presentes en mayor o menor medida en los discursos institucionales, su traducción en programas, presupuestos y mecanismos operativos es limitada. La perspectiva de género suele reducirse a acciones aisladas o simbólicas, sin incidir de manera transversal en la planeación cultural. A esto se suman restricciones presupuestales, capacidades institucionales insuficientes y una débil cultura de evaluación y transparencia, particularmente en el ámbito municipal, lo que dificulta medir avances y diseñar intervenciones más efectivas.

Estos hallazgos permiten responder a los objetivos planteados al inicio del estudio. Las condiciones de acceso a la cultura para mujeres, adolescentes y niñas en el AMG se muestran determinadas por una combinación de factores estructurales que limitan tanto su participación como su desarrollo profesional. La oferta cultural, por su parte, presenta limitaciones en su alcance, distribución y orientación estratégica. Las condiciones laborales en el sector reproducen desigualdades de género en términos de ingresos, estabilidad, oportunidades y reconocimiento. Finalmente, las políticas públicas existentes, a pesar de mostrar avances normativos, carecen de la profundidad y consistencia necesarias para transformar las arraigadas y complejas dinámicas que producen las brechas de género en el sector cultural.

Así, el diagnóstico no solo evidencia la existencia de brechas, sino que subraya la necesidad de fortalecer de manera integral las capacidades del sector cultural. La garantía del acceso a los derechos culturales para las mujeres en el AMG no puede lograrse sin atender las condiciones materiales, institucionales y sociales que estructuran su participación. Esto implica avanzar hacia modelos de política cultural más robustos, sostenidos y articulados, capaces de integrar la perspectiva de género como un eje transversal y operativo, y no únicamente como un principio declarativo.

Construidas a partir de las conclusiones que arroja este diagnóstico y de las demandas expresadas por las propias participantes del estudio, las siguientes propuestas buscan articular respuestas diferenciadas por tipo de actor, reconociendo que la garantía de los derechos culturales requiere una acción coordinada entre el sector público, la iniciativa privada y la sociedad civil.

10.4.1 GOBIERNO (ESTATAL Y MUNICIPALES): INTERVENCIONES CON MIRAS EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CULTURALES PLENOS

- **Reforma laboral y presupuestal:** Transitar hacia la calidad mediante el pago de tabuladores justos. Se debe legislar para garantizar derechos laborales y seguridad social para las y los trabajadores de la cultura, superando el modelo elitista de becas que fomenta una competencia no virtuosa y no resuelve la empleabilidad a largo plazo. En línea con las directrices más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) sobre el trabajo decente en el sector artístico, es importante utilizar la financiación y las subvenciones públicas como una palanca de exigibilidad laboral. Esto significa que cualquier asignación de fondos, estímulos o apoyos estatales a proyectos culturales debe estar estrictamente condicionada a que las entidades receptoras respeten los convenios colectivos, garanticen tarifas de remuneración justa y aseguren condiciones dignas de contratación para todo el personal creativo y técnico involucrado, priorizando la reducción de las asimetrías que afectan a las mujeres.

- **Convocatorias con perspectiva de cuidados:** Los lineamientos públicos deben modificarse para incluir de manera obligatoria recursos destinados al cuidado de las infancias, permitiendo que las madres creadoras puedan financiar viáticos, traslados o estancias infantiles durante sus residencias, giras o producciones.

- **Política integral de cuidados:** Impulsar una política pública articulada de cuidados que ofrezca servicios accesibles, suficientes y de

calidad, reconociendo el cuidado como una condición habilitante para la continuidad de las trayectorias profesionales de las mujeres en las industrias creativas.

- **Tolerancia cero efectiva:** El "Protocolo Cero" contra el acoso debe ser vinculante y dejar de proteger a agresores bajo el escudo del sindicalismo. A la par, es indispensable la formación obligatoria y constante en derechos humanos y perspectiva de género para todo el funcionariado público, logrando que esta visión se encarne y no solo se redacte en papel.

- **Descentralización:** Etiquetar presupuesto específico para democratizar la infraestructura y la formación artística de calidad técnica y profesional hacia municipios periféricos, acortando las brechas de discriminación territorial.

- **Formalización y fortalecimiento de capacidades:** Desarrollar programas de formación y acompañamiento en herramientas fiscales, administrativas y legales (gestión ante hacienda, esquemas de seguridad social, entre otros), orientados a reducir la informalidad estructural del sector cultural y dotar a las mujeres de capacidades para mejorar sus condiciones laborales. Este esfuerzo debe acompañarse del fomento activo del diálogo social y la negociación colectiva como herramientas indispensables promovidas por la OIT (2025) para que las creadoras independientes y organizadas puedan negociar bilateralmente tarifas mínimas, horarios estables y protecciones frente a los riesgos del entorno digital y la inteligencia artificial.

- **Fortalecimiento de capacidades institucionales:** Incrementar de manera sostenida el presupuesto del sector cultural y consolidar sus estructuras institucionales, particularmente en el ámbito municipal, mediante el desarrollo de capacidades técnicas en planeación, programación, evaluación y gestión. Esto incluye mejorar los sistemas de información (presupuestal, programática y de beneficiarios) para garantizar transparencia, trazabilidad y toma de decisiones basada en evidencia.

- **Ampliación programática con enfoque de género e interseccionalidad:** Rediseñar la oferta cultural pública para transitar de eventos aislados hacia programas integrales, sostenidos y evaluables que incorporen de manera transversal la perspectiva de género e interseccionalidad, atendiendo simultáneamente las desigualdades territoriales, económicas y de cuidados que limitan el acceso efectivo a los derechos culturales.

- **Educación de audiencias con enfoque de género:** Desarrollar políticas de formación de públicos que cuestionen activamente la feminización y desvalorización de ciertas disciplinas artísticas, promoviendo la participación de hombres en expresiones tradicionalmente asociadas a lo "femenino" y visibilizando los sesgos de género en la construcción del gusto, el reconocimiento y el valor cultural.

10.4.2 INICIATIVA PRIVADA (EMPRESAS Y ESPACIOS CULTURALES): INSTITUCIONALIZAR ESPACIOS SEGUROS Y SOSTENIBLES

- **Protocolos formales y ética laboral:** Transitar de la vigilancia basada en la "buena voluntad" a la redacción e implementación estricta de protocolos contra la violencia de género, estableciendo pautas claras de prevención y contención dentro de teatros, galerías, academias y agencias.

- **Erradicar la brecha salarial:** Garantizar transparencia en los honorarios y aplicar tabuladores equitativos que eliminen las prácticas de regateo hacia las mujeres, reconociendo su labor directiva, curatorial y de gestión con la remuneración que les corresponde. Para lograrlo, las empresas y espacios culturales privados deben alinearse con el llamado de la OIT (2025) para institucionalizar la transparencia salarial y entablar mesas de diálogo social con colectivas y sindicatos del sector. La definición de tabuladores de remuneración justa y la homologación de tarifas no solo dignifican el trabajo de las creadoras, sino que reducen la volatilidad económica y dotan de previsibilidad a las industrias creativas locales, un paso para transitar del modelo informal hacia un mercado cultural sostenible y equitativo.

- **Mecenazgo y economías circulares:** Las empresas y marcas deben asumir su responsabilidad en la sostenibilidad del ecosistema cultural mediante leyes de mecenazgo y patrocinios directos. Invertir en proyectos liderados por mujeres, facilitar espacios de trabajo que incluyan guarderías o áreas de lactancia, y promover el consumo cultural entre sus empleados (como prestación laboral) es clave para fortalecer la industria. La inversión privada en cultura requiere dejar de concebirse bajo una lógica exclusiva de marketing o filantropía marginal; debe ser entendida, bajo el estándar internacional de la OIT (2025), como un compromiso activo con la agenda de la responsabilidad social y el trabajo decente en las artes, asegurando que los patrocinios privados se traduzcan en empleos formales, seguros, con prestaciones y libres de violencia de género.

- **Profesionalización con enfoque de equidad:** Incorporar criterios de igualdad de género en los procesos de contratación, programación y representación artística, así como invertir en el desarrollo de capacidades administrativas y de gestión que permitan reducir la informalidad y mejorar la sostenibilidad de los proyectos culturales.

10.4.3 ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC) Y COLECTIVAS: SOSTENER LA RESISTENCIA Y LA EDUCACIÓN

- **Fortalecer redes gremiales:** Mantener y expandir las asociaciones formales e informales de mujeres para protegerse frente al acoso, generar bolsas de trabajo, homologar estándares de cobro y crear escenarios propios donde las creadoras, productoras y técnicas puedan profesionalizarse sin violencias.

- **Exigir diagnósticos:** Las OSC deben actuar como un contrapeso crítico y demandar diagnósticos con datos desagregados por género sobre quiénes exponen en los museos y quiénes ocupan las direcciones, para forzar el cumplimiento de agendas paritarias.

- **Formación de públicos:** Continuar con la labor comunitaria descentralizada, educando la sensibilidad artística en las infancias y juventudes desde los barrios, para generar audiencias críticas que el día de mañana valoren, consuman y sostengan dignamente el trabajo cultural en Jalisco.

- **Incidencia en la transformación cultural:** Impulsar procesos pedagógicos y de sensibilización que cuestionen las jerarquías de valor en el arte, visibilicen las desigualdades de género y promuevan cambios culturales sostenidos tanto en las audiencias como en los propios agentes del sector.

En conjunto, estas recomendaciones apuntan a una transformación profunda del sector cultural del Área Metropolitana de Guadalajara. Atender las brechas de género requiere un esfuerzo integral orientado a fortalecer las capacidades institucionales, mejorar las condiciones laborales, ampliar el acceso territorial y reconfigurar las dinámicas sociales que limitan la participación plena de las mujeres en el ejercicio de sus derechos culturales.

10.5 LÍNEA BASE DE INDICADORES PARA EL MONITOREO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ECOSISTEMA CULTURAL DEL AMG

Para que la política pública, la iniciativa privada y las acciones de la sociedad civil puedan contar con una hoja de ruta estratégica y una herramienta de medición sistemática que permita visibilizar la persistencia de las desigualdades, evaluar el impacto de intervenciones y corregir las desviaciones en el camino hacia la igualdad sustantiva a partir de la evidencia cuantitativa y cualitativa recolectada a lo largo de este diagnóstico metropolitano, se propone la siguiente Línea Base de Indicadores Estratégicos. Esta selección prioriza aquellas brechas que resultan más críticas, urgentes de atender y que, por su naturaleza, se alinean con las capacidades de incidencia, financiamiento y articulación gremial:

Tabla 57. Propuesta de indicadores y valores de línea base en materia de Cultura y Arte en el AMG con perspectiva de género

Nombre del indicador	Descripción operativa	Fórmula de cálculo /variables	Valor de línea base (año 2026)	Justificación Estratégica
Brecha de ingresos en la economía creativa	Mide la asimetría económica entre mujeres y hombres insertos en el sector cultural y de la economía creativa del AMG.	$Bg_{ing} = \frac{I_h - I_m}{I_h} x100$ Donde: I_h: Ingreso promedio mensual de hombres. I_m: Ingreso promedio mensual de mujeres.	-69.8% (Mujeres: $4,162 Hombres: $13,775 promedio mensual)	Urgente: Evidencia que las mujeres ganan menos de una tercera parte de lo que perciben los hombres, justificando la necesidad de impulsar programas de formción fiscal y fondos semilla con perspectiva de género.
Brecha de intensidad en la dedicación artística	Mide la diferencia en el promedio de horas semanales que las personas dedican a la práctica artística o cultural en el AMG.	$Bg_{tiempo} = \frac{H_h - H_m}{H_h} x100$ Donde: H_h: Promedio de horas semanales de hombres. H_m: Promedio de horas semanales de mujeres.	-40.0% (Mujeres: 6hrs/semana Hombres: 10hrs/semana)	Estructural: Esta brecha se agudiza en la edad adulta (7 vs 11 horas) debido a la asimetría en el uso del tiempo libre y el ocio. Permite empujar la agenda de corresponsabilidad.
Asimetría del cuidado como obstáculo de acceso	Compara la proporción de mujeres frente a hombres que se ven imposibilitados para realizar actividades artísticas por sobrecarga de tareas de cuidado.	$Bg_{cuidado} = \frac{\%MC - \%HC}{\%HC} x100$ Donde: *%MC: Porcentaje de mujeres limitadas por tareas de cuidado.* *%HC: Porcentaje de hombres limitados por tareas de cuidado.*	+282.4% de sobrecarga (Mujeres: 19.5% Hombres: 5.1% declaran este obstáculo)	Sistémica: Revela que el cuidado es la barrera invisible que organiza el acceso cultural de las mujeres que requiere de una infraestrucutra de cuidados en proyectos financiados.
Institucionalización de la perspectiva de género municipal	Mide el número de municipios del AMG que cumplen con al menos uno de los 5 criterios mínimos de diseño normativo, presupuestal y de evaluación con perspectiva de género en sus políticas culturales.	Suma de criterios cumplidos por los 8 municipios metropolitanos analizados (Rango: 0 a 40 puntos)	0 de 8 municipios cumplen con algún criterio de institucionalización (0% de avance metropolitano)	Incidencia pública. Ningún municipio cuenta con diagnósticos sensibles al género, presupuestos etiquetados o indicadores de brechas en sus MIR. Sirve como base para el cabildeo político de la Fundación.

Agenda de trabajo y campos de incidencia estratégica

El alcance potencial de este diagnóstico se encuentra en su capacidad para articular esfuerzos entre múltiples actores: colectivas de creadoras, la iniciativa privada (marcas, patrocinadores y recintos), la academia y el sector público metropolitano con el propósito de lograr un modelo de intervención orientado a la reducción de las brechas salariales, de tiempo y de representatividad que limitan el goce de los derechos culturales de las mujeres.

Con base en los aprendizajes cualitativos de las artistas, funcionarias y gestoras locales, se propone el siguiente esquema de incidencia y líneas de acción estructurado para guiar la agenda de trabajo a corto y mediano plazo:

Tabla 58. Campos de incidencia y posibles líneas de acción

Campos de incidencia	Objetivos del cambio	Posibles líneas de acción	Aliados clave estratégicos
1. Profesionalización, monetización justa y trabajo decente	Disminuir la brecha económica del sector creativo (-69.8% ingresos) impulsando condiciones de vida y remuneración estables para creadoras independientes.	• Diseñar y difundir de forma co-creada un tabulador sugerido de honorarios mínimos para disciplinas artísticas en el AMG que erradique negociaciones de remuneración que perjudican a las creadoras. • Implementar fondos de apoyo y convocatorias con perspectiva de cuidados, que incluyan explícitamente recursos etiquetados para que las creadoras cubran gastos de guardería, estancias infantiles o transporte durante sus procesos de producción artística o residencias. • Impulsar un semillero de formación en finanzas, fiscalidad, propiedad intelectual y herramientas digitales de monetización especializadas para mujeres artistas autónomas.	• Colectivas artísticas y de creadoras independientes. • Espacios culturales privados, galerías e intermediarios. • Cámaras de comercio locales e iniciativa privada. • Organizaciones como la OIT (directrices de negociación colectiva en el arte).
2. Conciliación y corresponsabilidad de cuidados en la cultura	Reducir la barrera del tiempo dedicada al cuidado (+282.4% asimetría) que restringe la participación activa de las mujeres de todas las edades como creadoras y como espectadoras.	• Fomentar y financiar pilotos de "Espacios Culturales Corresponsables", incentivando que centros independientes o públicos acondicionen ludotecas, talleres lúdicos simultáneos para infancias durante las obras teatrales, exposiciones o talleres de adultas. • Promover que las marcas y patrocinadores privados de eventos culturales incorporen servicios de cuidado temporal de infancias como parte de su responsabilidad social sectorial.	• Espacios culturales independientes y recintos escénicos metropolitanos. • Colectivas de madres creadoras. • Municipios (Secretarías/Direcciones de Cultura).
3. Combate a la segregación de disciplinas y mayor visibilización	Romper la segmentación tradicional de género que excluye a las creadoras de campos consolidados (música, fotografía, escultura), donde los hombres dominan la representatividad.	• Crear y co-financiar el Directorio y Banco de Talento de Creadoras y Técnicas del AMG para facilitar la contratación paritaria de curadoras, montajistas, escenógrafas, fotógrafas y técnicas de audio • Otorgar becas y estímulos preferenciales para producciones artísticas, festivales y proyectos expositivos de mujeres en disciplinas tradicionalmente masculinizadas (ej. artes circenses, fotografía, escultura, cine).	• Curadoras independientes, directoras artísticas y críticas de arte locales. • Escuelas de arte, artes visuales y música de la Universidad de Guadalajara (UdeG). • Festivales metropolitanos de cine, música y teatro.
4. Institucionalización de espacios libres de violencia de género	Transitar de la vigilancia cultural basada en la "buena voluntad" a la instauración de entornos seguros en las etapas formativas y laborales.	• Co-diseñar y promover el "Protocolo y Sello de Espacio Cultural Seguro" para el AMG, estableciendo pautas obligatorias de prevención del acoso y hostigamiento sexual dentro de galerías, teatros independientes, academias y escuelas de formación. • Subvencionar capacitaciones en masculinidades y herramientas de prevención del acoso hacia directivos de recintos independientes, garantizando la obligatoriedad de la adopción del protocolo para acceder a los apoyos de la Fundación.	• Personal directivo y gestores de espacios culturales independientes. • Instancias Municipales de las Mujeres (unidades de prevención de violencia). • Redes gremiales y colectivas feministas de autodefensa y contención.
5. Cabildeo e incidencia en la agenda pública y gasto gubernamental	Presionar a los municipios metropolitanos (0 de 8 con PEG) para que incorporen de forma técnica y obligatoria diagnósticos, presupuestos etiquetados e indicadores de género en sus programas culturales.	• Utilizar este diagnóstico como herramienta de cabildeo político ante las Direcciones de Cultura municipales entrantes, exigiendo la incorporación de indicadores de género en las Matrices de Indicadores de Resultados (MIR) y en las Reglas de Operación. • Apoyar observatorios ciudadanos y auditorías feministas sobre la asignación del gasto público cultural municipal en el AMG.	• Direcciones de Cultura de los 8 municipios metropolitanos. • Organismos electorales e institutos de transparencia. • Colectivas de defensoras de derechos humanos y contraloría social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ayuntamiento de El Salto (12 de enero de 2026). Programas operativos anuales y matrices de indicadores de resultados, administración 2024–2027. Obtenido de Portal de Transparencia del Municipio de El Salto: https://transparencia.elsalto.gob.mx/normatividad/5c1421b95a419b173f9a3201

Ayuntamiento de El Salto (2025, 2 de diciembre). Partidas del Presupuesto de Egresos de la Federación y del Presupuesto de Egresos del Estado, así como conceptos del clasificador por objeto del gasto (2020–2025). Obtenido de Portal de Transparencia del Municipio de El Salto: https://transparencia.elsalto.gob.mx/normatividad/5c14222a5a419b173f9a3209

Ayuntamiento de El Salto (s.f.). Reglamento General del Municipio de El Salto, Jalisco. El Salto, Jalisco: Ayuntamiento de El Salto.

Ayuntamiento de Guadalajara (16 de enero de 2026). Matrices de indicadores para resultados 2024–2027 (actualizado y validado el 16 de enero de 2026). Obtenido de Gobierno Municipal de Guadalajara: https://transparencia.guadalajara.gob.mx/matrices-indicadores-24-27

Ayuntamiento de Guadalajara (2024). Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024–2027. Guadalajara, Jalisco: Ayuntamiento de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (2025a). Manual de organización de la Coordinación General de Construcción de Comunidad. Guadalajara, Jalisco: Gobierno Municipal de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (2025b). Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco: Gobierno Municipal de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (7 de enero de 2026). Presupuesto de egresos 2026. Obtenido de Gobierno Municipal de Guadalajara: https://enlinea.guadalajara.gob.mx/egresos/presupuesto.php

Ayuntamiento de Juanacatlán (2018a). Reglamento de Cultura del Municipio de Juanacatlán, Jalisco. Juanacatlán: Ayuntamiento de Juanacatlán.

Ayuntamiento de Juanacatlán (2018b). Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Juanacatlán. Juanacatlán: Ayuntamiento de Juanacatlán.

Ayuntamiento de Juanacatlán (2025). Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024–2027. Juanacatlán: Ayuntamiento de Juanacatlán.

Ayuntamiento de Juanacatlán (s.f.a). Plan de trabajo de la Comisión Edilicia de Cultura 2024–2027. Juanacatlán: Ayuntamiento de Juanacatlán.

Ayuntamiento de Juanacatlán (s.f.b). Presupuesto de egresos anual. Obtenido de Gobierno Municipal de Juanacatlán: https://juanacatlan.gob.mx/presupuesto-egresos.html

Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque (2020). Manual de organización de la Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad. San Pedro Tlaquepaque, Jalisco: Gobierno Municipal de San Pedro Tlaquepaque.

Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2014). Reglamento del Consejo de Desarrollo Artesanal del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco. Reglamento del Consejo de Desarrollo Artesanal del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco: Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga.

Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2024a). Manual de organización 2024–2027 de la Coordinación General de Cercanía y Corresponsabilidad Social. Tlajomulco de Zúñiga: Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga.

Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2024b). Acuerdo de publicación del Programa de Apoyo a las Tradiciones 2024. Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco: Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga.

Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2024c). Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga. Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco: Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga.

Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2025). Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024–2027. Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco: Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga.

Ayuntamiento de Tonalá (11 de julio de 2024). Programas Operativos Anuales del Ayuntamiento de Tonalá. Obtenido de Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Tonalá: https://portal-transparencia.tonala.gob.mx/b-los-programas-operativos-anuales-de-cuando-menos-los-ultimos-tres-anos/

Ayuntamiento de Tonalá (2022). Reglamento del Consejo Municipal de Fomento a la Cultura y las Artes de Tonalá. Tonalá, Jalisco: Ayuntamiento de Tonalá.

Ayuntamiento de Tonalá (2024. 9 de diciembre). Indicadores que permiten rendir cuenta de los objetivos y resultados del Ayuntamiento de Tonalá. Obtenido de Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Tonalá: https://portal-transparencia.tonala.gob.mx/h-los-indicadores-que-permitan-rendir-cuenta-de-sus-objetivos-y-resultados/

Ayuntamiento de Tonalá (2024a). Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Ayuntamiento Constitucional de Tonalá. Tonalá, Jalisco: Ayuntamiento de Tonalá.

Ayuntamiento de Tonalá (2024b). Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024–2027. Tonalá: Tonalá, Jalisco.

Ayuntamiento de Tonalá (2026, 26 de enero). Las partidas del Presupuesto de Egresos de la Federación y del Presupuesto de Egresos del Estado, así como los conceptos del clasificador por objeto del gasto. Obtenido de Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Tonalá: https://portal-transparencia.tonala.gob.mx/a-las-partidas-del-presupuesto-de-egresos-de-la-federacion-y-del-presupuesto-de-egresos-del-estado-asi-como-los-conceptos-del-clasificador-por-objeto-del-gasto-aplicables-al-y-por-el-sujeto-obligad/

Ayuntamiento de Zapopan (2015). Reglamento de Cultura del Municipio de Zapopan, Jalisco. Zapopan, Jalisco: Ayuntamiento de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (2023). Manual de procedimientos de la Dirección de Cultura. Zapopan, Jalisco: Gaceta Municipal de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (2025a). Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco. Zapopan, Jalisco: Ayuntamiento de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (2025b). Manual de Organización de la Dirección de Cultura. Zapopan, Jalisco: Ayntamiento de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (2025c). Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza del Municipio de Zapopan, Jalisco 2024–2027. Ayuntamiento de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (2025d). Presupuesto asignado. Obtenido de Gobierno Municipal de Zapopan: https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/rendicion-de-cuentas/presupuesto/

Ayuntamiento de Zapopan (2026). Catálogo de Puestos 2026. Dirección de Recursos Humanos. Zapopan, Jalisco: Ayuntamiento de Zapopan.

Ayuntamiento de Zapopan (s.f.). Metodología del marco lógico. Obtenido de Tesorería Zapopan: https://www.zapopan.gob.mx/micrositio/tesoreria/marco-logico/#

Ayuntamiento de Zapopan (s.f.). Sistema de Indicadores de Zapopan. Obtenido de Agenda Zapopan: https://agenda.zapopan.gob.mx/indicadores/consulta.aspx

Ayuntamiento de Zapotlanejo. (2016). Reglamento de Cultura del Municipio de Zapotlanejo, Jalisco. Zapotlanejo, Jalisco: Ayuntamiento de Zapotlanejo.

Ayuntamiento de Zapotlanejo. (2022). Manual de Organización de la Coordinación General de Construcción de la Comunidad 2021–2024. Zapotlanejo, Jalisco: Ayuntamiento de Zapotlanejo.

Banco Interamericano de Desarrollo (2017). La economía naranja: Una oportunidad infinita. BID. https://publications.iadb.org/es/la-economia-naranja-una-oportunidad-infinita

Banco Interamericano de Desarrollo (2024). Brechas de género en las industrias culturales y creativas. Un análisis de Argentina, Colombia, México y Perú. BID. https://publications.iadb.org/es/brechas-de-genero-en-las-industrias-culturales-y-creativas

Cámara de Diputados e Instituto Nacional de las Mujeres. (2024). Guía para entender los presupuestos públicos para la igualdad entre mujeres y hombres. Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión / INMujeres.

Casa de la Cultura de Juanacatlán (2026). Casa de la Cultura de Juanacatlán. https://www.facebook.com/people/Casa-de-la-Cultura-Juanacatl%C3%A1n/61578627002257/

Chadwick, W. (2019). Economic Independence and the Art World. The Feminist Economics Review, 12(2), 156-172.

CineFemme Rwanda. (s. f.). Ubufatanye program. CineFemme Rwanda. https://www.cinefemmesrwanda.org/projects/ubufatanye-program

Comisión Edilicia de Cultura e Identidad Tlajomulquense, Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga (2024). Plan de Trabajo de la Comisión Edilicia de Cultura e Identidad Tlajomulquense 2024–2027. Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco: Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (s. f.). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? CONAVIM / Gobierno de México. https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). Observación general N° 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (artículo 15, párrafo 1 a), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (E/C.12/GC/21). Naciones Unidas. https://www.refworld.org/sites/default/files/legacy-pdf/es/2009-12/4ed35beb2.pdf

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (2010). Creative economy report 2010: Creative economy — A feasible development option. UNCTAD. https://unctad.org/system/files/official-document/ditctab20103_en.pdf

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2019). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros. Diario Oficial de la Federación.

Congreso del Estado (2025). LEY DE INGRESOS DEL MUNICIPIO DE JUANACATLÁN, JALISCO, PARA EL EJERCICIO FISCAL DEL AÑO 2025. https://share.google/X4pCXzlaK1aMRcGop

Congreso del Estado de Jalisco (2018). Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco. Congreso del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Congreso del Estado de Jalisco (2021). Ley de Mecenazgo Cultural del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Congreso del Estado de Jalisco (2022). Ley de Fomento a la Cultura del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Departamento Nacional de Planeación (2025). Así avanzan las mujeres en el Gobierno del Cambio. https://www.dnp.gov.co/Prensa_/Noticias/Paginas/asi-avanzan-las-mujeres-en-el-gobierno-del-cambio.aspx

Diario Oficial de la Federación (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación / Secretaría de Gobernación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006#gsc.tab=0

Fondos de Cooperación Francia (2023). FEF Museo MARTE. https://www.fondos-cooperacion-francia.com/proyectos-2023/fef-museo-marte

García-Reyes, D. A., Eliseo-Dantés, H., & Madrigal-Eliseo, J. L. (2024). Empoderamiento económico de las mujeres artesanas: Modelo de desarrollo para una propuesta integral. Huella Científica, 1(1), 1–23. https://huellacientifica.villahermosa.tecnm.mx/huella_cientifica/article/view/17

Gobierno de El Salto (2025a). Programa ¡Yupi! Día Internacional del Juego. https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=1221443582486228 74&id=61568686246236&rdid=dOtehpSylgQhueBr#

Gobierno de El Salto (2025b). Extramuros 2025: Programa cultural itinerante. https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=1221405573686228 74&id=61568686246236&rdid=k5hsrG7PF0uvvL7v#

Gobierno de Guadalajara (2025a). Convocatoria: Residencias Barriales. LATE con la Cultura Vecinal 2025. https://portaladmin.guadalajara.gob.mx/uploads/GDL_Convocatoria_Residencias_Barriales_2025_CS_6_d9ec6ae4f3.pdf

Gobierno de Guadalajara (2025b). Gaceta Municipal de Guadalajara: Suplemento, tomo III, ejemplar 2. https://transparencia.guadalajara.gob.mx/sites/default/files/GacetaTomoIIIEjemplar2Mayo6-2025.pdf

Gobierno de Guadalajara (2025c, 17 de septiembre). PADRÓNES DE BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS LA CULTURA LATE Y GUADALAJARA LEE. https://transparencia.guadalajara.gob.mx/sites/default/files/GacetaTomoVEjemplar8Septiembre17-2025.pdf

Gobierno de Guadalajara (2026). Programa Cuidamos la Cultura. https://portaladmin.guadalajara.gob.mx/uploads/ctrl_archivo_V1_Convocatoria_Gestores_Territoriales_e8a7a2cd42.pdf

Gobierno de Ixtlahuacán de los Membrillos (2025). IX Festival Internacional de Día de Muertos 2025. https://www.imembrillos.gob.mx/Nuevo/accesos-directos-item.php?id=76/

Gobierno de San Pedro Tlaquepaque (2025a, 28 de febrero). Gaceta Municipal de San Pedro Tlaquepaque. Año 2025. Número X. https://apitransparencia.tlaquepaque.gob.mx/assets/biblioteca/c752f2ee431c503ba7b8906414683702.pdf

Gobierno de San Pedro Tlaquepaque (2025b). Convocatoria Premio Municipal a la Juventud. https://www.tlaquepaque.gob.mx/assets/cargas/general/Comprimido%20CONVOCATORIA%20Premio%20JUVENTUD%20FINAL.pdf

Gobierno de San Pedro Tlaquepaque (2026a). TLAQUEPAQUE ABRE SUS PÁGINAS: LLEGA LA FERIA DEL LIBRO USADO 2026. https://www.tlaquepaque.gob.mx/desglose_post?id=4083

Gobierno de San Pedro Tlaquepaque (2026b). TLAQUEPAQUE IMPULSA LA SALUD MENTAL CON EL QUINTO ENCUENTRO CULTURAL Y DEPORTIVO DE CENTROS DE TRATAMIENTO. https://www.tlaquepaque.gob.mx/desglose_post?id=4095

Gobierno de Tlajomulco de Zúñiga (2025). IX Festival Internacional de Día de Muertos 2025. https://www.tlajomulco.gob.mx/comunicacion-institucional/tlajomulco-invita-al-primer-festival-del-cempasuchil-en-san-sebastian-el

Gobierno de Tonalá (2025a). Convocatoria concurso máscaras de Tastoanes 2025. https://tonala.gob.mx/portal/2025/07/23/convocatoria-concurso-mascaras-de-tastoanes-2025/

Gobierno de Tonalá (2025b). Convocatoria Feria de Talentos: Pequeños que transforman. https://tonala.gob.mx/portal/wp-content/uploads/2025/03/FERIA-DE-TALENTOS-3.pdf

Gobierno de Tonalá (2025c). Galardón Jalisco y Arte Indígena 2025. Instituto de la Tonalteca de las Artesanías (ITONAR). https://itonar.tonala.gob.mx/2025/09/30/galardon-jalisco-y-arte-indigena-2025/

Gobierno de Zapopan (2025a). La Casa del Autor en Zapopan abre su 7a convocatoria 2025-B. https://www.zapopan.gob.mx/v3/node/7763

Gobierno de Zapopan (2025b). Ingenia: Industrias creativas de Zapopan. https://www.ingeniazapopan.com/

Gobierno de Zapopan (2025c). Convocatoria No solo por amor al arte. https://www.zapopan.gob.mx/v3/node/7735

Gobierno de Zapopan (2025d). Reglas de operación del programa Brilla Zapopan, ejercicio fiscal 2025. https://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2025/08/Reglas_Operacion_Brilla_Zapopan_2025.pdf

Gobierno de Zapopan (2025e). Programa de formación musical en centros culturales de Zapopan. https://www.zapopan.gob.mx/v3/inclusion/noticias/zapopan-arranca-el-ciclo-cultural-2025-con-mas-de-95-talleres-para-toda-la-familia

Gobierno de Zapopan (2025f). Exposición “Expresiones de color: todas las mujeres que soy”. https://www.zapopan.gob.mx/v3/node/7718

Gobierno del Estado de Jalisco. (s.f.). Mis Programas [Portal de transparencia presupuestal]. Recuperado entre el 23 de abril y el 7 de mayo de 2026, de https://misprogramas.jalisco.gob.mx/programas/panel/presupuestoDependencia?dependencia_id=103

Gobierno del Estado de Jalisco. (s.f.). Padrón Único de Beneficiarios [Base de datos]. Recuperado entre el 23 de abril y el 7 de mayo de 2026, de https://padronunico.jalisco.gob.mx/

Gobierno del Estado de Jalisco (2018). Reglamento Interno de la Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jalisco: Gobierno del Estado de Jalisco.

Gobierno del Estado de Jalisco (2024). Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza 2024–2030. https://web.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/transparencia/articulo-8/III/Plan_Estatal_de_Desarrollo_y_Gobernanza_2024-2030.pdf

Gobierno del Estado de Jalisco (2025a). Programa Proyecta Producción. https://info.jalisco.gob.mx/gobierno/programas-apoyo/20622

Gobierno del Estado de Jalisco (2025a). Reglas de operación del programa ECOS Música para la Paz. https://evalua.jalisco.gob.mx/reglas/programa-ecos-musica-para-la-paz/

Gobierno del Estado de Jalisco (2025b). Cultura: Red Estatal de Bibliotecas Públicas. https://info.jalisco.gob.mx/tema-ped/cultura

Gobierno del Estado de Jalisco (2025c). Programa Rutas Creativas y Vías Verdes. https://misprogramas.jalisco.gob.mx/programas/panel/programa/736

Gobierno del Estado de Jalisco (2025d). XXVIII Festival Internacional de Danza Jalisco. https://sc.jalisco.gob.mx/agenda/carteleras/xxviii-festival-internacional-de-danza-jalisco

Gobierno Municipal de Guadalajara (14 de enero de 2026). Programas Sociales 2025. Obtenido de Transparencia | Gobierno de Guadalajara: https://transparencia.guadalajara.gob.mx/articulo-8

Gobierno Municipal de Juanacatlán (2017). Manual de organización, servicios, procedimientos y operaciones de la Dirección de Cultura. Juanacatlán: Gobierno Municipal de Juanacatlán.

Gobierno Municipal de Juanacatlán, Jalisco (2023, 12 de julio). Artículo 15. Información fundamental – Ayuntamientos. Obtenido de Portal de Transparencia del Municipio de Juanacatlán: https://juanacatlan.gob.mx/articulo-quince.html

Gobierno Municipal de San Pedro Tlaquepaque (s.f.). Indicadores de desempeño y rendición de cuentas. Obtenido de https://transparenciamunicipal.tlaquepaque.gob.mx/informacion-publica/art-15-fcc-xxiii

Gobierno Municipal de San Pedro Tlaquepaque (s.f.). Información pública: planes de desarrollo y atlas municipal. Obtenido de https://transparenciamunicipal.tlaquepaque.gob.mx/informacion-publica/art-15-fcc-v

Gobierno Municipal de San Pedro Tlaquepaque (s.f.). Presupuesto de egresos e ingresos del Municipio de San Pedro Tlaquepaque. Obtenido de https://transparenciamunicipal.tlaquepaque.gob.mx/informacion-publica/art-8-fraccion-v-inciso-a

Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga (2026). Presupuesto anual del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga. Obtenido de Presupuesto Anual: https://transparencia.tlajomulco.gob.mx/transparencia/articulo-8/presupuesto

Gobierno Municipal de Zapotlanejo (2026a, 12 de enero). c) El presupuesto de egresos anual y, en su caso, el clasificador por objeto del gasto del sujeto obligado, de cuando menos los últimos tres años. Obtenido de https://zapotlanejo.gob.mx/transparencia/archivos.php?id=61&art=1

Gobierno Municipal de Zapotlanejo (2026b, 12 de enero). V. Los instrumentos de planeación del desarrollo del municipio y sus modificaciones, de cuando menos los últimos tres años. Obtenido de https://zapotlanejo.gob.mx/transparencia/archivos.php?id=92&art=2

Gobierno Municipal de Zapotlanejo (2026c, 12 de enero). XXIII. Los indicadores de evaluación del desempeño. Obtenido de https://zapotlanejo.gob.mx/transparencia/archivos.php?id=110&art=2

Gorrill, H. (2020). Women can't paint: Gender, the glass ceiling and values in contemporary art. Bloomsbury.

Government of Alberta. (s.f. a). Arts, culture and status of women. Government of Alberta. https://www.alberta.ca/arts-culture-and-status-of-women

Government of Alberta. (s.f. b). Women in technical and applied arts scholarship. Government of Alberta. https://www.alberta.ca/women-in-technical-and-applied-arts-scholarship

Indicadores de la administración municipal de acuerdo con el PMDyG 2024–2027 (2025). Obtenido de Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga: https://transparencia.tlajomulco.gob.mx/transparencia/articulo-8/Programas-Indicadores

Instituto Municipal de la Juventud en San Pedro Tlaquepaque (2025). Cine en tu barrio. Gobierno de San Pedro Tlaquepaque / IMJUVET. https://imjuve.tlaquepaque.gob.mx/programas/cine-en-tu-barrio

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). Cuenta Satélite de la Cultura de México (CSCM), 2023. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSCM/CSCM2023.pdf

International Dance Council (2025). 62nd World Congress of Dance Research. https://imembrillos.gob.mx/Nuevo/documentos/62WCDR2025.pdf

Kandiyoti, D. (2018). Reconfiguring Gender Norms in the Arts. Cultural Critique, 30(1), 67-83.

Mariscal Orozco, J. L., & Velásquez Santiago, L. B. (2025). Diagnóstico de las personas creadoras y promotoras culturales independientes del municipio de Guadalajara. Dirección de Cultura de Guadalajara, Universidad de Guadalajara. 10.5281/zenodo.17535496

Ministerio de Cultura. (2022). Guía práctica para la prevención de la violencia de género: hostigamiento sexual en actividades artísticas. 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 las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (s. f.). Política de Género MINCAP. https://www.cultura.gob.cl/genero/#estudios

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. (s. f.). Del dolor a la dignidad: Cuatro acciones del Ministerio de las Culturas que reivindican los derechos culturales de las víctimas. Gobierno de Colombia. https://www.mincultura.gov.co/noticias/Paginas/del-dolor-a-la-dignidad-4-acciones-del-ministerio-de-las-culturas-que-reivindican-los-derechos-culturales-de-las-victimas.aspx

Museo de las Mujeres de Costa Rica (s. f.). Historia del Museo de las Mujeres. Museo de las Mujeres. https://www.museodelasmujeres.co.cr/historia-del-museo

National Museum of Women in the Arts (2025). Year in Review 2025: A year of art in action. https://nmwa.org/about/annual-reports/year-in-review-2025/

National Museum of Women in the Arts, (s.f.) About Us. https://nmwa.org/about/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). Género y Creatividad. Progresos al borde del precipicio. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375713

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022a). Re|pensar las políticas para la creatividad: plantear la cultura como un bien público global. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380479

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022b, 7 de marzo). UNESCO-MONDIACULT 2022: Countries in Latin America and the Caribbean advocate for a paradigm shift in cultural policies. https://www.unesco.org/en/articles/unesco-mondiacult-2022-countries-latin-america-and-caribbean-advocate-paradigm-shift-cultural

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2023). Re-balancing the scales: gender equality in cultural life. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://www.unesco.org/en/articles/tracker-ndeg18-cutting-edge-re-balancing-scales-gender-equality-cultural-life

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2025a). El arte para todas y todos: La igualdad de género en el centro de las políticas culturales. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). https://www.unesco.org/es/articles/el-arte-para-todas-y-todos-la-igualdad-de-genero-en-el-centro-de-las-politicas-culturales

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

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2025c). Grow Local, Grow Equal: UNESCO supports women in Türkiye's music industry. https://www.unesco.org/creativity/en/articles/grow-local-grow-equal-unesco-supports-women-turkiyes-music-industry

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (s. f.). Code Diversiteit & Inclusie: Diversity and inclusion code for the cultural sector. UNESCO – Policy Monitoring Platform. https://www.unesco.org/creativity/en/policy-monitoring-platform/code-diversiteit-inclusie-de-culturele-sector-diversity-inclusion-code-cultural-sector

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (s. f.). Ubufatanye program: Breaking barriers, building bridges through creative communication (Rwanda). UNESCO – Policy Monitoring Platform. https://www.unesco.org/creativity/en/policy-monitoring-platform/ubufatanye-program-breaking-barriers-building-bridges-through-creative-communication-rwanda

Organización Internacional del Trabajo. (2025). Achieving decent work in the arts and entertainment sector: The role of collective bargaining [Lograr el trabajo decente en el sector de las artes y el entretenimiento: el papel de la negociación colectiva]. Nota de orientación política. Departamento de Políticas Sectoriales, OIT, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Informe para la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento. OIT, Ginebra.

Pérez Hernández, D. M. & Neme Calacich, S. (2021). La cadena de valor en la artesanía textil: el caso de la tira bordada tabasqueña. Nova scientia, 13(26). https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13n26/2007-0705-ns-13-26-00020.pdf

Pérez, M. (2020). Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España. BMAV 2020

Prada, E & Inthamoussu, M. (2024). El arte de la (des) igualdad: brechas de género en las industrias creativas. Banco Interamericano de Desarrollo.

Rural Municipalities of Alberta. (s. f.). 19-23F: Government of Alberta ministry changes. https://rmalberta.com/resolutions/19-23f-government-of-alberta-ministry-changes/

Sarıaltun, B., Büyükgöze, İ., Özarslan, O. (2025). Grow Local, Grow Equal: Status of the Musician in Türkiye. https://kresendobiz.com/language/en/cultural-research/grow-local-grow-equal/

Secretaría de Cultura de Jalisco (2020). Programa Estatal de Cultura: Visión 2024. https://es.scribd.com/document/562464186/programa-estatal-de-cultura-vision-2024-vb

Secretaría de Cultura de Jalisco (2025). Brújula Cultural: Arte para la reconstrucción del tejido social. https://www.informador.mx/cultura/Secretaria-de-Cultura-Brujula-Cultural-arte-para-sanar-el-tejido-social-en-Jalisco-20250714-0190.html

Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco (2024). Manual de organización y procedimientos de la Secretaría de Cultura. Guadalajara, Jalisco: Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco.

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá, Dirección de Economía, Estudios y Política; Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural; Instituto de Cooperación Internacional y Desarrollo Municipal; & Ayuntamiento de Madrid. (2022). Estudio diagnóstico para el fortalecimiento del liderazgo y el emprendimiento de las mujeres en el sector cultural en Bogotá.

Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres, Gobierno del Estado de Jalisco. (2023). Propuesta de criterios para incluir la transversalización de la igualdad de género en el Presupuesto de Egresos 2024 del Estado de Jalisco. Gobierno del Estado de Jalisco.

Shaheed, F. (2021). "Acciones culturales para impulsar la igualdad de género en la ciudad y los territorios", Informe de la Comisión de cultura de CGLU, No. 9.

Themis Vertrauensstelle. (s. f.). About us. https://themis-vertrauensstelle.de/en/info-2/about-us

UNESCO & Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco (2024). Panoramas culturales: una exploración para la sostenibilidad de la cultura en Jalisco. UNESCO / FEFCA / Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco.

Unidad de Transparencia de Juanacatlán (2021). Matriz de resultados de transparencia. Gobierno de Juanactlán. https://juanacatlan.gob.mx/transparencia.html

Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt (s. f.). Geschichte. VERA. https://vera-vertrauensstelle.at/#geschichte

Zabjek, A. (2017, 1 de junio). A gendered lens: Why Alberta needs the Status of Women ministry. Alberta Views. https://albertaviews.ca/a-gendered-lens/

ANEXO 1: GUÍA DE TÓPICOS GRUPOS FOCALES

INTRODUCCIÓN GENERAL

Buenos días/tardes.

Agradecemos su participación en este estudio realizado por Fundación Marisa y en el cual colaboramos desde Demoskópica México.

El objetivo es conocer sus intereses, necesidades, expectativas y valoraciones en torno al acceso de las niñas, adolescentes y mujeres para la realización y profesionalización artística y cultural en el Área Metropolitana de Guadalajara. La sesión será grabada con fines de análisis, garantizando su anonimato y confidencialidad.

No hay respuestas correctas, buscamos conocer su experiencia y la diversidad de opiniones permite la comprensión de contextos y perspectivas.

1. POBLACIÓN: MUJERES PROFESIONALES DE LA CULTURA Y EL ARTE

(Creadoras, intérpretes, gestoras que participan individual o colectivamente)

Enfoque principal: Condiciones laborales, acceso a financiamiento y formas de organización.

I. Visión general y trayectoria

1. ¿Cómo fue su primer acercamiento al arte y la cultura?, ¿fue a través de su familia, la escuela, alguna Casa de la Cultura u otro medio?

2. ¿Cuál fue su principal motivación para dedicarse profesionalmente al arte o la gestión cultural?, ¿qué significa para ustedes ser mujer en el medio artístico del AMG?, ¿tuvieron alguna figura de referencia o modelo de inspiración?

3. En su trayectoria, ¿han percibido diferencias de trato, reconocimiento o visibilidad en comparación con sus pares hombres?

4. Existen datos que revelan brechas de desigualdad como el valor de una obra realizada por un hombre que se vende por un precio muy superior al de una mujer, o menor posibilidad de exhibición de su obra como autora única y no colectiva, discriminación en ciertos campos de las artes, ¿qué opinan al respecto?, ¿han tenido una experiencia de este tipo o han sido testigos de situaciones como las descritas?

5. Como mujeres artistas, ¿qué tanto han afectado las actividades de cuidados/maternidad sus trayectorias artísticas?, ¿qué tipo de arreglos al interior de sus hogares, a qué redes de apoyo o a que servicios públicos o privados de cuidados han tenido acceso?

II. Condiciones laborales

6. Pensando en su municipio, ¿cuál es su percepción del arte, la cultura y la producción artística como profesión?, ¿observan facilidades para que las personas desarrollen profesionalmente actividades artísticas y culturales?, ¿qué retos, sesgos y dificultades enfrentan las niñas, adolescentes y mujeres para desarrollarse en el campo artístico en su municipio?

7. ¿Qué tan fácil o difícil es conseguir un empleo dentro del ámbito del arte y la cultura en el AMG?

8. En su ocupación actual (ya sea creativa, de apoyo o gestión), ¿consideran que reciben una remuneración equitativa respecto a los hombres?

9. ¿Cuentan con seguridad social o prestaciones derivadas de su trabajo artístico?, ¿cómo impacta la eventualidad de los proyectos culturales en su estabilidad económica y vida personal?

10. ¿Han enfrentado situaciones de acoso laboral o sexual en espacios de creación, ensayos o instituciones culturales? ¿Existen protocolos reales para atenderlo?

III. Organización, convocatorias y financiamiento

11. ¿Qué obstáculos específicos han encontrado al participar en convocatorias públicas o privadas (PECDA, ¿Proyecta, FONCA, etc.)? ¿consideran que los procesos de selección y dictaminación tienen sesgos de género?

12. ¿Identifican si existe algún tipo de sesgo temático en la selección de proyectos (erótico-sexual, de denuncia o protesta, político, etc.)?

13. Algunas mujeres se organizan en colectivas. ¿ustedes participan en alguna red u organización formal/ informal?, ¿qué beneficios les ha traído organizarse colectivamente para acceder a espacios o recursos?

IV. Cierre

14. ¿Qué cambios consideran necesarios para mejorar las condiciones de las mujeres artistas en el AMG?, ¿cuáles serían sus propuestas?

2. POBLACIÓN: PERSONAL DIRECTIVO EN INSTITUCIONES CULTURALES Y ARTÍSTICAS PRIVADAS

(Directoras/es de museos, centros culturales, galerías, escuelas de arte)

Enfoque principal: Toma de decisiones y oferta cultural.

I. Estructura y toma de decisiones

1. En su institución, ¿cómo está compuesta la estructura de su organización?, ¿qué tantas mujeres ustedes observan que hay en la base operativa cultural y en los puestos de máxima decisión?, ¿por qué creen que sea así?

2. ¿Piensan que las actividades que se realizan en cada puesto o cargo en sus instituciones están diferenciadas por género?

3. Al momento de contratar personal docente, curadores o programar artistas, ¿tienen criterios de paridad de género?, ¿qué tanto se cumplen y por qué?

II. Características de la oferta y espacios

4. ¿Consideran que la oferta cultural actual (horarios, contenidos) está pensada para facilitar el acceso de mujeres que también son cuidadoras o madres?

5. ¿Cómo evalúan la infraestructura de sus espacios en términos de seguridad para las mujeres y niñas (iluminación, transporte cercano u otros aspectos)?

6. Pensando en su municipio, ¿cuál es su percepción del arte, la cultura y la producción artística como profesión?, ¿observan facilidades para que las personas desarrollen profesionalmente actividades artísticas y culturales?, ¿qué retos, sesgos y dificultades enfrentan las niñas, adolescentes y mujeres para desarrollarse en el campo artístico en su municipio?

III. Brechas salariales y profesionalización

7. Desde su posición directiva, ¿observan diferencias en la negociación salarial o en las exigencias contractuales entre artistas hombres y mujeres?

8. ¿Qué estrategias implementan para fomentar el liderazgo cultural femenino dentro de sus organizaciones?

IV. Cierre

9. Para finalizar, desde la experiencia en su organización, ¿qué estrategias consideran que podrían implementarse para lograr una mayor igualdad en las condiciones de desarrollo profesional y liderazgo para las mujeres en el ámbito del arte y la cultura?

3. POBLACIÓN: MADRES Y PADRES DE FAMILIA

(Con hijas/os en actividades culturales)

Enfoque principal: Demanda, estereotipos y barreras de acceso.

I. Motivaciones y estereotipos

1. ¿Qué les motivó a inscribir a su hija/o en una actividad artística?, ¿cómo eligieron la actividad artística?, ¿qué representa para ustedes el arte y la cultura como espacio de formación?

2. ¿Qué tan fácil o difícil es encontrar una buena escuela de arte en su municipio?

3. ¿Creen que todas las familias podrían costear que sus hijas o hijos puedan entrar a una escuela para estudiar alguna disciplina artística?, ¿por qué sí o no?

4. ¿Qué tipo de beneficios esperarían para sus hijas e hijos al estudiar una disciplina artística?

5. ¿Ustedes han desarrollado alguna actividad artística durante su niñez, juventud o actualmente?

6. ¿Creen que existen disciplinas artísticas "para niños" y otras "para niñas"? (Ej. Ballet vs. Batería). ¿Alguna vez han sentido presión social sobre qué actividad debe practicar su hija/o?

7. Pensando en su municipio, ¿cuál es su percepción del arte, la cultura y la producción artística como profesión?, ¿observan facilidades para que las personas desarrollen profesionalmente actividades artísticas y culturales?, ¿qué retos, sesgos y dificultades enfrentan las niñas, adolescentes y mujeres para desarrollarse en el campo artístico en su municipio?

II. Factores de selección y obstáculos

8. ¿Qué es lo más importante al elegir una escuela o taller de arte: cercanía, costo, seguridad de la zona o el género del profesorado?

9. ¿Cuáles son los perfiles que más valoran como profesoras(es) en materia de arte y cultura para sus hijas e hijos?

10. ¿Algún integrante en su hogar ha tenido que abandonar alguna actividad cultural por falta de tiempo, dinero o porque los horarios no coinciden con sus jornadas laborales? ¿Quién se encarga principalmente de llevar y traer a los menores: mamá o papá?, ¿ustedes se quedan esperando aquí en las instalaciones o van y vienen?, ¿qué hacen durante la espera?

III. Proyección a futuro

11. Si su hija decidiera dedicarse profesionalmente al arte, ¿la apoyarían?, ¿qué miedos tendrían respecto a su futuro económico o seguridad, comparado con si fuera un hijo varón que se dedicara al arte?

IV. Cierre

12. Para finalizar, y pensando en el futuro laboral de sus hijas: ¿qué garantía específica o cambio en el entorno (seguridad, becas, oferta educativa) necesitarían ver ustedes hoy en el AMG para sentir la confianza total de impulsar a sus hijas a vivir profesionalmente del arte, eliminando el miedo a que no tengan estabilidad económica o seguridad personal en comparación con una carrera tradicional?

4. POBLACIÓN: FUNCIONARIADO PÚBLICO Y SECTOR EDUCATIVO

(Representantes de Secretarías de Cultura, Educación, instancias Municipales de las Mujeres)

Enfoque principal: Políticas públicas, transversalización y presupuesto.

I. Papel del Estado y transversalización

1. ¿Cómo se integra la perspectiva de género en el presupuesto y la planeación anual de sus dependencias culturales? ¿Es una política transversal real o se limita a actividades conmemorativas?

2. ¿Cuáles son los principales obstáculos burocráticos o políticos para implementar acciones afirmativas (cuotas, becas exclusivas) para mujeres creadoras?

II. Coordinación interinstitucional

3. ¿Existe una coordinación efectiva entre la Secretaría de Educación y Secretaría de Cultura, SISEMH, Coordinación General de Desarrollo Social para fomentar el arte sin estereotipos desde la educación básica?

4. ¿Qué mecanismos de colaboración existen con las Instancias Municipales de las Mujeres para garantizar espacios culturales seguros (libres de violencia)?

5. Pensando en los municipios del AMG, ¿cuál creen que es la percepción del arte, la cultura y la producción artística como profesión?, ¿observan facilidades para que las personas desarrollen profesionalmente actividades artísticas y culturales?, ¿qué retos, sesgos y dificultades enfrentan las niñas, adolescentes y mujeres para desarrollarse en el campo artístico en los municipios metropolitanos?

III. Oportunidades y obstáculos (FODA de políticas públicas)

6. ¿Cuáles son las mayores fortalezas y oportunidades actuales del AMG para reducir la brecha de género cultural?

7. ¿Qué debilidades y amenazas detectan (ej. recortes presupuestales, cambios de administración) que podrían frenar los avances en igualdad cultural?

IV. Percepción de apoyos

8. ¿Consideran que los estímulos actuales (becas, fondos) son suficientes y accesibles para las mujeres artistas, considerando las cargas de cuidados que recaen sobre ellas?

9. ¿Conocen alguna política o programa público que sea una práctica exitosa para incentivar la formación y desarrollo profesional en el ámbito del arte y la cultura con perspectiva de género en otras partes de México o del mundo?

V. Cierre

10. Para finalizar, ¿cuál sería el cambio normativo o presupuestal indispensable para garantizar que la perspectiva de género en la cultura se convierta en una política estructural permanente que vincule efectivamente la educación artística con la oferta cultural del AMG?

ANEXO 2: LISTADO DE PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS FOCALES

ARTISTAS

Nombre	Perfil de participación
Ale Poiré	Muralismo e Integrante de la Colectiva Soy Arte
Abigail Limón Ramírez	Gestora Cultural e Integrante de la Colectiva CREARTE
Alejandra Carrillo González	Gestora Cultural e Integrante de la Colectiva Encuentro Trama
Alejandra Ruiz Rincón	Pintura, Escultura e Integrante de la Colectiva Hilos
Ana Paula Santana	Máster en Arte Sonoro
Ariadna Circee Rangel Franco	Teatro
Esmeralda Guillen Juárez	Diseño, Fotografías e Integrante de la Colectiva CREARTE
Isabel López Ribera	Performance e Integrante de la Colectiva Hilos
Karina Ochoa Ficher	Pintura, Poesía e Integrante de la Colectiva Pinturas Tlajomulco
María de la Paz Ponce Guillen	Pintura e Integrante de la Colectiva Pinturas Tlajomulco
María Valeria Ramírez Muñoz	Escritura e Integrante de la Colectiva CREARTE
Nicola Zaucedo Mata	Danza
Rocío Jiménez Barragán	Diseño y Manager
Romelia Álvarez Sánchez	Cine
Sara Valenzuela	Música
Sofía Delsordo	Curaduría y Diseño de Exposiciones
Sofía López Jiménez	Música

FUNCIONARIADO PÚBLICO E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Nombre	Perfil de participación
Anabel Casillas Asencio	Directora de Difusión de la Cultura y las Artes de la Secretaría de Cultura Jalisco
Claudia Cuéllar Camarena	Directora de Atención a Grupos de Jalisco Museo Interactivo (JAPI)
Estrella Araiza Briseño	Directora General del Festival Internacional de Cine de Guadalajara
Fabiola Serratos López	Directora de Cultura del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga
Luisa Velásquez Santiago	Jefatura de Gestión del Ecosistema Cultural del municipio de Guadalajara
Maya Viesca Lobatón	Directora del Centro de Promoción Cultural del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)
Paola Cerda Campbell	Directora de Industrias Creativas del Gobierno de Zapopan
Rosamaría Viridiana Álvarez García	Coordinadora Especializada de la Secretaría de Cultura de Jalisco
Susana Chávez Brandon	Directora General del Museo Cabañas

INSTITUCIONES PRIVADAS

Nombre	Perfil de participación
América Solorzano	Gestora y Programadora de Cineka
Andrea Ramos Valadez	Jefa de Proyectos Especiales de Grupo Árinder
Antonia Mena	Fundadora de Ruta Cine
Carlos Peregrina Chávez	Cofundador de CINEKA
Iris Valadez Fernández	Directora de Instituto de Arte Iris
Leilani Velazco	Analista de Operaciones de Museo JOVEM
Marines Salcedo	Co fundadora, Directora Artística y Curadora de Castillo Interior
Mauricio Cedeño	Director Operativo de Teatro María Teresa
Paul Valle Camacho	Director Genereal de Cirko Alebrije
Romina Beltrán Lazo	Directora Artística de Plataforma

MADRES, PADRES O TUTORES

Nombre	Perfil de participación
Catalina Berenice	Madre de niña inscrita en taller de canto en el Centro CREARTE
Citlalli Flores	Madre de niña inscrita en taller de violín y piano en el Centro Cultural Constitución
Edith Suárez Campa	Madre de adolescente inscrita en taller de violín y solfeo en el Centro CREARTE
Gloria Puentes	Madre de niña inscrita en taller de chelo en el Centro Cultural Constitución
Gustavo Reynoso	Padre de niña y adolescente inscritos en taller de coro y violín en el Centro Cultural Constitución
Guadalupe Gámez	Madre de adolescente inscrita en taller de coro en el Centro Cultural Constitución
Joana Camarena	Madre de niña y adolescente inscritos en taller de coro y violín en el Centro Cultural Constitución
Noemí Orozco	Madre de niña inscrita en taller de ballet en el Centro Cultural Constitución
Rosa Alicia Núñez Gamiño	Madre de adolescente inscrita en taller de coro en el Centro Cultural Constitución
Yurisan Quintero	Madre de niña inscrita en taller de violín y canto en el Centro Cultural Constitución

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE ENCUESTA AMG

INTRODUCCIÓN: *Buenos días/tardes, mi nombre es [NOMBRE], soy parte del equipo de Demoskópica México y estamos realizando un estudio para la Fundación Marisa con el objetivo de* ***conocer las prácticas culturales y artísticas de las familias del AMG****, así como las condiciones de acceso para niñas, adolescentes y mujeres.*

Sus respuestas son confidenciales, por lo que la información que proporcione es anónima y servirá para mejorar las políticas culturales. Los datos serán analizados sólo de forma agregada y no individual.

[PREGUNTAR POR UN INTEGRANTE DEL HOGAR DE 18 AÑOS O MÁS QUE PUEDA PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR]

I. VISIÓN GENERAL DE LA CULTURA Y EL ARTE
Objetivo: Medir la valoración social y la infraestructura percibida

Para las preguntas que le haré a continuación, por favor considere las siguientes actividades artísticas o culturales [MOSTRAR TARJETA DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS O CULTURALES]: dibujo, fotografía, pintura, escultura, cine o producción audiovisual, danza, teatro, expresión escrita, expresión oral, música, elaboración de artesanías, circo, performance, gestión cultural, arte urbana.

1. En su familia, ¿qué tan importante consideran la práctica de alguna actividad artística o cultural? [MOSTRAR TARJETA DE APOYO 1]

1) Muy importante 2) Algo importante 3) Poco importante 4) Nada importante

0) No sé/No contestó (No leer)

2. En su colonia, ¿hay espacios públicos como (LEER LOS EJEMPLOS) (casa de cultura, centros comunitarios, plazas con actividades culturales, bibliotecas) para practicar actividades artísticas o culturales?

1) Sí (Pasar a la siguiente pregunta 3) 2) No (Pasar a la pregunta 5) 0) No sé/No contestó (No leer)

3. En su familia, ¿con qué frecuencia utilizan estos espacios públicos para realizar actividades artísticas o culturales?

1) Todos los días de la semana (Pasar a la p. 4) 2) Varios días a la semana (Pasar a la p. 4)

3) Una vez a la semana (Pasar a la p. 4) 4) Varios días al mes (Pasar a la p. 4)

5) Una vez al mes (Pasar a la p. 4) 6) Con menos frecuencia (Pasar a la p. 4)

7) Nunca (Pasar a la p. 5) 0) No sé/No contestó (No leer)

4. ¿Cómo evalúa los espacios culturales públicos de su colonia en cuanto a...?

	1) Excelente	**2) Buena**	**3) Mala**	**4) Pésima**	**5) No hay** (el aspecto a evaluar)	**0) No sabe / No contestó**
a) Estado físico del lugar en cuanto a ventilación, iluminación, tamaño, comodidad de las instalaciones						
b) Lámparas						
c) Seguridad (que sea un espacio seguro)						
d) Acceso para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad, personas adultas mayores						
e) Horarios						
f) Cupo suficiente (lugares disponibles para participar en las actividades)						

5. ¿Existen escuelas privadas para realizar actividades culturales o artísticas cerca de su casa?

1)Sí 2) No 0) No sé/No contestó (No leer)

6. ¿Cuáles considera que son los DOS principales beneficios de realizar de realizar una actividad cultural o artística? (ESPERAR RESPUESTA ESPONTÁNEA Y REGISTRAR SOLO DOS, SI NO HAY RESPUESTA ESPONTÁNEA, LEER OPCIONES DE RESPUESTA Y SELECCIONAR DOS)

1) Mejorar la salud mental/reducir estrés 2) Fomentar la creatividad

3) Desarrollo de disciplina 4) Expresión de emociones 5) Convivencia social

6) Aprender a trabajar en equipo 7) Desarrollo profesional 8) Otro beneficio, ¿cuál?_____

0) No sé/No contestó (No leer)

7. ¿Con qué frecuencia en su familia realizan las siguientes actividades dentro del Área Metropolitana de Guadalajara?

	1) Una vez a la semana	**2) Varias veces al mes**	**3) Varias veces al año**	**4) Una vez al año**	**5) Con menos frecuencia**	**6) Nunca**
a) Ir al cine						
b) Ir a algún museo						
c) Ir a conciertos						
d) Ir al teatro						
e) Ir a galerías de arte						

8. ¿Qué tan seguros se sienten las personas que integran su hogar en los espacios culturales del Área Metropolitana de Guadalajara?

1) Muy seguros 2) Algo seguros 3) Poco seguros 4) Nada seguros

9. En su hogar, ¿quién es la persona que impulsa y organiza la participación cultural en su hogar?

1) Jefe(a de hogar) 2) Hija(o) 3) Pareja/esposa(o) 4) Madre/padre

5) Hermana(o) 6) Otra(o), especificar_____

II. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA

Objetivo: Identificar quién realiza actividades artísticas y culturales, qué actividad y las brechas de género por edad

10. ¿Cuántas personas viven en su hogar? _____

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REALIZARÁN PARA CADA UNO DE LOS INTEGRANTES DEL HOGAR:

No. de integrante

10.1 Sexo 1) Mujer 2) Hombre 3) No binario

10.2 Edad (Años cumplidos)

10.3 Parentesco en relación con la jefa o el jefe de hogar
1) Jefe(a de hogar) 2) Hija(o) 3) Pareja/esposa(o) 4) Madre/padre
5) Hermana(o) 6) Otra(o), especificar_____

10.4 ¿Realiza alguna actividad artística o cultural?
1. Sí (Pasar a la siguiente pregunta) 2. No (pasar a la pregunta 10.38)

10.5 ¿Cuál/es? (MOSTRAR TARJETA DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES Y ANOTAR TODAS LAS QUE APLIQUEN)
1. Dibujo
2. Fotografía
3. Pintura
4. Escultura
5. Cine o producción audiovisual
6. Danza
7. Teatro
8. Expresión escrita (Producir cuentos, poesía, novelas o cualquier otra forma literaria)
9. Expresión oral [Cuenta cuentos, club de lectura o poesía, declamar (Recitar poemas)]
10. Música
11. Artesanías (Alfarería, textiles, madera, cartonería, joyería, etc.)
12. Circo
13. Performance
14. Gestión cultural: planear, promover, organizar y difundir proyectos culturales
15. Arte urbano, grafiti
16. Otra, especificar_____

10.6 De las actividades artísticas y culturales previamente seleccionadas, ¿cuál es la que realiza principalmente? [MOSTRAR TARJETA DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES Y SELECCIONAR LA QUE REALIZA PRINCIPALMENTE. CONSIDERAR COMO ACTIVIDAD PRINCIPAL AQUELLA DE LA QUE OBTIENE MAYOR INGRESO O LE DEDICA MÁS TIEMPO]
(A PARTIR DE ESTA PREGUNTA, TODAS LAS DEMÁS SON EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD ARTÍSTICA O CULTURAL PRINCIPAL)
Dibujo
Fotografía
Pintura
Escultura
Cine o producción audiovisual
Danza
Teatro
Expresión escrita (Producir cuentos, poesía, novelas o cualquier otra forma literaria)
Expresión oral [Cuenta cuentos, club de lectura o poesía, declamar (Recitar poemas)]
Música
Artesanías (Alfarería, textiles, madera, cartonería, joyería, etc.)
Circo
Performance
Gestión cultural: planear, promover, organizar y difundir proyectos culturales
Arte urbano, grafiti
Otra, especificar_____

10.7 ¿Cómo realiza esta actividad artística o cultural?
1) Como profesor(a) o instructor(a) (pasar a la p. 10.9)
2) Como estudiante (pasar a la p. 10.8)
3) Como artista o creador(a) (pasar a la p.10.9)
4) Como gestor(a) cultural (pasar a la p.10.9)

10.8 Modalidad
1) Por cuenta propia (pasar a la p.) 2) Con maestra(o), tallerista o persona instructora (pasar a la p.)

No. de integrante
10.9 ¿Trabaja...) 1) En una institución pública 2) En una institución privada 3) En una Organización de la Sociedad Civil (OSC) 4) De forma independiente 5) Otra respuesta, ¿cuál?
10.20 Recibe remuneración por su actividad artística o cultural?
10.21 ¿Cuánto gana aproximadamente al mes?
10.22 ¿Desde hace cuánto tiempo realiza esta actividad? (ESPECIFICAR AÑOS Y/O MESES)
10.23 ¿Cuántos días a la semana realiza esta actividad? (CONSIDERAR 7 DÍAS DE LA SEMANA) Es muy variable No sé/No contestó
10.24 ¿Cuántas horas a la semana le destina a la realización de esta actividad?
10.25 ¿En qué horario lleva a cabo su actividad artística o cultural? 1. Matutino 2. Verpertino 3. Nocturno 4. Otro horario, especificar_____
10.26 ¿En qué lugar? 1. Escuela privada/academia 2. Casa de la Cultura/Centro Cultural Publico 3. Colmena/Centro Comunitario 4. Espacio público (parque, plaza) 5. Casa 6. Escuela (actividades extracurriculares) 7. Otro ¿Cuál? _____
10.27 ¿Cada cuánto paga por llevar a cabo esta? (Se agregó filtro a esta pregunta para que solo se aplique cuando en la pregunta 10.7 se eligió “Como estudiante” 1. Por clase 2. Semanal 3. Mensual 4. Por curso 5. Otro ¿Cuál?
10.28 ¿Cuánto es el monto que paga? (POR EL PERIODO PREVIAMENTE INDICADO)
10.29 ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar al lugar en donde lleva a cabo su actividad artística? (SI UTILIZA MÁS DE UN MEDIO, REGISTRAR EL PRINCIPAL) 1. Caminando 2. Transporte público 3. Vehículo particular 3. Transporte de plataforma 4. Motocicleta 5. Bicicleta 6. Otro, ¿Cuál? _____ 7. Ninguno, la realiza en casa
10.30 ¿Qué tan seguro se siente en el traslado al lugar? (Se agregó filtro para que esta pregunta solo se aplique a quienes eligieron cualquier respuesta diferente a “Casa” en la pregunta 10.26) 1) Muy seguro 2) Algo seguro 3) Poco seguro 4) Nada seguro
10.31 ¿Quién lleva a la niña, niño o adolescente a su actividad artística o cultural? [Se agregó filtro para que esta pregunta solo se aplique cuando en la pregunta 10.7 se eligió “Como estudiante”, cuando el integrante del hogar sea niña, niño o adolescentes (respuesta menor a 18 en la pregunta 10.2) y se haya elegido cualquier respuesta diferente a “Casa” en la pregunta 10.26] 1. Mamá 2. Papá 3. Hermana 4. Hermano 5. Tía 6. Tío 7. Otro (especificar)

No. de integrante
10.32 ¿Cuál es la principal motivación para realizar una actividad artística o cultural? [ESPERAR RESPUESTA ESPONTÁNEA Y REGISTRAR UNA SOLA RESPUESTA] 1) Por salud mental/reducir el estrés 2) Desarrollo personal 3) estimular el pensamiento creativo 4) Conocer otras personas con intereses artísticos similares 5) Alejarse de adicciones 6) Hacer una carrera profesional en las artes 7) Como forma de expresión 8) Conocer y practicar una forma de arte 9) Otra motivación, ¿Cuál?_____ 0) No sé/No contestó (No leer)
10.33 Con respecto de la persona que imparte clases para el desarrollo de actividades artísticas y culturales, ¿cuál es la característica que más se valora en su hogar para el integrante [nombre]? (Se agregó filtro a esta pregunta para que solo se aplique cuando en la pregunta 10.7 se eligió "Como estudiante") 1) Que sea artista 2) Que tenga experiencia 3) Preparación (estudios previos) 4) Que sea estricto(a) 5) Que sea paciente 6) Otro, ¿Cuál? _____ 0) No sé/No contestó (No leer)
10.34 ¿Y prefieren que sea una profesora o profesor de actividades artísticas para el integrante del hogar (nombre)? 1) Profesor (Pasar a la preg. 10.35) 2) Profesora (Pasar a la preg. 10.35) 3) Cualquiera de los dos (Pasar a la preg. 10.36) 4) Dependiendo de la actividad artística (Pasar a la preg. 10.36) 0) No sé/No contestó (No leer)
10.35 ¿Por qué? 1) Tienen mejor preparación 2) Son más estrictas(os) 3) Son más pacientes/sensibles 4) Cuidan mejor a sus alumnas(os) 5) Por miedo al acoso de alumnas(os) 6) Tienen un método más pedagógico 7) Son más flexibles 8) Son más comprensivas/os 9) Otra razón, especificar_____ 0) No sé/No contestó (No leer)
10.36 ¿Cuál es la característica que más se valora al momento de elegir una escuela o academia para el integrante del hogar (nombre)? (REGISTRAR UNA SOLA RESPUESTA) 1) Cercanía 2) Horario 3) Costo 4) Preparación de profesores 5) Instalaciones 6) Que cuente con prestigio 0) No sé/No contestó (No leer)
10.37 ¿Qué tan fácil o difícil es que se pueda encontrar una escuela o espacio cultural cercano que se ajuste a las necesidades del integrante del hogar (nombre)? (Se agregó filtro a esta pregunta para que solo se aplique cuando en la pregunta 10.7 se eligió "Como estudiante") 1) Muy fácil 2) Algo fácil 3) Algo difícil 4) Muy difícil 0) No sé/No contestó (No leer)
10.38 ¿Cuál es el mayor obstáculo o dificultad por el que no realiza una actividad artística? 1) Falta de tiempo por trabajo remunerado 2) Falta de tiempo por tareas de cuidados 3) No hay espacios/escuelas cercanas 4) Falta de recursos económicos (es costoso) 5) Falta de interés 6) No hay seguridad en la zona o en el trayecto 7) Los horarios no se acomodan (cuidados del hogar/trabajo) 8) No hay oferta de la actividad o disciplina que me gusta 9) Otra razón, ¿cuál?_____ 0) No sé/No contestó (No leer)

11. ¿Qué tipo de estrategia considera que sería más útil para que más personas participen en actividades artísticas y culturales? (ESPERAR RESPUESTA ESPONTÁNEA Y REGISTRAR UNA SOLA RESPUESTA)

1) Becas económicas para clases y materiales 2) Más espacios culturales seguros

3) Más espacios culturales cercanos 4) Apoyo para transporte

5) Horarios más flexibles o servicios de cuidado infantil en los centros

6) Mayor difusión de actividades artísticas y culturales gratuitas

0) No sé/No contestó (No leer)

II. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICA DE LA PERSONA ENTREVISTADA

12. ¿Cuál es su parentesco con la persona del hogar?

1) Es usted la persona del hogar 2) Hija(o) 3) Pareja/esposa(o) 4) Madre/padre

5) Hermana(o) 6) Otra(o), Especificar_____

0) No sé/No contestó (No leer) [_____]

13. ¿Cuál es su escolaridad?

1) Sin estudios 2) Primaria incompleta 3) Primaria completa 4)Secundaria incompleta

5) Secundaria completa 6) Preparatoria incompleta 7) Preparatoria completa

8)Carrera Técnica incompleta 9) Carrera Técnica completa 10) Licenciatura incompleta

11) Licenciatura completa 12) Posgrado incompleto 13) Posgrado completo

0) N/S (No leer)

14. ¿Cuál es su ocupación principal?

1) Hogar 2) Estudiante 3) Empleada(o) 4) Trabajador(a) por cuenta propia

5) Trabajador(a) sin pago 6) Empresaria(o) 7) Desempleada(o)

8) Jubilada(o) o pensionada(o) 9) Otro, ¿cuál? _____ 0) N/S (No leer)

15. ¿Cuál es la escolaridad de la persona que aporta el mayor ingreso dentro del hogar?

1) Sin estudios 2) Primaria incompleta 3) Primaria completa

4) Secundaria incompleta 5) Secundaria completa 6) Preparatoria incompleta 7) Preparatoria completa

8) Carrera Técnica incompleta 9) Carrera Técnica completa 10) Licenciatura incompleta

11) Licenciatura completa 12) Posgrado incompleto 13) Posgrado completo 0) N/S (No leer)

16. Con respecto a su vivienda, ¿me podría indicar cuántos... Hay en su vivienda?

a) Automóviles propios, excluyendo taxis. [_____] 0 NS/NC

b) Cuartos, piezas o habitaciones con que cuenta su hogar?, por favor no incluya baños, medios baños, pasillos, patios. [_____] 0 NS/NC

c) Cuartos para dormir [_____] 0 NS/NC

c) Baños completos con regadera y W.C. (excusado) hay para uso exclusivo de los integrantes de su hogar. [_____] 0 NS/NC

d) Focos incluyendo los de techos, paredes y lámparas de buró o piso:

1) De 0 a 5 focos 2) De 6 a 10 focos 3) De 11 a 15 focos 4) De 16 a 20 focos 5) 21 o más focos

[_____] 0 NS/NC

17. EN SU VIVIENDA, ¿CUENTA CON...?

a) Internet 1. Sí 2. No [_____] 0 NS/NC

b) Estufa 1. Sí 2. No [_____] 0 NS/NC

c) Piso con recubrimiento (que no sea de tierra o cemento) 1. Sí 2. No [_____] 0 NS/NC

Domicilio (Anotar calle, número y colonia) _____

Nombre de la persona responsable de la aplicación del cuestionario: _____

Favor de registral el número de intentos antes de lograr la entrevista:

Rechazos [_____]

Incompletos [_____]

No elegibles [_____]

No contactos [_____]

dm
DemoskópicaMéxico

FUNDACIÓN Marisa
POR TI,
UN CAMBIO