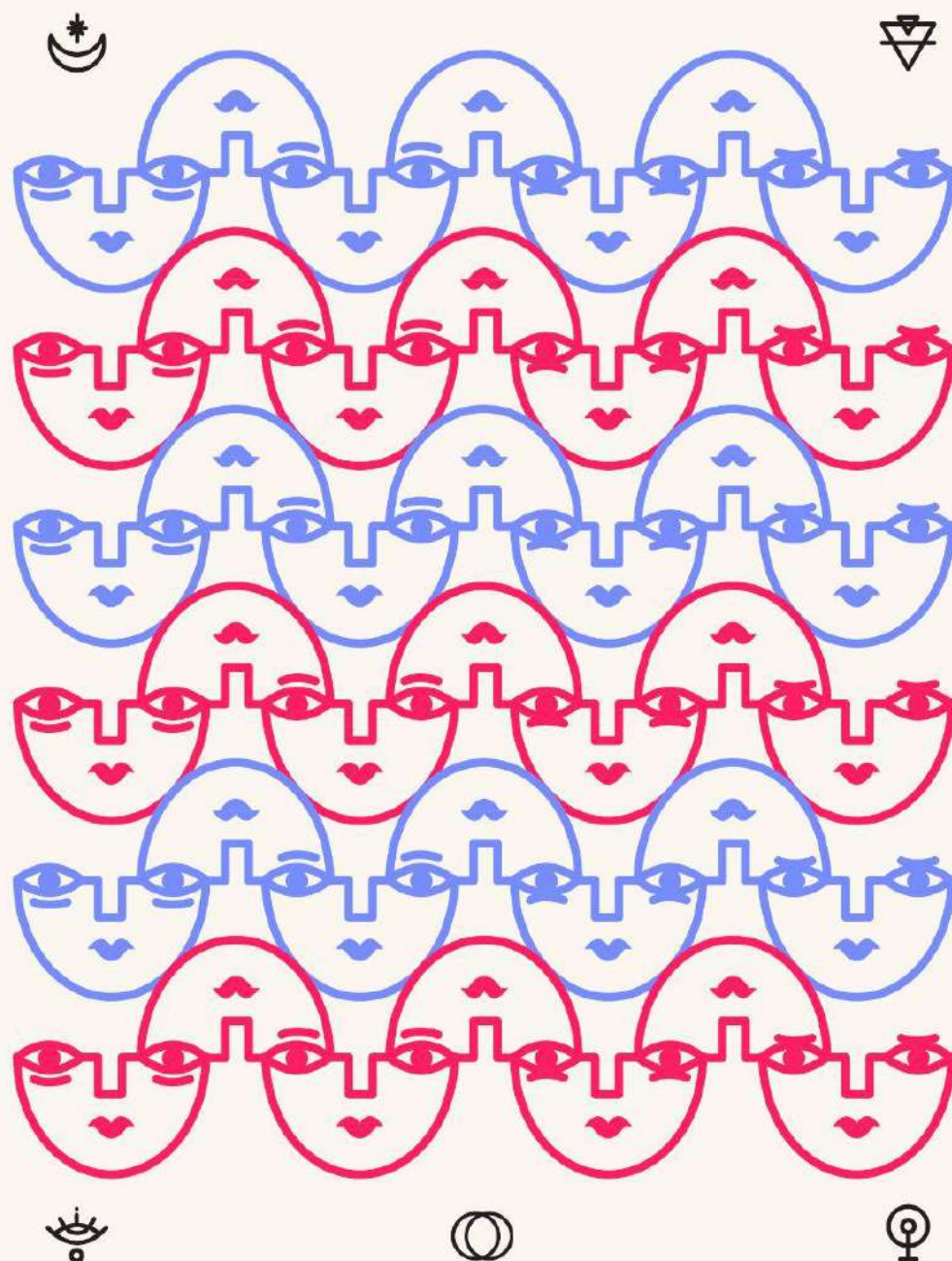




Representación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural

Informe Técnico



Informe de

Subdirección General de Promoción y Acceso a la Cultura del Ministerio de Cultura

Elaboración del informe

Connectats Cooperativa

www.connectats.org

Dirección del informe

María, Gigi, Ríos Ortiz

Investigación y autoría

María, Gigi, Ríos Ortiz

Lina Ruiz Montañez

María Ignacia Ibarra Eliessetch

Asesoría en investigación

Diego Salazar Erazo

Corrección de estilo

Daniela Brito Contreras

Diseño y maquetación

LaMurgaLab

Agradecimiento especial a

Dagmary Olivar, por su contribución a la conformación de la muestra de entrevistadas.

—

Diversas personas colaboraron en la elaboración de este informe; no obstante, es importante señalar que su participación no implica necesariamente un acuerdo con el contenido presentado.



Sumario

Introducción.....	4
Metodología.....	7
Enfoque y diseño general.....	7
Revisión documental y bibliográfica.....	8
Entrevistas cualitativas en profundidad.....	8
Consideraciones éticas.....	10
Categorías de análisis por sector.....	11
Análisis, conclusiones y prioridades de acción.....	12
Limitaciones y dificultades metodológicas.....	13
Uso de herramientas digitales e inteligencia artificial.....	14
Fases y cronograma de trabajo.....	14
Marco político y conceptual.....	16
Enfoque político.....	16
Enfoque feminista descolonial e interseccional.....	17
Categorías clave.....	19
Contexto.....	27
Situación laboral de las mujeres.....	27
Situación laboral de mujeres migrantes y/o racializadas.....	31
Análisis de mujeres en cultura.....	37
La brecha interseccional.....	42
Análisis sectorial.....	46
Artes escénicas.....	46
Audiovisual y cinematografía.....	55
Creación artística.....	64
Creación literaria y cómic.....	74
Editorial.....	84
Cultura comunitaria.....	96
Música.....	107
Restauración y patrimonio.....	116
Videojuegos.....	126
Análisis comparativo y conclusiones.....	137
Prioridades de acción.....	146
Desarrollo por dimensiones.....	146
Horizontes del informe.....	153
Agradecimientos.....	155
Bibliografía.....	156



Introducción

El presente informe técnico sobre la representación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural en España se elabora en el marco del *Plan de Igualdad en la Cultura 2024–2026*, impulsado por la Subdirección General de Promoción y Acceso a la Cultura del Ministerio de Cultura. Este plan, integrado en el *Plan de Derechos Culturales*, busca garantizar el acceso, la participación y la creación cultural en condiciones de igualdad, promoviendo la diversidad y combatiendo las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a las mujeres en el ecosistema cultural.

El informe responde a la necesidad de contar con información sistemática y actualizada sobre la situación específica de las mujeres migrantes y/o racializadas en los distintos ámbitos de la cultura, aportando un diagnóstico preciso y un conjunto de recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover su plena participación en la vida cultural. Su propósito es doble: por un lado, visibilizar las condiciones laborales, simbólicas y representativas que atraviesan estas mujeres en su ejercicio profesional y creativo; y, por otro, identificar las barreras estructurales, institucionales y culturales que limitan el ejercicio pleno de sus derechos culturales, con el fin de formular recomendaciones orientadas a la equidad y la inclusión.

La investigación ha sido realizada por Connectats Cooperativa, entidad con sede en Barcelona que, desde 2009, desarrolla programas culturales y educativos junto a comunidades migrantes y/o racializadas para fortalecer sus derechos culturales. Su trabajo combina metodologías participativas, investigación aplicada y producción de conocimiento situado, en colaboración con instituciones públicas, redes culturales y organizaciones sociales. Desde esta trayectoria, Connectats asume este informe como una prolongación de su compromiso con la diversidad, la igualdad y el derecho a participar plenamente en la vida cultural.

El equipo que ha llevado a cabo esta investigación está conformado por mujeres migrantes y/o racializadas que viven y trabajan en el Estado español y que conocen lo que implica crear, gestionar o investigar en el sector cultural desde posiciones marcadas por la desigualdad, la precariedad o la discriminación. Este conocimiento situado se presenta como una fuente de experiencia y también como un lugar de enunciación político. Más allá de tratarse de un informe técnico, este documento es un acto de agencia, de presencia y de ocupación de espacios de producción de conocimiento históricamente negados a las mujeres migrantes y/o racializadas.



Poder realizar este informe —nosotras mismas, desde nuestras propias voces— es también un acto de afirmación y resistencia, una manera de decir que existimos, pensamos y transformamos la cultura desde dentro.

El análisis se inscribe en un contexto marcado por profundas desigualdades estructurales en el mercado laboral español, donde la feminización de la precariedad, la segregación ocupacional y las brechas salariales se agravan en la intersección con la racialización y la migración. Estas dinámicas se reproducen en el sector cultural, caracterizado por la inestabilidad laboral, la falta de datos desagregados y la persistencia de sesgos institucionales en la distribución del poder, la visibilidad y los recursos. Desde una perspectiva feminista descolonial e interseccional, el informe entiende que garantizar los derechos culturales implica ampliar la diversidad simbólica, pero sobre todo transformar las estructuras que históricamente han excluido a determinados cuerpos, lenguajes y saberes del relato cultural común.

El informe se estructura en tres bloques principales:

1. **Marco de investigación.** Presenta los fundamentos conceptuales, el contexto de análisis y la metodología aplicada, definiendo los enfoques teóricos y los principios de derechos culturales e interseccionalidad que orientan el estudio.
2. **Análisis sectorial.** Expone los resultados específicos por ámbitos culturales, abordando las áreas de actividad y condiciones laborales, la representación cultural, los principales desafíos, las estrategias de resistencia y las recomendaciones sectoriales correspondientes a cada subsector.
3. **Síntesis intersectorial, conclusiones y prioridades de acción.** Reúne los hallazgos comparativos de los nueve sectores analizados, identifica los patrones estructurales de desigualdad y propone un conjunto de prioridades organizadas por dimensiones de los derechos culturales: acceso, participación, creación y gobernanza, junto con un eje transversal sobre trayectorias vitales e identitarias.

Este último bloque constituye la conclusión analítica y propositiva del informe, articulando los hallazgos en una visión de conjunto y delineando la agenda de transformación necesaria para garantizar el ejercicio pleno de los derechos culturales de las mujeres migrantes y/o racializadas en España.

Finalmente, queremos expresar nuestro agradecimiento profundo a todas las mujeres que participaron en esta investigación, compartiendo sus testimonios, sus aprendizajes, sus redes y su tiempo. Sabemos que narrar la experiencia migrante o



hablar de la racialización no es fácil: son vivencias que atraviesan el cuerpo, que duelen y cansan, pero que también fortalecen, inspiran y tejen comunidad. Gracias por regalarnos su confianza y mostrarnos que sí se puede hacer cultura con otras trayectorias, con otros acentos y otros cuerpos en este país, a pesar de las desigualdades y las violencias estructurales que persisten. Gracias por ser referentes para las mujeres que continúan el camino. Este informe es también vuestro, como un espacio de reconocimiento, de dignidad y de esperanza colectiva.



Metodología

Enfoque y diseño general

Con el propósito de articular las trayectorias personales, las inserciones laborales y las dimensiones estructurales que inciden en la presencia de las mujeres migrantes y/o racializadas en los distintos ámbitos culturales, esta investigación adopta un enfoque mixto con predominio cualitativo, orientado a analizar de manera sectorial y comparativa su representación en el ámbito cultural español.

El estudio se sustenta en una mirada feminista descolonial e interseccional, concebida como marco analítico y práctica de investigación encarnada. Este enfoque entiende la investigación como un proceso colectivo basado en la escucha, el cuidado y el respeto, donde el conocimiento se produce en diálogo con las experiencias de las participantes y desde un compromiso ético con sus realidades. El equipo investigador, conformado mayoritariamente por mujeres migrantes y/o racializadas, desarrolló la investigación desde una perspectiva situada, en coherencia con los principios de este enfoque.

Desde esta posición, las interrelaciones entre género, racialización, clase, origen y situación administrativa se conciben como dimensiones interdependientes que atraviesan tanto las vidas de las mujeres entrevistadas como las nuestras. Esto influye en el modo en que observamos, escuchamos, interpretamos y narramos estas realidades. La investigación se asume, por tanto, como un proceso colectivo que combina análisis y compromiso ético, orientado a visibilizar las principales barreras que enfrentan las trabajadoras de la cultura migrantes y/o racializadas para ejercer sus derechos culturales plenamente, así como reconocer sus aportes, estrategias y resistencias frente a las desigualdades estructurales que las atraviesan.

El diseño metodológico se estructuró en torno a tres niveles complementarios de producción y análisis de información:

- **Trayectorias personales:** reconstrucción de experiencias vitales y profesionales de las mujeres entrevistadas, atendiendo a sus recorridos migratorios, condiciones materiales, vínculos afectivos y procesos de construcción identitaria.



- **Inserción sectorial:** análisis de las áreas de actividad, roles desempeñados, condiciones laborales, visibilidad y representación en los distintos sectores culturales.
- **Dimensiones estructurales:** identificación de barreras estructurales, simbólicas, culturales, económicas, laborales, administrativas e institucionales que inciden en la desigualdad de oportunidades y en la falta de reconocimiento.

Revisión documental y bibliográfica

Se realizó una revisión de fuentes documentales nacionales e internacionales centradas en la intersección entre género, migración y racismo. Este análisis permitió contextualizar el estudio, definir los marcos teóricos sobre diversidad cultural, pluralismo y discriminación estructural, y comparar la situación sociolaboral y cultural de las mujeres migrantes y/o racializadas en España. Se revisaron:

- **Informes y declaraciones de organismos internacionales y bibliografía especializada** en descolonialidad, interseccionalidad y derechos culturales, fundamentales para delimitar los marcos conceptuales del estudio.
- **Datos estadísticos procedentes de fuentes oficiales** que evidencian las desigualdades de género, origen y racialización en el mercado laboral español, y sustentan el análisis presentado en el capítulo de contexto.
- **Informes y planes culturales e institucionales** orientados a comprender las respuestas públicas a la diversidad y la discriminación en el ámbito cultural y laboral..

Entrevistas cualitativas en profundidad

El trabajo de campo se desarrolló a través de 16 entrevistas semiestructuradas a mujeres migrantes y/o racializadas que desempeñan su actividad en al menos uno de los nueve sectores culturales a analizar. En algunos casos, las trayectorias de las participantes abarcan más de un ámbito, dada la naturaleza híbrida y multidisciplinar de su trabajo en el campo cultural.

Las entrevistas fueron concebidas como espacios de diálogo horizontal y cuidado, orientados a recoger experiencias vitales y profesionales desde la voz propia de las participantes. El objetivo fue comprender sus trayectorias laborales y también los contextos emocionales, familiares y comunitarios que configuran su relación con la cultura.



La selección de las participantes respondió a tres criterios principales:

- **Representatividad sectorial**, garantizando la presencia de al menos una participante por cada uno de los nueve sectores culturales: artes escénicas, audiovisual y cinematografía, creación artística, creación literaria y cómic, cultura comunitaria, editorial, música, restauración y patrimonio y videojuegos.
- **Diversidad de trayectorias y orígenes**, incorporando perfiles con distintas edades, países de procedencia, tipos de migración (académica, económica, afectiva o forzada), situaciones administrativas, niveles de estabilidad laboral y grados de institucionalización o vinculación con redes culturales.
- **Diversidad territorial**, buscando garantizar la incorporación de mujeres residentes en distintas comunidades autónomas, con el fin de reflejar la pluralidad geográfica de la producción cultural de mujeres migrantes y/o racializadas en el Estado español.

Si bien la muestra incorpora mujeres residentes en distintas comunidades autónomas, predominan las participantes localizadas en Madrid y Barcelona, lo que refleja la concentración de la actividad cultural y de las redes profesionales en ambas ciudades. Esta distribución responde, por tanto, a la realidad del campo cultural en España y no a una selección excluyente, dado que estos territorios funcionan como principales polos de atracción y producción cultural, donde se insertan muchas trabajadoras migrantes y/o racializadas.

La guía de entrevista se estructuró en tres grandes bloques:

- Trayectorias personales y profesionales
- Condiciones de inserción laboral y representación
- Prácticas de resistencia y cuidado

La muestra reúne mujeres de entre 24 y 65 años, con mayor concentración en las franjas de 30 a 40 y 45 a 55. Los territorios de origen son diversos e incluyen América Latina (Andes, Caribe, Cono Sur y México), Asia oriental (China), África del Norte y subsahariana (pueblos amazigh y saharauí, Mozambique), así como el propio Estado español. Sus lugares de residencia actuales se ubican principalmente en las áreas metropolitanas de la Comunidad de Madrid y Cataluña, con presencia también en Andalucía, Canarias, Castilla y León y la Comunidad Valenciana.

Las autoidentificaciones étnico-raciales son situadas y compuestas: se nombran identidades gitanas, chinas, amazigh, saharauíes y negras; pertenencias mestizas —andinas, afroandinas o con orígenes indígenas—; adscripciones diaspóricas



—latinoamericana, afrodescendiente, afroespañola— y posicionamientos políticos como “mujer migrante racializada” o “marrona”. También aparecen fórmulas que combinan ascendencias (quechua, afrocaribeña y raizal, criolla, mochica, mestiza andina) o que articulan nacionalidad y ascendencia (“para el checkbox: española de ascendencia china”). Algunas incluso cuestionan la propia categoría de ser mujer (“me identifico como mujer como una opresión, no como orgullosamente mujer”), evidenciando la pluralidad de experiencias sin comprometer la confidencialidad de las entrevistadas.

Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló bajo principios éticos de respeto, cuidado, confidencialidad y reciprocidad, en coherencia con el Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Antes de cada entrevista, las participantes recibieron un consentimiento informado, que detallaba los objetivos del estudio, las condiciones de participación y el uso previsto de la información recopilada. El documento fue leído, aclarado y firmado por cada una de ellas, asegurando la comprensión y la autonomía de decisión de cada participante. Este consentimiento incluía:

- **Participación libre y voluntaria**, con derecho a no responder preguntas o retirarse en cualquier momento.
- **Confidencialidad** de toda la información compartida y custodia segura de los datos personales.
- **Posibilidad de decidir** si el testimonio podría ser utilizado en futuras investigaciones o publicaciones, preservando el anonimato cuando así se solicitara.
- **Autorización explícita** para grabar la entrevista en audio y vídeo.
- **Elección del grado de identificación**, permitiendo que cada participante definiera si deseaba aparecer con su nombre completo, con seudónimo o bajo anonimato.
- **Opción de recibir una copia** de los resultados finales del estudio.

Las entrevistas se realizaron en entornos virtuales o presenciales seguros, siguiendo un protocolo ético de entrevista que veló por el bienestar emocional de las participantes y promovió una escucha activa y empática. Este protocolo contempló la preparación del entorno, el uso de lenguaje inclusivo y accesible, la posibilidad de



pausar o detener la conversación ante cualquier signo de malestar y un seguimiento posterior, ofreciendo la devolución de resultados.

Asimismo, las participantes recibieron una remuneración simbólica en reconocimiento a su tiempo y a la relevancia de sus aportaciones. Las entrevistas fueron grabadas en audio y video con autorización expresa, y posteriormente transcritas y sistematizadas, preservando el tono y la voz de cada participante. En los casos en que se solicitó anonimato, se utilizaron en el informe seudónimos y se omitieron o agregaron datos contextuales (como lugares, organizaciones o rasgos identificables) para proteger su integridad y la de sus comunidades.

Desde una ética feminista descolonial e interseccional, el proceso se concibió como un acto colectivo de restitución y visibilización. Las participantes son reconocidas como productoras de conocimiento y agentes culturales, y las investigadoras como mediadoras situadas que acompañan la traducción y puesta en común de esas voces. Las citas textuales se integran únicamente cuando son necesarias para sustentar el análisis, evitando la revictimización o la sobrerrepresentación del dolor legible.

Categorías de análisis por sector

Las categorías de análisis se definieron a partir de los tres niveles metodológicos descritos en el diseño general —trayectorias personales, inserción sectorial y dimensiones estructurales— y se aplicaron de forma transversal a los nueve subsectores culturales analizados. Su propósito fue poner en práctica el enfoque feminista descolonial e interseccional que guía la investigación, facilitando la comparación entre subsectores y la identificación de patrones compartidos de desigualdad, resistencia y agencia.

Estas categorías articulan las principales dimensiones de análisis que orientaron la lectura e interpretación de los testimonios:

- **Trayectorias vitales y procesos identitarios:** exploran los recorridos migratorios, los vínculos familiares y afectivos, las experiencias de desarraigo o duelo y los procesos de reconstrucción identitaria en relación con la cultura.
- **Áreas de actividad y condiciones laborales:** analizan los roles en los que se desempeñan las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural, atendiendo a las modalidades de contratación, la estabilidad laboral, los honorarios, los tiempos de trabajo, la multitarea, el reconocimiento del trabajo intelectual y de cuidados, así como a la incidencia del estatus administrativo.



- **Representación cultural:** examina la presencia y visibilidad de las mujeres migrantes y/o racializadas en los espacios de programación, catálogos, repertorios, ferias o medios especializados, así como los marcos de lectura que median su recepción (estereotipos, exotización, tokenismo). También se analiza el acceso a los espacios de decisión.
- **Dificultades y desafíos:** identifica las barreras estructurales, materiales, simbólicas y contextuales que obstaculizan el acceso, la participación y el reconocimiento: precariedad laboral, pagos tardíos, discriminación racial, trabas administrativas, machismo y brechas lingüísticas o territoriales, entre otras.
- **Estrategias de resistencia y cuidado:** agrupa las prácticas individuales y colectivas mediante las cuales las mujeres transforman su presencia en agencia, creando redes de apoyo, mentorías, proyectos autogestionados, alianzas o protocolos de cuidado que sostienen la continuidad de sus trayectorias.

La aplicación transversal de estas cinco categorías permitió identificar tanto las especificidades de cada subsector como las tendencias compartidas del conjunto del ecosistema cultural.

Análisis, conclusiones y prioridades de acción

La última fase del proceso metodológico se centró en la sistematización, interpretación y contraste de la información recabada a lo largo de la investigación, con el objetivo de construir un diagnóstico sólido y propositivo sobre la representación y participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural español.

A partir del cruce de entrevistas, fuentes documentales y datos estadísticos, se elaboró una lectura analítica que permitió identificar los principales ejes de desigualdad y las formas de resistencia que atraviesan los nueve subsectores culturales.

El trabajo se desarrolló de manera colectiva y reflexiva, combinando sesiones de lectura conjunta de las transcripciones, codificación temática y revisión cruzada de las relatorías de las entrevistas. Este proceso se orientó a describir las condiciones existentes y a interpretar las dinámicas estructurales que configuran la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en la cultura, situando sus experiencias dentro de un marco más amplio de derechos culturales.



En cada análisis subsectorial se incluye una tabla de barreras y recomendaciones que sintetiza los principales obstáculos identificados y las propuestas derivadas del análisis. El nivel de acción de cada medida se clasifica de manera orientativa según el tipo de transformación que requiere —estructural (cambios normativos o institucionales que modifican reglas del sistema), programático (políticas, programas o planes sostenidos en el tiempo) u operativo (acciones concretas o instrumentos de gestión). Dado que muchas recomendaciones inciden en más de un plano —por ejemplo, estructural y operativo a la vez—, se ha optado por consignar doble categoría cuando corresponde, para reflejar su alcance transversal.

A partir del análisis comparativo de las tablas sectoriales de barreras y recomendaciones, se identificaron los ejes transversales que articulan los hallazgos del informe:

1. **Persistencia del racismo estructural** en los espacios culturales.
2. **Precariedad laboral y brechas de acceso** a oportunidades.
3. **Barreras administrativas y simbólicas** que limitan el ejercicio de derechos.
4. **Invisibilización en los espacios de representación** y gobernanza cultural.
5. **Estrategias de resistencia, cuidado y creación colectiva** como mecanismos de transformación y agencia.

Estas dimensiones se convirtieron en la base para la formulación de las prioridades de acción del informe, orientadas a fortalecer el ejercicio efectivo de los derechos culturales de las mujeres migrantes y/o racializadas. Las propuestas se articulan en torno a los principios de acceso, participación, creación y gobernanza cultural.

Limitaciones y dificultades metodológicas

El desarrollo de la investigación enfrentó algunas limitaciones inherentes al alcance y naturaleza cualitativa del estudio. La muestra reducida y el carácter exploratorio del informe impiden formular conclusiones generalizables, aunque sí permiten identificar tendencias, patrones y dinámicas compartidas entre distintos sectores culturales.

Una de las principales dificultades fue delimitar los perfiles profesionales de las participantes, ya que la mayoría desarrolla ocupaciones múltiples y transversales dentro del campo cultural (por ejemplo, creadoras que también son gestoras, investigadoras o editoras). Esta condición híbrida, lejos de ser una limitación, refleja la realidad contemporánea del trabajo cultural y la necesidad de reconocer su carácter interdependiente.



Asimismo, se registraron dificultades de acceso a mujeres migrantes y/o racializadas en sectores con menor representación, como videojuegos, restauración y patrimonio, lo que redujo el número de casos disponibles en estos ámbitos.

Aunque la propuesta inicial contemplaba la realización de grupos focales intersectoriales, se optó finalmente por sustituirlos por entrevistas individuales en profundidad, priorizando la creación de espacios seguros y confidenciales que permitieran recoger testimonios más situados y sensibles. Para mitigar la ausencia de dinámicas grupales, el equipo aplicó un análisis comparativo transversal entre sectores y mantuvo sesiones internas de contraste y validación colectiva.

Por último, la escasez de datos estadísticos desagregados por origen y racialización en el ámbito cultural limitó la triangulación cuantitativa, reforzando la necesidad de una aproximación cualitativa.

En este sentido, el informe debe entenderse como un punto de partida y un ejercicio de visibilización, que aporta un marco analítico y empírico inédito para seguir profundizando en la construcción de un ecosistema cultural más equitativo y plural.

Uso de herramientas digitales e inteligencia artificial

Durante el proceso de redacción y análisis se emplearon herramientas digitales de apoyo, entre ellas software de transcripción automática, análisis de texto y redacción asistida por inteligencia artificial (IA).

Su uso se limitó a tareas de organización, síntesis y revisión lingüística, manteniendo en todo momento el criterio ético, analítico y humano del equipo investigador en la interpretación de los datos y la elaboración de los contenidos. El empleo de estas herramientas permitió optimizar los tiempos de procesamiento de la información y garantizar la coherencia editorial del informe, sin sustituir el trabajo crítico ni la reflexión colectiva de las investigadoras. Las decisiones conceptuales, interpretativas y de escritura final fueron realizadas exclusivamente por el equipo humano.

Fases y cronograma de trabajo

El proceso metodológico del estudio se estructuró en distintas fases, que abarcan desde la revisión documental inicial hasta la elaboración de conclusiones y recomendaciones. La siguiente tabla resume los principales hitos, actividades y periodos de ejecución que conformaron la planificación del trabajo de investigación.

Tabla 1. Fases y cronograma de trabajo del proceso metodológico. Elaboración propia a partir de la planificación y ejecución del informe.

Fase	Periodo	Actividades principales
0. Preparación	Junio - julio 2025	Revisión documental y bibliográfica, diseño metodológico, elaboración de la guía de entrevistas y protocolos éticos.
1. Trabajo de campo	Julio – agosto 2025	Realización de entrevistas en profundidad, primeras sistematizaciones y análisis cualitativo preliminar. Durante agosto el trabajo mantuvo un ritmo más flexible, centrado en la transcripción y organización del material recopilado.
2. Análisis sectorial	septiembre 2025	Realización de entrevistas, sistematización y análisis comparativo por sectores, validación interna de resultados y elaboración de borradores temáticos.
3. Redacción y edición	octubre 2025	Redacción final del informe, revisión y edición de estilo, maquetación y entrega institucional.



Marco político y conceptual

Enfoque político

Garantizar los derechos culturales exige poner en el centro las necesidades de todas las personas y comunidades, especialmente de aquellas que enfrentan mayores barreras para crear, participar y decidir sobre su vida cultural. Este principio, recogido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), reafirma que los derechos culturales son derechos humanos y, por tanto, deben garantizarse en condiciones de igualdad y sin discriminación. Reconocerlo supone admitir que no todas las personas parten de las mismas condiciones para ejercer sus derechos y que las desigualdades estructurales —de género, raza, origen, clase o condición administrativa— condicionan la posibilidad de participar plenamente en la vida cultural.

Este informe parte de esa constatación. Asume que garantizar los derechos culturales no puede limitarse a promover el acceso o la diversidad simbólica, sino que requiere identificar y transformar las estructuras que reproducen desigualdades. Reconocer la diversidad en su sentido más amplio implica también atender las asimetrías de poder que la atraviesan y los mecanismos que históricamente han excluido a ciertos grupos del relato cultural común. Desde este marco, el informe se propone visibilizar y analizar las barreras específicas que enfrentan las mujeres migrantes y/o racializadas en el Estado español. Sus experiencias y trayectorias se encuentran determinadas por intersecciones de género, racialización, origen, clase y situación administrativa, entre otros ejes de desigualdad. Solo al situar estas intersecciones en el centro del análisis es posible comprender las dinámicas que restringen su participación, representación y reconocimiento en los distintos ámbitos culturales.

Garantizar los derechos culturales requiere políticas capaces de responder a estas realidades y de combatir las exclusiones históricas que las sostienen. Implica avanzar hacia una auténtica democracia cultural, entendida como la posibilidad de que todas las personas y comunidades participen en la definición de lo común, de los significados compartidos y de los modos de creación y expresión que conforman una sociedad. En este horizonte, la pluralidad se reconoce como patrimonio colectivo, y el ejercicio efectivo de los derechos culturales se convierte en condición indispensable para la justicia social y la igualdad.



Para orientar este análisis y dotarlo de un lenguaje conceptual coherente, el informe adopta un marco que permita estructurar el diálogo entre teoría y práctica, y que sirve de base para la aplicación de las metodologías cualitativas que se desarrollarán en los capítulos siguientes. A partir de este propósito, el siguiente apartado presenta el enfoque feminista descolonial e interseccional que sostiene todo el documento y sobre el cual se articulan las principales categorías analíticas.

Enfoque feminista descolonial e interseccional

El presente informe se fundamenta en un marco conceptual feminista descolonial e interseccional que permite analizar la representación y participación de las mujeres migrantes y/o racializadas, considerando la imbricación entre género, racialización, origen, clase y situación administrativa, entre otros ejes de desigualdad. Este enfoque reconoce que estas dimensiones no operan de manera aislada, sino que se entrecruzan configurando experiencias específicas de exclusión, resistencia y agencia. Solo a través de esta mirada es posible visibilizar las condiciones estructurales que limitan la participación cultural y, al mismo tiempo, reconocer las estrategias que las propias mujeres desarrollan para transformar sus contextos.

Feminismo descolonial

Cuando decimos que este informe adopta un enfoque feminista descolonial, nos referimos a una perspectiva crítica, que cuestiona las bases históricas, políticas y epistémicas del colonialismo y sus herencias actuales, es decir, de la colonialidad, especialmente en las relaciones entre género, raza y clase. El feminismo descolonial parte del reconocimiento de que el orden colonial instaurado desde la expansión europea estableció jerarquías de humanidad que situaron a las mujeres y cuerpos feminizados de los territorios colonizados en posiciones de subalternidad.

Esta mirada identifica el racismo como una de las bases principales de la desigualdad, critica la idea de que lo europeo constituye la medida de lo humano y propone contar la historia desde otras perspectivas, otorgando valor a los conocimientos, raíces y voces de quienes han sido históricamente marginadas. No separa raza, género y clase, sino que entiende que estos sistemas de opresión se imbrican y se viven de forma simultánea en la experiencia cotidiana de las personas.

Por ello, los pensamientos y propuestas que emergen desde los territorios del Sur Global son fundamentales para imaginar alternativas más justas y cuestionar las formas de opresión normalizadas a lo largo de la historia. Desde este lugar de observación y entendimiento, el informe reconoce los diferentes tipos de opresión



que viven los cuerpos de mujeres migrantes y/o racializadas, atendiendo a la complejidad de sus experiencias, pero también a sus capacidades de resistencia y transformación.

Interseccionalidad

La interseccionalidad, concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989), permite comprender cómo distintas formas de discriminación —como el racismo, el sexismo o el clasismo— se entrelazan generando experiencias específicas de desigualdad. Aplicada al análisis de la participación de mujeres migrantes y/o racializadas en el marco de los derechos culturales, la interseccionalidad revela que no enfrentan simplemente múltiples discriminaciones independientes, sino un entramado de opresiones que condiciona de manera particular sus oportunidades de acceso, representación y ejercicio de derechos.

Asimismo, este enfoque resulta clave para identificar las barreras estructurales que operan en los ámbitos sociales, económicos y políticos, a la vez que permite reconocer las formas de agencia y resistencia que las mujeres migrantes y/o racializadas desarrollan en contextos de exclusión.

Desde una perspectiva feminista descolonial, la interseccionalidad se entiende también como una herramienta política que permite diseñar políticas públicas más inclusivas y contextualizadas, capaces de atender la diversidad de experiencias y promover una igualdad efectiva.

El enfoque feminista descolonial e interseccional guía todo el proceso metodológico y analítico de este informe. Este marco permite leer las desigualdades presentes en el ámbito cultural tanto en su dimensión simbólica como en su raíz estructural, vinculada a factores sociales, económicos y políticos más amplios. Desde esta perspectiva, el informe construye un análisis situado que da cuenta de las experiencias y aportes de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural en España, reconociéndolas como sujetas activas en la producción de conocimiento y en la transformación de las prácticas culturales. Este trabajo busca profundizar en el conocimiento sobre su representación, participación y condiciones laborales, con el propósito de aportar evidencias que orienten políticas públicas hacia la igualdad y la diversidad efectiva en la cultura. El marco teórico que lo sustenta constituye la base para el desarrollo de las categorías analíticas que guían el estudio.



Categorías clave

Desde el enfoque que orienta este informe, las categorías conceptuales que se presentan a continuación permiten profundizar en los principales ejes de análisis. La interseccionalidad, desarrollada en el apartado anterior, opera como principio transversal que articula las nociones de *mujer(es)*, *migrantes*, *racializadas*, *igualdad*, *diversidad* y *pluralismo*. Cada una de estas categorías ofrece una perspectiva complementaria para interpretar las desigualdades estructurales y las formas de participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural.

Mujer(es)

El concepto de *mujer* no puede asumirse como una categoría homogénea ni universal. La diversidad de trayectorias migratorias, territorios, lenguas, religiones, cuerpos, contextos socioeconómicos y experiencias vitales impide reducir a las mujeres a una identidad única. Sin embargo, la definición hegemónica de *la mujer*, de raíz occidental, ha contribuido históricamente a excluir e invisibilizar otras formas de ser mujer más allá de lo biológico. De esta forma, este marco ha reforzado representaciones que presentan a las mujeres diversas —migrantes y/o racializadas— como grupos monolíticos, sin agencia y definidos únicamente por sus opresiones.

Por este motivo, este informe utiliza el término *mujeres* en plural, para respetar la autoidentificación de quienes participan, reconociendo la pluralidad de trayectorias y formas de nombrarse. De este modo, se evita la imposición de definiciones externas y se promueve que sean las propias mujeres quienes otorguen sentido y significado a sus experiencias, fortaleciendo su agencia política y su participación plena en la construcción de conocimiento y en el diseño de políticas públicas.

Desde esta perspectiva, el término *mujeres* se entiende, sobre todo, como una categoría política. Reconoce la existencia de desigualdades estructurales que atraviesan las vidas de las mujeres migrantes y/o racializadas, así como las prácticas de resistencia y los procesos de transformación que ellas mismas impulsan en sus comunidades y en el sector cultural. El uso del plural subraya esa diversidad, al tiempo que evidencia la tendencia de los discursos institucionales y mediáticos a homogeneizar o instrumentalizar las diferencias.

En el marco de este informe, hablar de *mujeres* implica reconocer la complejidad de las experiencias que surgen de la intersección entre género, origen, racialización y clase. Esto supone asumir que las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres



migrantes y/o racializadas deben comprenderse más allá de la desigualdad de género, deben analizarse en relación con las múltiples capas de discriminación y exclusión que configuran su posición social.

Migrantes

En este informe, el término *migrante* trasciende la definición legal o administrativa y se aplica a personas cuyos desplazamientos están atravesados por dinámicas históricas de colonialismo, desigualdad global y políticas migratorias restrictivas. Las mujeres migrantes, en particular, enfrentan formas de discriminación interseccional que combinan racismo, sexismo y clasismo, lo que repercute en su acceso a derechos, recursos y reconocimiento social.

La figura de la persona migrante suele construirse socialmente como un *otro* problemático, generando narrativas que invisibilizan las causas estructurales de la movilidad: la crisis climática, la violencia política, el empobrecimiento o las violaciones sistemáticas de derechos humanos, frecuentemente vinculadas a intervenciones políticas, económicas y militares de las potencias del norte global. El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (ONU, 2018) reconoce que la migración es un fenómeno histórico y estructural que debe gestionarse desde el respeto a los derechos humanos, sin discriminación y con un enfoque de justicia social.

Desde una perspectiva descolonial, la categoría *migrante* no es neutra: ha sido utilizada históricamente para jerarquizar y diferenciar a las personas según criterios raciales, nacionales, lingüísticos o religiosos, legitimando regímenes de desigualdad. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, ONU, 2021) ha señalado que las políticas migratorias deben evitar reproducir discriminaciones raciales o exclusiones basadas en el origen. Esta lectura crítica permite comprender que la movilidad humana no puede separarse de las estructuras coloniales y capitalistas que organizan el mundo contemporáneo y que definen quién puede moverse, de qué manera y con qué derechos.

En el contexto español, algunos informes y colectivos feministas han propuesto el uso del término *migradas* para subrayar que la movilidad no es una elección individual o voluntaria, sino el resultado de procesos históricos y políticos (Fundación Cepaim, 2022; Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe, 2021). Mientras *migrante* tiende a situar a la persona en tránsito o en una condición permanente de extranjería, *migrada* enfatiza el hecho consumado del



desplazamiento y centra la mirada en la trayectoria vital y en la agencia de las personas.

No obstante, para los fines de este informe, se opta por mantener el uso del término *migrante*, por ser la categoría empleada en los principales marcos legales e institucionales internacionales (ONU, Unión Europea, CERD, entre otros), y porque facilitar un diálogo coherente con las políticas públicas y los documentos normativos vigentes. El término se utiliza aquí con un sentido crítico y situado, que reconoce las tensiones y jerarquías que lo atraviesan y lo resignifica desde la experiencia y la voz de las mujeres que lo encarnan.

Reconocer a las personas migrantes implica garantizar sus derechos y dignidad, al tiempo que se cuestionan las estructuras globales que producen y gestionan la movilidad humana desde una lógica colonial y capitalista. Al mismo tiempo, supone visibilizar que las poblaciones del Sur Global —vulnerabilizadas por un sistema económico y político que las desplaza o subordina— han sido históricamente marginadas, incluso en los relatos culturales que configuran la memoria colectiva.

En este informe, el uso del término *migrante* busca precisamente establecer un puente entre el lenguaje institucional y una lectura crítica de la desigualdad estructural, entendiendo la migración no como un problema, sino como una experiencia social y cultural que redefine el territorio, las identidades y las prácticas de participación en la cultura.

Racializadas

El término *racializadas* se utiliza para referirse a las personas que, en un contexto social y político determinado, son construidas como otras a partir de rasgos físicos, culturales o geográficos, y situadas en posiciones de inferioridad. Como señala el *Informe sobre Mujeres Migrantes y Racializadas en el ámbito audiovisual* (CIMA, 2022: 7), el término designa a quienes reciben un trato desfavorable o discriminatorio en función de la categoría racial que la sociedad les atribuye.

Desde una perspectiva descolonial, la racialización es un proceso histórico vinculado a la colonialidad del poder (Quijano, 2000), mediante el cual se asigna valor y humanidad de forma jerárquica y desde una mirada eurocéntrica. La racialización implica la construcción y asignación de significados y marcas raciales que se materializan en los cuerpos, determinando las posiciones que estos ocupan dentro de las estructuras del heteropatriarcado y del capitalismo, y contribuyendo a sostener y reproducir las instituciones políticas que perpetúan el orden de poder.



Como advierte el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA, 2024), el término *racializadas* abarca tanto personas que han experimentado un proceso de migración internacional como a aquellas que, aun nacidas en Cataluña o en otros lugares del mundo occidental, pueden ser objeto de racismo o discriminación por su origen percibido. Esto incluye, en teoría, a personas que contarían con los mismos derechos culturales y de ciudadanía, pero que son discriminadas en función de sus colores, acentos, prácticas religiosas u otras asignaciones de raza (Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, 2007).

La racialización se sostiene en estructuras de poder interrelacionadas —racismo, heteropatriarcado y capitalismo— que se reproducen en las instituciones sociales, económicas y culturales. En este sentido, el privilegio racial opera como un acceso diferenciado a derechos fundamentales, mientras que las personas racializadas son ubicadas en posiciones de desventaja o exclusión.

Asimismo, las personas que habitan el lugar de cruce entre ser *mujer* y *racializada* vivencian discriminaciones específicas derivadas de la interacción entre racismo y sexismo. Estas formas de discriminación han sido ampliamente documentadas en informes internacionales y estatales, como la Estrategia Nacional contra el Racismo y la Discriminación Racial 2023–2030 (OHCHR, 2023).

En el marco de este informe, el término *mujeres racializadas* se emplea para visibilizar y analizar las formas específicas de discriminación que enfrentan las mujeres en contextos culturales, sociales y laborales donde el racismo actúa como eje estructural. Esta categoría no define una identidad, sino un proceso social de asignación jerárquica que coloca a ciertas personas en situaciones de inferioridad y exclusión en función de percepciones raciales y culturales. Reconocer este proceso es fundamental para comprender las desigualdades estructurales del sector cultural y para impulsar políticas públicas que aseguren la participación plena y el reconocimiento de todas las personas en la vida cultural. Asimismo, resulta importante diferenciar racializadas de migrantes, ya que considera también a aquellas mujeres que, aunque nacidas en el Estado español o en otros países europeos, continúan siendo objeto de discriminación racial por sus rasgos, acentos, prácticas religiosas o ascendencia.

Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como finalidad combatir todas las formas de discriminación —directa o indirecta— por razón de sexo y promover una igualdad sustantiva entre



mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que la dificultan. Este marco legal establece objetivos y acciones para reducir brechas, corregir inequidades y erradicar exclusiones, en especial aquellas vinculadas a la violencia de género o a las desigualdades interseccionales. Sin embargo, es importante clarificar a qué nos referimos al hablar de *igualdad*.

En línea con los marcos propuestos por la ONU y la CEPAL, este planteamiento no busca meramente la homogeneización, sino la construcción de una verdadera equidad estructural. Desde el enfoque de este informe, la igualdad no puede entenderse como la aplicación de un trato idéntico para todas las personas, sino como un proceso que exige reconocer las desigualdades estructurales heredadas del colonialismo, el patriarcado y el capitalismo. La igualdad no se agota en la garantía de derechos formales, también implica transformar las condiciones materiales, simbólicas y políticas que reproducen la inequidad. Supone reconocer que las diferencias históricas, culturales y sociales no deben traducirse en desigualdad, sino en un motor de valor y riqueza para la sociedad.

En el ámbito cultural, este principio implica revisar las brechas salariales, la presencia desigual de mujeres migrantes y/o racializadas en los espacios de decisión y representación, así como los sesgos estructurales que determinan quién puede crear, participar o ser reconocido en la vida cultural. En este estudio, la igualdad se entiende como una condición para el ejercicio pleno de derechos universales y como una tarea política que exige reconocer las diferencias que atraviesan a las mujeres migrantes y/o racializadas, así como redistribuir el poder cultural. Nos referimos a una igualdad que no desconoce la pluralidad de experiencias ni las violencias diferenciadas que afectan a determinados grupos (Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, 2007), sin perder de vista que el objetivo no es homogeneizar a las personas, sino asegurar condiciones de justicia, equidad y dignidad para todas.

Diversidad

La diversidad cultural constituye el principal patrimonio de la Humanidad. Es el producto de miles de años de historia, fruto de la contribución colectiva de todos los pueblos, a través de sus lenguas, ideas, técnicas, prácticas y creaciones.

(CGLU, 2015)



La diversidad se refiere a la multiplicidad de identidades, experiencias y formas de vida que componen una sociedad. Su reconocimiento y protección son condiciones indispensables para garantizar los derechos culturales y la convivencia democrática.

Este principio implica que todas las personas y comunidades tengan el derecho a vivir, crear y expresarse según sus propias referencias culturales, así como a acceder a las distintas manifestaciones culturales presentes en la sociedad. Sin embargo, la diversidad no puede reducirse a una celebración abstracta de las diferencias. Es también el resultado de procesos históricos, políticos y económicos que han generado jerarquías entre culturas, saberes y cuerpos, situando a determinados sujetos en posiciones estructurales de desventaja.

El Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA, 2024) señala:

La diversidad cultural adopta configuraciones variables en función del lugar y el momento, y se traduce en formas diversas de identificación personal y de expresión cultural, cruzadas por variables relacionadas con el género, la lengua, el origen, las creencias, las capacidades o las disciplinas artísticas. La realidad histórica de cada territorio, el peso de los agentes culturales públicos y privados y las expresiones culturales que se vehiculan, las prioridades políticas o las desigualdades de acceso a los recursos educativos, sociales, económicos y políticos hacen que la diversidad cultural refleje muy a menudo desequilibrios y desigualdades.

Esta perspectiva coincide con lo planteado en la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de la UNESCO (2001), en la que se reconoce la diversidad como un aspecto consustancial a la cultura. Por esto, es necesario reconocer que la diversidad no puede reducirse a un elemento decorativo o simbólico, sino que debe ser un principio activo que guíe las relaciones sociales, el diseño institucional y las políticas públicas (CGLU, 2025), reconociendo las desigualdades históricas que la atraviesan.

La interculturalidad se asienta en la necesidad de una transformación profunda de las estructuras, instituciones y relaciones sociales, constituyendo un eje central de un proyecto histórico alternativo. En ausencia de esta transformación, la interculturalidad corre el riesgo de quedar reducida a un plano funcional e individual, sin capacidad de incidir en la colonialidad que organiza la vida social ni en el carácter monocultural y hegemónico del Estado.

A diferencia del multiculturalismo, que se limita a gestionar la diferencia dentro del orden nacional haciéndola compatible con las lógicas del neoliberalismo, la



interculturalidad plantea cambios estructurales que trascienden el mero reconocimiento o la incorporación simbólica de lo diverso. Desde un enfoque feminista descolonial, implica comprender la diversidad como un principio activo que interpela a las instituciones y promueve la reconceptualización de marcos y prácticas para garantizar relaciones equitativas entre distintos modos culturales de pensar, actuar y vivir.

En el contexto de las mujeres migrantes y/o racializadas, este planteamiento requiere avanzar hacia políticas públicas que no solo reconozcan sus aportaciones y saberes, sino que transformen las estructuras que reproducen desigualdades, consolidando así un marco de igualdad efectiva de democracia cultural.

Pluralismo

El pluralismo cultural constituye la respuesta política al hecho de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural es propicio para los intercambios culturales y el desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida pública.
(UNESCO, 2001)

El pluralismo implica reconocer y valorar la convivencia de diferentes visiones del mundo, sistemas de conocimiento y prácticas culturales, en un marco que, más allá de tolerar la diversidad, la integre como parte constitutiva del proyecto democrático. Desde esta perspectiva, se concibe como una condición para la vida pública y para el ejercicio pleno de los derechos culturales.

Según el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA, 2024), las políticas culturales orientadas al pluralismo deben promover, de manera complementaria, tres principios:

1. Reconocimiento, que implica valorar la pluralidad de identidades culturales.
2. Convivencia, que fomenta la cohesión y la vida en común.
3. Cruce e interacción, que impulsa la creación de nuevos referentes colectivos a partir del encuentro entre expresiones culturales diversas (Zapata-Barrero, 2010).

Desde esta perspectiva, el pluralismo no se limita a aceptar la diversidad: busca generar espacios de diálogo, negociación y construcción compartida dentro de las instituciones y las comunidades culturales.



Desde el enfoque descolonial que orienta este informe, es necesario ir más allá de las políticas multiculturalistas centradas en el reconocimiento simbólico sin transformación estructural. Esto implica cuestionar la supremacía del pensamiento occidental y abrir espacios para que saberes y formas de vida subalternizadas participen activamente en la construcción de políticas públicas y marcos normativos. La búsqueda de pluralidad debe superar las políticas multiculturalistas con una visión liberal del reconocimiento —que celebre la diferencia cultural sin cuestionar las jerarquías que la anteceden—, y debe insistir en la coexistencia de dinámicas plurales en los territorios (Ibarra, 2024).

El pluralismo, por tanto, consiste en garantizar la coexistencia de expresiones diversas, pero también en reconocer los desequilibrios, tensiones y negociaciones que configuran el campo cultural, para transformarlos en oportunidades de encuentro y justicia. Promover el pluralismo significa fortalecer la vida democrática, abriendo los espacios culturales a todas las voces y reconociendo su capacidad de transformar colectivamente el sentido de lo común.

Las categorías desarrolladas en este bloque —mujer(es), migrantes, racializadas, igualdad, diversidad y pluralismo— constituyen el armazón conceptual que sostiene el análisis de este informe. A partir de ellas se interpretan los datos, los testimonios y las observaciones recogidas en el trabajo de campo, permitiendo una lectura interseccional, feminista y descolonial de las desigualdades que atraviesan el sector cultural.



Contexto

En este capítulo se presenta un marco comparativo que permite contextualizar las desigualdades estructurales del empleo femenino en el Estado español, con el propósito de analizar cómo estas se manifiestan en el sector cultural. Desde una perspectiva feminista, descolonial e interseccional, se reconoce que las condiciones de precariedad, exclusión y desigualdad que afectan a las mujeres se intensifican cuando se cruzan con factores como la racialización, el origen migratorio, la clase social o la situación administrativa.

El análisis busca ofrecer una base sólida para comprender la *brecha interseccional*, entendida como el conjunto de desigualdades que enfrentan las mujeres migrantes y/o racializadas en el acceso, participación y representación dentro del ámbito laboral cultural. Reconocemos que las consecuencias de estas vivencias de violencia y exclusión afectan profundamente la salud, tanto en el aspecto corporal como en el psicológico. Por ello es tan relevante dar cuenta de esta situación, para buscar sostenidamente mejoras que puedan ser verdaderamente efectivas en las experiencias encarnadas de las mujeres.

El capítulo se organiza en cuatro apartados: el primero ofrece una panorámica general del empleo femenino en España; el segundo aborda la situación específica de las mujeres migrantes y/o racializadas; el tercero analiza el empleo en el sector cultural, considerando sus particularidades en relación con el género; y el cuarto profundiza en la brecha interseccional que afecta a las mujeres migrantes y/o racializadas en el trabajo cultural. Este recorrido permitirá contrastar la hipótesis central del informe: las desigualdades que atraviesan el mercado laboral en España se reproducen en el ámbito cultural y se intensifican en la intersección entre género, racialización y estatus migratorio, consolidando patrones estructurales de exclusión.

Situación laboral de las mujeres

El panorama laboral de las mujeres en España continúa marcado por desigualdades estructurales que dificultan su plena integración en el mercado de trabajo. A pesar de los avances normativos y sociales en materia de igualdad de género, persisten diferencias significativas en las tasas de empleo, las condiciones laborales y el acceso a puestos de responsabilidad. La feminización de la precariedad, las dificultades para conciliar la vida laboral y personal y la persistencia de roles de



género tradicionales configuran un escenario en el que la discriminación y la desigualdad continúan condicionando las trayectorias profesionales de las mujeres.

Participación laboral y empleo

Las tasas de participación y empleo de las mujeres en España se mantienen por debajo de las de los hombres. Según la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2024 la tasa de actividad de las mujeres entre 16 y 64 años fue del 71,8 %, frente al 81,8 % masculina (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024a). La tasa de empleo de mujeres alcanzó el 62,9 % en el cuarto trimestre de 2024 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024b).

La brecha se acentúa entre la población más joven: en 2023, el paro entre mujeres de 15 a 24 años fue del 26,5 %, frente al 23,6 % en los hombres (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025). Existen también diferencias territoriales relevantes: en Andalucía, por ejemplo, el paro femenino alcanzó el 19,19 %, frente al 14,14 % masculino, según el informe *Las Mujeres en el Mercado de Trabajo Andaluz 2024* (Junta de Andalucía, 2025).

Calidad del empleo

Las desigualdades laborales de género no se limitan al acceso al empleo, además se extienden a su calidad. En 2023, el 22,2 % de las mujeres ocupadas trabajaban a tiempo parcial, frente al 6,7 % de los hombres. Más de la mitad de estas mujeres lo hacía de forma involuntaria, principalmente debido a la falta de ofertas de empleo a tiempo completo o por la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023).

La temporalidad, entendida como la proporción de personas que trabajan con contratos de duración determinada, es otro indicador clave de precariedad laboral. En el segundo trimestre de 2024, afectaba al 19,6 % de las mujeres, frente al 16,8 % de los hombres. Esta brecha se explica en parte por la concentración del empleo femenino en sectores tradicionalmente feminizados —como la educación, la sanidad y los servicios sociales—, que reúnen a una de cada cuatro trabajadoras. Estos sectores, además, presentan una alta incidencia de contratos temporales, lo que contribuye a mantener mayores niveles de precariedad entre las mujeres (Instituto de las Mujeres, 2023).



Esta concentración sectorial, junto con la parcialidad y la temporalidad, consolida una precarización estructural del trabajo femenino, que también se expresa en la *segregación ocupacional*, es decir, en la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores y jerarquías laborales.

Segregación ocupacional

La segregación ocupacional es una manifestación de la distribución desigual de mujeres y hombres en el mercado laboral. Se manifiesta tanto en su dimensión horizontal, concentración de mujeres y hombres en distintos sectores de actividad laboral, como en su dimensión vertical, vinculada a las diferencias en el acceso a ciertos puestos laborales.

Desde una perspectiva horizontal, las mujeres se concentran en sectores relacionados con los cuidados y servicios, que suelen estar peor remunerados y tener menos reconocimiento social. En 2023, el 76 % del empleo en sanidad y educación estaba ocupado por mujeres, mientras que los hombres representaban el 91 % del empleo en la construcción y el 69 % en la industria manufacturera (INE, 2024).

En términos de la segregación vertical, las mujeres continúan infrarrepresentadas en los niveles jerárquicos superiores. En 2023, sólo el 35 % de los cargos directivos estaban ocupados por mujeres (Eurostat, 2023). La baja presencia femenina en puestos de toma de decisiones —como consejos de administración o alta dirección— refleja barreras estructurales que limitan su acceso al poder económico e institucional, y contribuye a la reproducción de las desigualdades salariales y de influencia institucional (INE, 2023; Grant Thornton, 2024).

Brecha salarial e ingresos

Según la *Encuesta de Estructura Salarial del INE* (2022), el salario medio anual de las mujeres fue de 24.359,82 €, frente a los 29.381,84 € de los hombres, lo que supone una diferencia del 17,09 % (brecha salarial bruta). Si se considera la ganancia media por hora—(según la metodología de Eurostat para asalariados en empresas de 10 o más trabajadores—), la brecha salarial se sitúa en el 9,0 %.

La desigualdad se acentúa al analizar los ingresos derivados de la actividad laboral. En el caso de las pensiones de jubilación de las trabajadoras autónomas, la diferencia respecto a los hombres alcanza aproximadamente el 25%. Estas brechas



se amplían con la edad y la maternidad, debido a las interrupciones en la carrera profesional y a la reducción de jornada asociada al trabajo de cuidados (Instituto de las Mujeres, 2023; INE, 2022; Eurostat, 2023; OCDE, 2022).

Estas diferencias salariales reflejan desigualdades actuales y, al mismo tiempo, condicionan las trayectorias profesionales, ya que reducen las cotizaciones y afectan directamente la seguridad económica y las pensiones de las mujeres.

Protección social

En 2025, la pensión media de jubilación asciende a 1.503,3 € mensuales para el conjunto del sistema (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2025). Sin embargo, al desglosar esta cifra, la pensión media de jubilación de los hombres es significativamente superior a la de las mujeres, reflejando la persistencia de la brecha de género también en las pensiones.

En el contexto de los acuerdos de Diálogo Social de 2023 (Real Decreto-ley 2/2023), se establecieron medidas específicas para reducir esta brecha, como el complemento para la brecha de género, cuya cuantía se incrementó en 10% adicional al IPC en 2024 y 2025.

En relación con las prestaciones por desempleo, las mujeres reciben históricamente un mayor porcentaje de prestaciones asistenciales —no vinculadas a la cotización—, lo que evidencia un acceso más limitado a los derechos contributivos (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], 2024).

Conciliación y cuidados

Las disparidades laborales de género están directamente vinculadas a interrupciones de la carrera laboral y a las dificultades de conciliación. El peso de las responsabilidades domésticas y familiares recae principalmente en las mujeres. En 2023, el 84% de las excedencias por cuidado fueron solicitadas por mujeres, y el 92% de las reducciones de jornada por este motivo también las realizaron ellas. Esta sobrecarga de cuidados limita las oportunidades laborales y aumenta el riesgo de pobreza: entre el 40 y el 42% de los hogares monoparentales, mayoritariamente encabezados por mujeres, se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social (INE, 2023). Según la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2021), las mujeres dedican una media de 30 horas y 45 minutos semanales a tareas del hogar y de cuidados, frente a 19 horas y 15 minutos de los hombres. Esta carga



desproporcionada limita las oportunidades laborales de las mujeres, contribuye a su exposición a situaciones de vulnerabilidad económica y reproduce las desigualdades de género a lo largo del ciclo vital.

Violencias y discriminación laboral

Finalmente, la brecha laboral también se relaciona con situaciones de violencia y discriminación en el entorno de trabajo. Según la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres (2019), el 17,3% de las mujeres ocupadas ha sufrido acoso sexual en el trabajo. Las condiciones de precariedad y la insuficiencia de mecanismos de protección refuerzan la vulnerabilidad frente a diversas formas de violencia y discriminación laboral.

Desde una perspectiva interseccional, esta vulnerabilidad se agudiza en el caso de las mujeres migrantes y/o racializadas, quienes enfrentan una triple exposición: por género, origen y/o racialización y por clase. Esta dimensión se abordará en el siguiente apartado.

Situación laboral de mujeres migrantes y/o racializadas

En el ámbito laboral, las mujeres migrantes y/o racializadas se ven expuestas a condiciones marcadas por una serie de factores que inciden directamente en su inserción y trayectoria profesional. Su género, su origen nacional, étnico o racial y su posición socioeconómica se entrelazan y generan formas de exclusión y discriminación específicas, que dificultan el acceso a trabajos de calidad y estables, y limitan su desarrollo profesional.

Aunque la investigación sobre la desigualdad de género en el empleo ha avanzado en los últimos años, persisten vacíos importantes en la disponibilidad de datos. La información estadística es más abundante en el caso de las mujeres migrantes, ya que su situación administrativa permite un registro más visible en encuestas, estudios de empleo y políticas de integración. En cambio, las mujeres racializadas con nacionalidad española, como las mujeres musulmanas, gitanas o aquellas con ascendencia asiática, africana o indígena, suelen quedar fuera de los registros oficiales (Europa Press, 2025; El País, 2025).

Esta diferencia genera un sesgo estructural en el conocimiento: invisibiliza a una parte significativa de la población y dificulta la comprensión en toda su complejidad de las desigualdades que atraviesan el mercado laboral español. Por ello, el análisis



de este apartado se centra en los datos disponibles sobre mujeres migrantes, al mismo tiempo que subraya la urgencia de generar información específica sobre mujeres racializadas españolas para comprender el alcance real de la brecha interseccional en el empleo.

Participación laboral y empleo

La participación laboral de las mujeres migrantes sigue siendo significativamente inferior a la de las mujeres nacionales y, además, está marcada por una fuerte segmentación sectorial. En 2024, su tasa de actividad fue del 46,5 %, frente al 53,5 % de los hombres migrantes; mientras tanto su tasa de empleo se situó en el 50,6 %, lo que implica una brecha de 14,7 puntos porcentuales respecto a las mujeres españolas (INE, SEPE, EPA, 2024).

Alrededor del 47 % de las mujeres extranjeras se desempeñan en ocupaciones elementales, y un 30 % en servicios de restauración, limpieza, protección o ventas (Rúa & Iglesias 2015). Las diferencias también se manifiestan según el origen geográfico: las mujeres latinoamericanas predominan en el trabajo doméstico y de cuidados, mientras que las magrebíes y subsaharianas se concentran en la hostelería y los servicios de limpieza, sectores caracterizados por la temporalidad y la informalidad.

La crisis sanitaria de 2020 agravó estas vulnerabilidades: en el tercer trimestre de ese año, la tasa de paro de las mujeres extranjeras alcanzó el 35,52 %, lo que supuso un aumento de casi once puntos porcentuales respecto a la tasa del 24,53 % registrada en el mismo trimestre de 2019 (incremento de 10,99 puntos). Esta afectación superó a la de los hombres migrantes (17,55 %) y a la de las mujeres españolas (15,50 %) (INE, EPA 3T 2020). Aun con cierta recuperación posterior, el empleo de las mujeres migrantes continúa caracterizado por la precariedad estructural y por la sobrerrepresentación en sectores esenciales pero poco valorados social y económicamente.

En lo que respecta a las mujeres racializadas con nacionalidad española, la información es escasa. En el *Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana 2025–2028* (Plan Estatal de Empleo Gitano) se reconoce que las mujeres gitanas presentan una tasa de paro de alrededor del 60 % (Fundación Secretariado Gitano, junio 2025), y una tasa de participación laboral que apenas alcanza el 38,5 % (Plan de Actuación, 2025). Otros colectivos, como las mujeres musulmanas nacidas en España o las afrodescendientes de segunda y tercera



generación, siguen sin contar con diagnósticos diferenciados, lo que perpetúa su invisibilización institucional y estadística.

En síntesis, los datos evidencian que las desigualdades laborales se articulan a partir de la interacción entre estatus migratorio y racialización, generando patrones diferenciados de exclusión. Mientras las mujeres migrantes enfrentan inserciones laborales precarizadas, las mujeres racializadas españolas permanecen fuera del alcance de las estadísticas y de las políticas públicas.

Calidad del empleo

La inserción laboral de las mujeres migrantes en España se caracteriza por la precariedad, la falta de movilidad social y una marcada segmentación racializada del trabajo. En 2024, la gran mayoría, cerca del 88,6 % del empleo femenino total, se concentró en el sector servicios, que incluye ocupaciones altamente feminizadas y precarizadas, como los domésticos, la limpieza o la hostelería (SEPE; MITES, *Informe de la Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo*, 2024). Estas actividades suelen estar asociadas a empleos de alta temporalidad, contratos precarios o falta de contrato, elevada rotación y escasa protección social.

Una de las expresiones más evidentes de esta precarización es el trabajo a tiempo parcial involuntario. Esta modalidad afecta de manera desproporcionada a las mujeres migrantes, cuya tasa de parcialidad involuntaria es significativamente superior en comparación al conjunto de la población femenina. Según el INE (2024), el porcentaje de mujeres asalariadas a tiempo parcial que trabajan a tiempo parcial por no encontrar empleo a tiempo completo se sitúa entre los más altos de Europa. Además, la distribución territorial de las oportunidades laborales revela una clara desigualdad: mientras las ciudades grandes ofrecen mayores oportunidades laborales, las zonas rurales tienden a reproducir condiciones más restrictivas y vulnerables (SEPE, INE, 2024-2025).

Un dato especialmente ilustrativo de esta estructura segmentada es que el 44 % de las personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados del Hogar son de nacionalidad extranjera, un sector en el que la presencia femenina alcanza el 95 % (Seguridad Social, datos de 2022–2024). Esto no es solo consecuencia del mercado laboral, es también parte de una organización social del trabajo profundamente racializada, en la que las mujeres migrantes asumen un papel central en el sostenimiento del sistema de cuidados, sin que ello se traduzca en reconocimiento ni en derechos laborales.



Lejos de constituir únicamente un fenómeno económico, esta distribución del empleo puede interpretarse como una manifestación contemporánea de lo que Aníbal Quijano y María Lugones (1998) conceptualizan como la *colonialidad del trabajo*: un entramado global que entrelaza raza, género y división internacional del trabajo, reservando las formas más precarizadas y desvalorizadas a las poblaciones racializadas.

En el contexto español, esta lógica se traduce en la concentración de mujeres migrantes en los empleos más feminizados, inestables y socialmente deslegitimados —aquellos que garantizan el sostenimiento cotidiano de la vida, pero que se mantienen al margen del reconocimiento y la protección institucional—. A pesar de que muchas de estas mujeres poseen formación universitaria y trayectorias laborales sólidas en sus países de origen, al llegar a España enfrentan procesos burocráticos complejos, dificultades para la homologación de títulos, violencias institucionales persistentes y un trato legal despectivo (Ibarra, 2024).

Según Rúa e Iglesias (2015), “casi una de cada dos mujeres extranjeras trabaja en ocupaciones elementales en España (47%) y un 30%, como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y ventas” (p.7). Esta situación constituye un claro proceso de descenso forzado de clase que se traduce en pérdida de autonomía, precarización y el desaprovechamiento de capacidades y conocimientos, con efectos acumulativos en términos de exclusión social.

En conjunto, la calidad del empleo de las mujeres migrantes en España está determinada por la informalidad, la infravaloración de sus competencias y la racialización de los cuidados. Esta realidad pone de manifiesto que la precariedad no es un efecto colateral de la experiencia migratoria, más bien constituye un mecanismo estructural de integración subordinada en el mercado de trabajo.

Brechas salariales y de ingresos

Aunque en los últimos años se ha registrado una ligera reducción en la brecha salarial entre personas españolas y extranjeras, las diferencias siguen siendo notables. En 2022, las personas asalariadas extranjeras en Cataluña percibieron, en promedio, 8.614€ menos que las españolas (Comissions Obreres de Catalunya, 2024). En el caso específico de las mujeres migrantes, la desigualdad es aún más pronunciada; su salario por hora es significativamente inferior al de las mujeres españolas, con una diferencia que, según diversos análisis, se sitúa frecuentemente



entre el 15 % y el 20 % (INE; Eurostat; UGT, 2024). Esta diferencia refleja la penalización interseccional derivada de la doble discriminación de género y origen.

En el caso de las trabajadoras en situación administrativa irregular, esta condición se agrava de manera sustancial, pues perciben ingresos notablemente más bajos y, además, quedan excluidas de los sistemas de protección laboral y social. No tienen acceso a complementos por antigüedad o nocturnidad, ni a coberturas básicas como las bajas por enfermedad o los permisos remunerados (OIT, 2024). A esto se suma la baja remuneración de los sectores donde se concentran —cuidados, limpieza y hostelería—, ámbitos tradicionalmente infravalorados, peor pagados y con escasas opciones de promoción. Esta combinación de bajos ingresos y limitada proyección profesional genera un ciclo de desigualdad acumulativa, en el que menores salarios implican también menores cotizaciones, reduciendo las posibilidades de acceder a pensiones dignas y otras prestaciones contributivas en el futuro.

Todo ello evidencia que el sistema salarial español continúa sustentándose en una jerarquía laboral que asigna menor valor económico a los trabajos en función del género, el origen y la racialización de quienes los desempeñan. Las mujeres migrantes, aunque sostienen una parte fundamental de la economía de los cuidados, lo hacen desde posiciones estructuralmente precarizadas, con ingresos por debajo de lo que podría considerarse un umbral de dignidad económica.

Precariedad y derechos sociales

El acceso a las prestaciones por desempleo y a los sistemas de protección social en España está estrechamente condicionado por la cotización acumulada y la situación administrativa de las personas trabajadoras. Este diseño excluye de facto a una gran parte de las mujeres migrantes: sólo tres de cada diez mujeres extranjeras desempleadas acceden a algún tipo de prestación, un porcentaje claramente inferior al de las mujeres españolas (SEPE, 2024-2025).

Las mujeres migrantes se ven estructuralmente afectadas por dos factores clave: la segmentación laboral, que las concentra en empleos precarios y de menor cotización, y por las limitaciones derivadas de la Ley de Extranjería, especialmente para quienes se encuentran en situación irregular o con permisos temporales.

La irregularidad administrativa, junto con la alta rotación contractual, genera trayectorias laborales fragmentadas que dificultan consolidar la acumulación de



derechos contributivos necesarios para acceder a la protección social. Esta situación se agrava en el sector del trabajo doméstico, donde se concentra un gran número de mujeres migrantes y donde predominan los contratos de corta duración o a tiempo parcial, con cotizaciones reducidas o directamente inexistentes. En consecuencia, muchas trabajadoras quedan fuera del sistema de Seguridad Social.

La falta de estabilidad y de protección se combina con una carga desproporcionada de cuidados, que continúa recayendo sobre estas mujeres. Una proporción muy elevada de las trabajadoras migrantes que desempeñan empleos a tiempo parcial lo hacen por motivos de cuidado familiar —una cifra que en el colectivo supera ampliamente la media nacional—, lo que restringe su tiempo disponible para empleos de jornada completa, perpetuando la precarización. Además, la falta de acceso a servicios públicos de conciliación, como guarderías o atención a la dependencia, limita aún más su inserción laboral y condiciona las posibilidades de movilidad social de las segundas generaciones (INE, 2024).

Tal como señala la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT, 2025):

La discriminación laboral contra las mujeres migrantes sigue siendo una asignatura pendiente en España. Mientras estas trabajadoras sostienen sectores esenciales de la economía, sus condiciones siguen siendo precarias.

Discriminación, racismo y violencia laboral

Como se ha expuesto anteriormente, las trayectorias laborales de las mujeres migrantes y/o racializadas en España se ven atravesadas por distintos factores que condicionan su acceso, permanencia y oportunidades de desarrollo y promoción en el empleo. A las brechas salariales y a la segregación ocupacional se suma que los trabajos suelen estar étnicamente asignados, relegando a las mujeres migrantes a los sectores más invisibilizados y peor valorados (UGT, SEPE).

La percepción de discriminación se corrobora con los datos de la Fundación Adecco (2025), que señalan que tres de cada cuatro mujeres migrantes que buscan empleo perciben rechazo o barreras vinculadas a su origen. La tasa de paro entre ellas —especialmente entre las provenientes de países extracomunitarios— continúa siendo más alta que la de las mujeres españolas. Esto demuestra que los imaginarios dominantes, producto de la estructura racial del mercado laboral, impregnan una imagen de lo que una persona racializada y/o migrante puede y no puede hacer profesionalmente.



Por otra parte, la Macroencuesta de Violencia (Ministerio de Igualdad, 2019) revela que un 18 % de las mujeres migrantes ha sufrido acoso sexual o violencia en su espacio de trabajo, cifra ligeramente superior al promedio femenino general. En muchos casos, la dependencia económica, la situación administrativa irregular y el miedo a perder el empleo dificultan la denuncia y perpetúan la impunidad de estos casos.

Sin embargo, la vulnerabilidad y la precarización laboral no son exclusivas de la población migrante: también afectan a un amplio sector de la ciudadanía española históricamente racializada, como la población gitana, y lo hacen con especial intensidad en el caso de las mujeres. Según Fernández y Fernández (2024), ciñéndose a documentos oficiales de política pública y análisis laborales recientes, la tasa de actividad apenas alcanza el 38,5 %, frente al 76 % de los hombres gitanos, una brecha considerablemente superior a la observada en el conjunto de la población. Esta diferencia evidencia que las mujeres gitanas se encuentran doblemente alejadas del mercado laboral: por un lado, frente a los hombres de su comunidad; y por el otro, frente a las mujeres de la sociedad en general.

Estas desigualdades no responden únicamente a decisiones individuales, son el resultado también de un entramado de discriminaciones estructurales históricas, donde el género, la raza y la clase social se articulan para situar a muchas mujeres en condiciones de triple opresión. Esto refuerza situaciones de pobreza estructural y contribuye a invisibilizar sus aportes al tejido productivo, social y cultural del país.

Estas dinámicas — precariedad, segmentación y racialización del trabajo— anticipan los mecanismos que también se observan en el sector cultural, donde las formas de exclusión y desigualdad simbólica reflejan las jerarquías presentes en el mercado laboral general.

Análisis de mujeres en cultura

Diversos estudios e informes sobre el trabajo cultural en España coinciden en señalar que la precariedad del sector es transversal y persistente. Las condiciones laborales se caracterizan por la inestabilidad, la falta de marcos normativos adaptados y la dependencia de coyunturas políticas y presupuestarias. El *Plan de Derechos Culturales* (Ministerio de Cultura, 2025) advierte que el acceso y la participación en la vida cultural están atravesados por múltiples desigualdades estructurales: económicas (la renta condiciona el acceso), territoriales (diferencias



entre regiones o zonas rurales y urbanas), de edad, discapacidad y también étnico-raciales y de género.

Participación y condiciones laborales

En las últimas décadas, la presencia de las mujeres en el sector cultural español ha aumentado, impulsada tanto por procesos de profesionalización como por la incorporación de políticas de igualdad. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para revertir las brechas de género existentes. Las mujeres siguen siendo una minoría en el empleo cultural total, presentan mayor inestabilidad, menor presencia en los espacios de decisión y enfrentan mayores dificultades para conciliar la vida laboral y personal.

En 2024, el sector cultural español empleaba a 771.000 personas, lo que equivale a 3,6% del empleo total. De ellas, solo el 40,6% eran mujeres (Ministerio de Cultura e INE, 2024). Esta baja representación contrasta con el hecho de que las mujeres son mayoría en la formación artística superior: aproximadamente el 60 % del alumnado en enseñanzas artísticas superiores son mujeres (Ministerio de Universidades, 2023). La reducción de su participación disminuye al incorporarse al mercado laboral, lo que evidencia una fuga de talento femenino, motivada por las condiciones de precariedad, informalidad, dificultades de conciliación, brecha salarial y limitaciones en el acceso a puestos de decisión, situación que también se conoce como *techo de cristal* (Instituto de las Mujeres, 2024).

A nivel europeo, las cifras refuerzan este diagnóstico. Según Eurostat (2024), en 16 países de la UE las mujeres superan a los hombres en participación dentro del empleo cultural. España, sin embargo, se mantiene entre los países con menor paridad en este ámbito, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales para la participación femenina en condiciones de igualdad.

El empleo en el sector cultural se caracteriza por la combinación de un alto nivel de formación con una elevada inestabilidad. En 2024, el 71,2 % de las personas ocupadas en la cultura contaba con estudios superiores, pero la temporalidad y la intermitencia continúan siendo predominantes. Ese mismo año, el 88,6 % trabajaba a jornada completa, mientras que el 11,4 % lo hacía a tiempo parcial (Ministerio de Cultura, 2024). Si bien los contratos indefinidos aumentaron un 19 % desde 2022 y los temporales descendieron un 9,1 %, estas mejoras no se reflejan de manera equitativa entre mujeres y hombres. Por el contrario, las estadísticas agregadas pueden enmascarar las brechas existentes si no se analizan en clave de género.



Brecha salarial

El crecimiento de la participación femenina en el sector cultural no ha ido acompañado de una mejora proporcional en la remuneración. A pesar de una mayor presencia en diversas disciplinas artísticas y creativas, las mujeres siguen percibiendo ingresos inferiores a los de sus compañeros varones. Esta brecha salarial constituye uno de los indicadores más persistentes y normalizados de desigualdad en el ámbito cultural.

En 2022, los hombres empleados en el sector cultural en la Unión Europea ganaban, en promedio, un 12,2 % más por hora que las mujeres (Eurostat, citado por Euronews, 2025). España se sitúa entre los países con mayores desequilibrios, tanto en términos de distribución de empleo como en las diferencias salariales. Las diferencias se acentúan en los subsectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos de menor jerarquía o valoración económica. Esto evidencia que la desigualdad se manifiesta tanto en el acceso como en la valoración económica del trabajo realizado. Como señala la Fundación VOCES (2023), en sintonía con informes de la Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música): “la brecha salarial es especialmente acentuada en la industria musical: casi el 70 % de las mujeres cobra menos del salario medio de los hombres en el sector y solo el 30 % ocupa cargos de dirección”. Los datos confirman que el trabajo femenino es penalizado por una estructura sectorial, incluso cuando se desarrolla en sectores altamente cualificados.

Segregación ocupacional

Más allá de las diferencias salariales, la desigualdad también se manifiesta en la división del trabajo, en la especialización profesional y la distribución del poder. Las mujeres tienden a concentrarse en disciplinas como la danza, la literatura infantil y las artes escénicas, mientras que los hombres predominan en profesiones vinculadas a la producción técnica, los videojuegos y la dirección audiovisual (Arsgames, 2023; CIMA, 2024; Ministerio de Cultura, 2024). Esta segregación horizontal refleja la persistencia de estereotipos de género que influyen en la orientación vocacional, en el reconocimiento profesional y en las oportunidades de carrera. Las profesiones feminizadas, por lo general, se asocian a espacios de menor prestigio, alta carga emocional o relacional, y baja rentabilidad económica, mientras que los hombres se insertan con mayor frecuencia en sectores



tecnificados y de mayor capital simbólico o económico. Esta lógica reproduce los mismos patrones observados en la economía general.

A pesar de contar con formación superior y trayectorias profesionales consolidadas, las mujeres continúan encontrando serios obstáculos para acceder a los espacios de decisión en el sector cultural. La imagen del liderazgo sigue vinculada a lo masculino, lo que contribuye a mantener un techo de cristal que restringe su participación en los niveles más altos de responsabilidad. Esta brecha de acceso se refleja en los datos: las mujeres representan únicamente entre el 35 % y el 38 % de los cargos directivos, ligeramente inferior al 40 % de la media nacional, y su presencia en patronatos, direcciones de museos y jurados culturales se sitúa entre el 30 % y el 40 % (Observatorio de Igualdad en Cultura; OCDE, 2024). La segregación vertical, lejos de superarse, se mantiene como una constante estructural que limita la transformación real de las jerarquías culturales.

En conjunto, la combinación entre segregación horizontal y vertical restringe las posibilidades de desarrollo profesional y perpetúa las brechas salariales y simbólicas, confinando a las mujeres a nichos de menor reconocimiento económico y artístico

Trayectorias, formación y apoyos

Aunque las mujeres tienen una presencia sólida en la formación artística superior —representando entre el 55 % y el 60 % del alumnado en disciplinas como música, danza y bellas artes—, las diferencias comienzan a evidenciarse en el tránsito hacia la vida laboral y en la consolidación de sus carreras a largo plazo. Esta brecha entre formación y empleo revela cómo los mecanismos de discriminación y desigualdad neutralizan las ventajas formativas iniciales (Ministerio de Universidades, 2024; INE, 2024).

La desigualdad también se manifiesta en el acceso a recursos y apoyos públicos, un indicador clave de la igualdad de oportunidades. Según datos del Ministerio de Cultura y Deporte (2024), la tasa de éxito de las mujeres en convocatorias públicas se sitúa entre el 48 % y el 52 %, una cifra cercana a la de los hombres. No obstante, los montos medios de las ayudas suelen ser ligeramente inferiores para ellas (CGLU, 2015). Esta diferencia, aunque aparentemente menor, tiene impacto en la capacidad de producir, sostener y visibilizar proyectos culturales, reforzando la desigualdad en el acceso a oportunidades profesionales.



En conjunto, el panorama demuestra que la desigualdad de género en la cultura no se restringe al acceso a la formación; más bien se extiende a las oportunidades de financiación y desarrollo de carrera, con efectos directos sobre la autonomía y la visibilidad de las mujeres creadoras.

Conciliación y condiciones laborales culturales

La conciliación de la vida laboral y la personal se convierte en un desafío cotidiano, especialmente para las mujeres que trabajan en el sector cultural. A pesar de que forman parte esencial del tejido creativo, artístico y técnico, las tareas de cuidado continúan recayendo de forma desproporcionada sobre ellas. El Ministerio de Inclusión (2024) asegura que alrededor del 70 % de las solicitudes de excedencias o reducciones de jornada por cuidados en el sector cultural son presentadas por mujeres.

Esta situación se agudiza por las propias formas de contratación intermitentes y temporales, que son frecuentes en el empleo cultural. Los periodos sin actividad o los proyectos de corta duración dificultan el acceso a derechos de conciliación y protección social. En los subsectores con modelos de producción basados en proyectos (como la producción cinematográfica y audiovisual, las artes escénicas y musicales y actividades técnicas y auxiliares), la contratación temporal alcanza el 40 % (Ministerio de Cultura, 2024), lo que impide planificar trayectorias sostenibles y penaliza especialmente a las mujeres con responsabilidades familiares.

Este modelo laboral refuerza una estructura que penaliza la maternidad y el ejercicio del cuidado, y que traduce la desigual distribución del tiempo en brechas de estabilidad, ingresos y reconocimiento profesional. Muchas trabajadoras culturales se ven forzadas a adaptar sus ritmos de creación y producción, reducir su participación en ciertos espacios o incluso renunciar a determinadas oportunidades, para compatibilizar la vida familiar y laboral.

Por tanto, este panorama de desigualdades de género en la cultura no refleja fenómenos aislados, sino una estructura que atraviesa la participación, las condiciones laborales, la representación simbólica y el acceso a recursos y oportunidades. No obstante, estas brechas no se distribuyen de forma homogénea entre todas las mujeres: aquellas que son migrantes y/o racializadas enfrentan obstáculos adicionales que combinan el sesgo de género con el étnico-racial. Este entrecruzamiento configura lo que denominamos *brecha interseccional*, que explicaremos en detalle en el siguiente apartado.



La brecha interseccional

Antes de abordar los indicadores de desigualdad, conviene situar la participación histórica de las mujeres migrantes y/o racializadas en la cultura española: una trayectoria atravesada por exclusión institucional e invisibilidad simbólica que ha fragmentado sus genealogías y limitado su reconocimiento. Desde mediados de los 2000 se observa, no obstante, un impulso sostenido de colectivos, editoriales y festivales liderados por ellas, que tejen redes locales y transnacionales, fortalecen la creación y reivindican narrativas propias mediante la autogestión, la colaboración y las mentorías intergeneracionales. Estos espacios —horizontales y transdisciplinarios— han consolidado referentes y cuestionado las representaciones hegemónicas, transformando parte de la precariedad en innovación y solidaridad.

Pese a los avances generales en igualdad de género, las cifras agregadas ocultan brechas profundas cuando se incorpora el origen migratorio y la racialización: persisten barreras estructurales que combinan sesgos de género, clase y raza y condicionan el acceso, la permanencia y la visibilidad en el ecosistema cultural. Sobre estas genealogías y tensiones se apoya el análisis que sigue.

La situación de estas mujeres no se limita a los efectos de la invisibilización o la subordinación patriarcal; también está atravesada por jerarquías de clase y raza que marcan sus trayectorias y experiencias de forma específica y diferenciada (Rain Rain, 2020). Estas desigualdades se reflejan tanto en sus condiciones materiales como en sus cuerpos y derechos sociales: la violencia doméstica y la violación de sus derechos tienen formas y efectos cualitativa y cuantitativamente distintos a los que enfrentan las mujeres blancas (Cubillos, 2025).

Desde un enfoque interseccional, resulta evidente que las mujeres migrantes y racializadas enfrentan barreras adicionales en su inserción y trayectoria laboral, que limitan su autonomía, su sostenibilidad profesional y su capacidad de proyección en el campo cultural (Informe A/HRC/52/35, Consejo de Derechos Humanos, ONU, 2023).

Como se señalaba en el capítulo anterior, en 2024, el 40,6% de las personas trabajadoras en cultura eran mujeres (Ministerio de Cultura, 2024; INE, 2024), pero no existen estadísticas desagregadas que permitan comprender cómo estas cifras se traducen en oportunidades reales para mujeres migrantes y/o racializadas. Esta falta de información cuantitativa tiene implicaciones directas en la formulación y el diseño de políticas públicas. Si no se nombran ni se registran, estas mujeres quedan



por fuera de los diagnósticos, de las líneas de financiación, de los programas sectoriales, lo que refuerza la percepción de que su presencia y representación en la cultura son marginales o puntuales. Esto refuerza un modelo cultural en el que ciertas voces, trayectorias y cuerpos no son reconocidos como legítimos.

De este modo, la invisibilidad institucional también reproduce una forma de exclusión simbólica: si no están en los datos, no existen como sujeto político ni cultural. De ahí la importancia de incorporar la perspectiva interseccional en los sistemas de información cultural y laboral, reconociendo las múltiples desigualdades que operan de manera simultánea.

Inserción laboral y condiciones de empleo

Las mujeres migrantes y racializadas que logran incorporarse al sector cultural lo hacen, en muchos casos, desde posiciones de mayor vulnerabilidad laboral. Su presencia se concentra en empleos precarios, subvalorados y feminizados, tales como vestuario, auxiliares de producción o limpieza, mientras que su representación en puestos directivos o técnicos sigue siendo muy limitada (CIMA y Dones Visuals, 2022).

De acuerdo con la Fundación Adecco (2024), las mujeres migrantes en España perciben un 29,3 % menos de ingresos que las personas trabajadoras nativas, una de las mayores brechas registradas entre las economías avanzadas. Esta desigualdad salarial se combina con alta temporalidad, parcialidad y menor estabilidad contractual, factores que reducen sus posibilidades de proyección profesional.

Estas cifras, sin embargo, no son solo números: reflejan vidas marcadas por obstáculos estructurales, discriminación y cargas adicionales. Las mujeres migrantes enfrentan la invisibilización en su trabajo y también la sobrecarga de roles feminizados, condiciones laborales inestables y la dificultad de acceder a redes profesionales que favorezcan su desarrollo. Cada contrato temporal, cada salario más bajo, cada oportunidad negada refuerzan un ciclo de desigualdad difícil de romper, con consecuencias directas sobre su autonomía económica y su participación plena en la vida cultural del país.



Discriminación, racismo y violencia laboral

A las condiciones de precariedad que caracterizan el trabajo cultural se suma la discriminación directa por razón de origen étnico, racialización o color de piel, que se manifiesta tanto en la contratación como en la representación simbólica.

Las encuestas de OBERAXE y de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2023) señalan una alta percepción de discriminación racial en los ámbitos laborales y artísticos. Según la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres (Ministerio de Igualdad, 2019), un 18 % de las mujeres migrantes declaró haber sufrido acoso sexual o violencia en el trabajo, un porcentaje superior al promedio femenino general (17 %).

Estas experiencias de violencia y exclusión tienen un gran impacto en el bienestar físico y emocional, y además limitan las oportunidades de desarrollo profesional y consolidan un ciclo de marginalización. La dependencia económica, la irregularidad administrativa y el miedo a perder el empleo dificultan la denuncia de estas situaciones, manteniendo un clima de impunidad estructural.

Representación, recursos y apoyos

La invisibilidad de las mujeres migrantes y racializadas no se limita al plano laboral; se extiende también al ámbito simbólico y representativo. En programaciones oficiales y espacios públicos, las mujeres migrantes y/o racializadas aparecen con frecuencia en roles secundarios o bajo estereotipos que exotizan sus culturas, dificultando la comprensión de la diversidad y la riqueza que aportan al sector (CGLU, 2015).

El acceso a recursos y apoyos —convocatorias, premios y reconocimientos— sigue siendo limitado por la falta de redes profesionales y por prácticas institucionales que favorecen a perfiles con contactos internos. Esto reduce las oportunidades de participación de creadoras y gestoras de origen migrante y/o racializado.

A esto se suma la escasa presencia de estas mujeres en los espacios de decisión, donde se siguen reproduciendo criterios de legitimidad cultural que excluye otras trayectorias, lenguajes y epistemologías. El acceso desigual a recursos, redes y reconocimiento limita las trayectorias individuales y afecta directamente la construcción colectiva de lo cultural: ¿quién tiene derecho a crear, representar o



hablar en nombre de una sociedad que, sin duda, es diversa? La respuesta hoy sigue mediada por jerarquías de raza, origen étnico y racialización.

En conclusión, las desigualdades de género, origen y raza no operan de manera separada dentro del sector cultural: se entrecruzan y refuerzan mutuamente, generando una brecha interseccional que afecta tanto al empleo como a la representación simbólica. Esta brecha se manifiesta en menor estabilidad, exclusión de espacios de decisión, invisibilidad mediática y precariedad económica.

Aunque la falta de datos oficiales dificulta dimensionar su magnitud, los testimonios e investigaciones disponibles evidencian una estructura persistente de desigualdad múltiple. El análisis de esta sección ofrece así un panorama general de las condiciones que enfrentan las mujeres migrantes y/o racializadas en la cultura española. Comprender esta realidad exige ir más allá de las cifras, incorporando las experiencias y testimonios de las propias mujeres migrantes y/o racializadas, cuya voz atraviesa el informe y sustenta su análisis.



Análisis sectorial

Artes escénicas

Este apartado analiza la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el subsector de las artes escénicas en España a partir de los testimonios de Xirou Xiao (artista, performer, investigadora y mediadora cultural), Silvia Agüero Fernández (creadora escénica y activista) y Blanca Rey (productora y programadora).

De acuerdo con el Ministerio de Cultura y Deporte (2024), las mujeres representan cerca del 42 % del empleo en las artes escénicas. Sin embargo, diversos estudios, entre ellos el de Tino Carreño y Anna Villarroya (2022), demuestran una brecha persistente en las condiciones laborales y salariales: las mujeres perciben remuneraciones inferiores incluso con igual formación, funciones y experiencia.

Desde el diagnóstico general del informe, que evidencia las brechas de género, origen y racialización en el conjunto del sector cultural, este apartado profundiza en cómo dichas desigualdades se manifiestan en las artes escénicas. Las trayectorias de las tres entrevistadas —quienes desarrollan su labor en Madrid, Navarrés (Comunidad Valenciana) y La Línea de la Concepción (Andalucía)— ofrecen una mirada situada sobre las condiciones profesionales y creativas de las mujeres migrantes y/o racializadas, evidenciando barreras administrativas y simbólicas, desigual distribución del poder creativo y escasa representación de relatos diversos en los que puedan verse reflejadas.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

El análisis de las entrevistas revela un panorama laboral fragmentado e inestable, caracterizado por la intermitencia contractual, la dispersión de encargos y la persistencia de cachés bajos que no reflejan la responsabilidad ni el tiempo destinado a la creación artística. Estas condiciones afectan al conjunto del sector, pero se intensifican en las trayectorias de mujeres migrantes y/o racializadas debido a las barreras administrativas, sesgos en la selección de proyectos y redes profesionales poco permeables.



Silvia Agüero Fernández, con su monólogo *No soy tu gitana*¹ —basado en un recorrido histórico por las leyes antigitanas—, logró visibilizar las violencias estructurales hacia la comunidad gitana y profesionalizar su activismo. Sin embargo, esta profesionalización no se tradujo en una estabilización económica. Los cachés recibidos (40 € por ensayo y 200 € por función) evidencian la distancia entre el esfuerzo invertido y la remuneración efectiva, lo que limita la capacidad de planificación a medio plazo y acentúa la vulnerabilidad de las creadoras migrantes y/o racializadas en circuitos que operan con lógicas informales. El potencial creativo de las creadoras no está en duda. En palabras de Agüero : “El problema no es de talento: es de a quién se le abre la puerta y en qué condiciones”.

Xirou Xiao², a pesar de vivir desde hace doce años en España y de promover sus propios proyectos desde hace una década, señala la dificultad de acceder a puestos estables en instituciones o convocatorias que exigen nacionalidad española, lo que restringe una estabilidad en sus ingresos y su proyección profesional en el mediano y largo plazo. Ante este escenario, sostiene su práctica mediante la autogestión de proyectos culturales, que, si bien aporta independencia, supone mayores costes de producción y de gestión y una carga sostenida de cuidado personal:

Siento un cansancio acumulado de ser autónoma, una necesidad de no dar más. En lo creativo, he perdido frescura; me pesa llevar sola los proyectos culturales. Quiero tener una nómina: seguir siendo independiente es importante, pero deseo entrar al sistema de otra manera. No hay oportunidades; hay que inventarlas. Es frustrante tener las capacidades, haber invertido tanto y no poder acceder al sistema.

Blanca Rey, por otro lado, describe un entorno laboral donde la inserción en equipos estables depende más del capital social y la reputación local que del historial profesional. Esto penaliza a las recién llegadas o a quienes carecen de redes consolidadas en el territorio. Las figuras contractuales de temporada o fijo-discontinuo, habituales en festivales y teatros, permiten sostener la programación, pero no garantizan continuidad suficiente para consolidar carreras. La falta de redes y estructuras de acompañamiento en el territorio de residencia

¹ *No soy tu gitana* (Teatro del Barrio, 2022) es un monólogo de Silvia Agüero —con dramaturgia en colaboración con Núll García y dirección a su cargo— que deconstruye los estereotipos sobre las mujeres gitanas y recorre siglos de legislación y relatos antigitanos desde una mirada antirracista y participativa. Estrenada el 18 de mayo de 2022 en el Teatro del Barrio (Madrid). Ficha y funciones disponibles en Teatro del Barrio, consultado el 20 de septiembre de 2025, en <https://teatrodelbarrio.com/no-soy-tu-gitana/>.

² Véanse los proyectos de Xirou Xiao en <https://xiaoxirou.com/proyectos/>.



acentúa esta vulnerabilidad, dificultando la inserción en condiciones dignas y el pleno ejercicio de derechos laborales y culturales. En su experiencia, la infravaloración del trabajo de producción de mujeres migrantes y/o racializadas se traduce en créditos que no reflejan con precisión las responsabilidades asumidas, lo que debilita su reconocimiento profesional, limita su acceso a nuevos encargos y da cabida a la vulnerabilización de derechos: “Si no hubiera sido migrante, a mí esto no me hubiera pasado”.

Las tres trayectorias permiten comprender cómo las desigualdades estructurales del sector escénico se entrelazan con los ejes de género, origen y racialización, configurando un escenario de vulnerabilidad persistente que repercute tanto en la estabilidad económica como en el reconocimiento profesional. A su vez, en estos relatos emergen factores transversales —como la precariedad, la falta de redes y la sobrecarga de cuidados— que se repiten en otros ámbitos culturales y que serán analizados más adelante desde una perspectiva comparada.

b) Representación cultural

Las tres entrevistadas coinciden en que la representación de mujeres migrantes y/o racializadas en las artes escénicas continúa marcada por la invisibilidad o por estereotipos que reducen la complejidad de sus vidas y prácticas artísticas a temas identitarios. El problema no reside únicamente en los papeles o personajes que interpretan, sino también en quién escribe, dirige, critica, programa o decide qué relatos se cuentan en el escenario.

Silvia describe una tensión constante entre la demanda de lo gitano como recurso estético y la exclusión de las mujeres gitanas reales de la autoría y el protagonismo. La práctica escénica se topa con la exigencia de encarnar clichés de temperamento, sexualidad o marginalidad, que obturan la posibilidad de papeles plurales. De ahí su afirmación: “Les gusta lo gitano, no las gitanas”. En este campo, la negociación con teatros y festivales incluye tanto las condiciones económicas como las decisiones sobre qué personajes se interpretan, qué relatos se legitiman y quién los cuenta.

En la misma línea, Xirou señala que la escasez de referentes asiáticos en la escena española se traduce en una expectativa de roles secundarios y caricaturescos, vinculados a la torpeza idiomática, la sumisión o la exotización. La ausencia de mujeres asiáticas en medios de comunicación, carteleros y proyectos curatoriales refuerza un canon único, en el que la autorreferencialidad —relatar la propia diáspora— se percibe como nicho y no como parte del repertorio común.



Desde la producción y programación, Blanca observa que la diversidad se incorpora a menudo por la vía del *casting*, pero no por la arquitectura de poder (direcciones artísticas, comités de selección, equipos curatoriales, asesorías dramatúrgicas), donde se definen las decisiones clave. “La representación de la sociedad española en general quiere hacer ver que España es mucho menos diversa de lo que realmente es”, señala Rey, apuntando a una paradoja estructural: los cuerpos diversos pueden ocupar el escenario, pero las estructuras de decisión continúan siendo homogéneas.

Los testimonios muestran que la diversidad escénica continúa atravesada por la instrumentalización de los cuerpos y las historias no hegemónicas, y que la representación equitativa no puede reducirse a la presencia en escena. Requiere liderazgos autorales, espacios de mediación y reconocimiento efectivo de los créditos, así como repertorios que amplíen las narrativas posibles y reflejen la pluralidad real de la sociedad española.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Del análisis de las entrevistas se desprenden las siguientes barreras que condicionan la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de artes escénicas:

- **Precariedad e intermitencia laboral.** Los cachés bajos, los contratos por temporada o festival y la falta de cobertura social limitan la posibilidad de sostener trayectorias estables y procesos creativos, así como de planificar a medio plazo.
- **Requisitos administrativos.** Las exigencias de nacionalidad o titulación bloquean el acceso a plazas, convocatorias y ayudas públicas, mientras que las trayectorias obtenidas fuera de España reciben escaso reconocimiento.
- **Sesgos en la toma de decisiones.** La poca diversidad en jurados, direcciones y comités de programación penaliza propuestas autorreferenciales o estéticas no hegemónicas: la “diversidad” entra en escena, pero no en los comités.
- **Ausencia de estructuras de apoyo.** La falta de mentorías, mediaciones y programas de acompañamiento dificulta la inserción profesional y refuerza la carga individual de autogestión.
- **Estereotipos de rol y representación.** La exotización, la hipersexualización y el antigitanismo encasillan personajes y limitan la posibilidad de ocupar posiciones autorales o de liderazgo.



- **Opacidad y dependencia de redes.** Las oportunidades profesionales se canalizan mayoritariamente a través del “boca a oreja” o del capital relacional, que excluyen a quienes no forman parte de los circuitos dominantes del sector.
- **Equilibrio vital y sostenibilidad del trabajo.** La autogestión constante y la precariedad generan fatiga y dificultan sostener los proyectos a largo plazo.
- **Reconocimiento y créditos profesionales.** El desajuste entre las tareas realizadas y las atribuciones formales dificulta negociar cachés, reprogramaciones y progresión de carrera.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Ante el panorama expuesto, las mujeres migrantes y/o racializadas despliegan otros modos de estar en la escena, estrategias de resistencia y cuidado que les permiten sostener sus trayectorias y disputar los imaginarios dominantes. Estas prácticas combinan la autogestión, la cooperación y la creación de nuevos espacios de visibilidad y pertenencia.

Silvia Agüero Fernández trabaja desde la memoria, la genealogía y la lucha del pueblo gitano. *No soy tu gitana* transforma el estigma en relato y utiliza el escenario como herramienta de reparación. La mediación asociada a sus obras —encuentros con públicos gitanos y no gitanos, diálogos con equipos técnicos— opera como una segunda dramaturgia que desmonta estereotipos y abre espacios de legitimidad artística: “Ver a gitanas emocionadas, llorar conmigo, decirme ‘soy tu fan’, eso no está pagado con dinero”. Su práctica cuestiona la mirada folclorizante del teatro hegemónico y sitúa a las mujeres gitanas como creadoras y sujetas políticas.

Xirou Xiao construye su resistencia desde la creación colaborativa y la mediación cultural. Es fundadora de Cangrejo Pro³, el primer proyecto performativo en España integrado exclusivamente por mujeres jóvenes de origen chino. Su trabajo combina la performance colectiva, la educación y la investigación, explorando nuevas formas de autoexpresión y de definición identitaria a través del arte. Desde este proceso compartido, el colectivo reivindica y rompe con los estándares estéticos occidentales, ensayando lenguajes propios. Al nombrar a sus equipos, exigir la visibilidad de los créditos y abrir los procesos a públicos racializados, desplaza el eje

³ La Compañía de Performance Cangrejo Pro (CPCP), formada en Madrid en 2018 por un grupo de mujeres jóvenes chinas, desarrolla prácticas de performance colectiva orientadas a construir una subcomunidad china desde dentro. Su trabajo se centra en procesos de agrupación, comunización e identidad colectiva. Consultado el 20 de septiembre de 2025 en: <https://liwai.org/cangrejo-pro>



de la legitimidad: la obra representa a una comunidad y, al mismo tiempo, la convoca a decidir cómo quiere ser contada.

Blanca Rey convierte el contrato y los créditos en herramientas políticas. Exige que la atribución formal refleje las tareas reales, una forma de blindar trayectorias y negociar en un mercado que invisibiliza los méritos. Frente a la lógica del favor, propone estándares profesionales claros que reconozcan la producción, la coordinación y la mediación al mismo nivel que otras funciones creativas. Ese estándar, cuando permea compañías y equipamientos, profesionaliza el trato, desincentiva el abuso y deja huella para quienes lleguen después.

En conjunto, estas estrategias trascienden la mera inclusión de cuerpos racializados en un repertorio dado, planteando una revisión sobre quién lo define y cómo se organiza el trabajo. El interés compartido es radical: disputar y redistribuir poder de manera sostenida, hasta que la diversidad deje de ser una imagen y se convierta en una práctica estructural de producción, programación y cuidado. Como señala Silvia: “No es que no puedan o no sepan hacerlo, es que no quieren. Se trata de una cesión de poder y nadie quiere ceder poder”.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector de las artes escénicas muestra que la desigualdad no obedece a déficits individuales, sino a una organización del trabajo marcada por la intermitencia, los cachés bajos y la concentración del poder creativo en pocos agentes. Estas dinámicas atraviesan el conjunto del sector, pero se agravan en las mujeres migrantes y/o racializadas por la combinación de barreras administrativas, escasez de redes de acceso y representaciones estereotipadas en escena y programación.

La combinación entre precariedad material y exclusión simbólica limita su continuidad profesional y su capacidad de decidir sobre los relatos que se representan. Para pasar de la diversidad simbólica a la igualdad sustantiva en las artes escénicas es necesario adoptar medidas verificables y sostenidas en contratación, autoría y gobernanza, junto con políticas de cuidado que hagan sostenibles y no discriminatorios los procesos, los equipos y la relación con los públicos.



Los testimonios convergen en tres factores decisivos: liderazgo autoral de voces situadas, instituciones que redistribuyen poder y reconocimiento efectivo en todas las fases de la producción escénica.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de las artes escénicas:

- **Eliminar requisitos de nacionalidad no esenciales** y permitir acreditar trayectoria profesional por residencia, creando un procedimiento ágil para reconocer carreras desarrolladas fuera de España.
- **Reservar plazas verificables** para mujeres migrantes y/o racializadas en los equipos artísticos y técnicos de compañías, teatros y festivales.
- **Transparentar los procesos de selección**, publicando criterios y resoluciones, y **diversificar jurados y comités de programación y mediación**.
- **Auditar cada año la diversidad** (autorías, equipos técnicos, cachés, reprogramaciones) y **publicar resultados** de forma accesible.
- **Fijar tablas mínimas de cachés** para ensayos y funciones en todo proyecto con fondos públicos y **supervisar su cumplimiento** en cada temporada.
- **Crear fondos de conciliación** que cubran cuidados, desplazamientos y estancias en residencias o giras, con trámites simplificados y cobertura real de costes.
- **Consolidar residencias y programas de mediación plurianuales** liderados por creadoras migrantes y/o racializadas, con acompañamiento y vínculos estables con los públicos.
- **Revisar los criterios de lectura y comunicación de proyectos** por parte de equipos de programación, mediación y comunicación, evitando estereotipos, representaciones exotizantes o cualquier forma de discriminación racial o cultural.
- **Exigir la trazabilidad de los créditos** como condición para ayudas y convenios públicos, asegurando que la atribución formal refleje el trabajo real, garantizando la corresponsabilidad entre las tareas asumidas y el reconocimiento otorgado.
- **Habilitar canales seguros de quejas y aplicar protocolos antidiscriminación** con garantías, acompañamiento y seguimiento independiente.

Tabla 2. Barreras y recomendaciones específicas del subsector de las artes escénicas

Barrera	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Requisitos administrativos	Exigencias de nacionalidad o titulación que bloquean el acceso a convocatorias y dificultan el reconocimiento de trayectorias obtenidas fuera de España.	Eliminar requisitos de nacionalidad no esenciales y permitir acreditar trayectoria profesional por residencia, mediante un procedimiento ágil de reconocimiento.	Estructural
Sesgos en la toma de decisiones	Falta de diversidad en jurados, direcciones y comités de programación que penaliza propuestas autorreferenciales o no hegemónicas.	Transparentar los procesos de selección y diversificar jurados y comités de programación y mediación.	Estructural / Operativa
Opacidad y dependencia de redes	Oportunidades canalizadas por redes informales o “boca a oreja” que excluyen a quienes no forman parte de los circuitos dominantes.	Transparentar los procesos de selección y auditar cada año la diversidad (autorías, equipos técnicos, cachés y reprogramaciones), publicando los resultados de forma accesible.	Estructural / Operativa
Ausencia de estructuras de apoyo	Escasez de mentorías, mediaciones y programas de acompañamiento que refuercen la inserción profesional y la estabilidad de las creadoras.	Consolidar residencias y programas de mediación plurianuales liderados por creadoras migrantes y/o racializadas, con acompañamiento estable.	Programática / Estructural
Precariedad e intermitencia laboral	Contrataciones por temporada o festival, cachés bajos y falta de cobertura social que impiden sostener trayectorias estables.	Fijar tablas mínimas de cachés para ensayos y funciones en todo proyecto con fondos públicos y supervisar su cumplimiento.	Programática / Estructural
Estereotipos de rol y representación	Exotización, hipersexualización y antigitanismo que encasillan personajes y limitan la autoría y el liderazgo.	Revisar los criterios de lectura, mediación y comunicación de proyectos, evitando representaciones exotizantes o discriminatorias.	Programática / Operativa
Equilibrio vital y sostenibilidad del trabajo	Fatiga y desgaste derivados de la autogestión y la precariedad que dificultan sostener los proyectos a largo plazo.	Crear fondos de conciliación que cubran cuidados, desplazamientos y estancias en residencias o giras, con trámites simplificados y cobertura real de costes.	Programática / Operativa



Reconocimiento y créditos profesionales	Desajuste entre tareas realizadas y atribuciones formales que impide negociar cachés, reprogramaciones y progresión de carrera.	Exigir la trazabilidad de los créditos como condición para ayudas y convenios públicos, garantizando la correspondencia entre tareas y reconocimiento.	Operativa / Estructural
Discriminación y falta de mecanismos de protección	Ausencia de canales seguros de denuncia y seguimiento ante situaciones de racismo o desigualdad en el sector.	Habilitar canales confidenciales de quejas y aplicar protocolos antidiscriminación con acompañamiento y seguimiento independiente.	Operativa / Programática



Audiovisual y cinematografía

Según la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA, 2023), las mujeres representan el 38 % de los puestos de responsabilidad en el subsector del largometraje en España. Su presencia desciende en los roles de mayor peso creativo: 29 % en dirección, 31 % en producción ejecutiva y 35 % en guion, mientras que la presencia de creadoras migrantes y/o racializadas sigue siendo testimonial en posiciones de liderazgo (Marcos Ramos et al., 2022). Los datos reflejan, en el ámbito audiovisual, las desigualdades interseccionales descritas en el capítulo de contexto general, donde género, racialización y origen se entrecruzan para limitar la participación plena en la cultura.

A partir de los testimonios de Nadia (seud.), consultora en sesgos, distribuidora y productora, y Blanca Rey, productora y programadora basada en Andalucía, se analizan las trayectorias de dos profesionales en un sector marcado por la intermitencia, la endogamia y las jerarquías de acceso al poder creativo y técnico, condiciones que afectan con mayor intensidad a las mujeres migrantes y/o racializadas. Aunque la diversidad se promueve como valor simbólico, rara vez se traduce en autoría y liderazgo.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

El audiovisual español se sostiene en un modelo fragmentado y dependiente de subvenciones públicas, basado en la contratación por proyecto y en la inestabilidad de las cotizaciones. Estas condiciones, comunes al sector, se agravan para las mujeres migrantes y/o racializadas, cuya participación se concentra en tareas administrativas o de apoyo, con escasa proyección y reconocimiento. Las entrevistadas coinciden en que su participación sigue siendo reducida y segregada. Su inserción suele darse en roles asistenciales o de gestión, sin acceso a posiciones creativas o de liderazgo. Como señala Nadia: “Si el sector fuera menos excluyente, mi rol no existiría: te quieren como asesora de diversidad, no como guionista”.

Entre otros factores, las profesionales destacan la endogamia de la industria, sustentada en redes de confianza cerradas y la cuestión de clase, dada la carestía de las formaciones especializadas (hasta 13.000 € anuales) y las prácticas no remuneradas que excluyen a quienes no pueden sostenerse económicamente. A ello se suman la percepción devaluada de las formaciones del Sur Global, la sobrecarga de cuidados y la falta de redes de apoyo, que limitan la participación en programas y



residencias. La organización del trabajo audiovisual, con jornadas extensas y movilidad constante, resulta poco compatible con las responsabilidades de cuidado, profundizando la desigualdad en el acceso y la continuidad laboral. También se observan formas de violencia simbólica y racismo cotidiano, desde comentarios despectivos hasta la fetichización de la diferencia, asociada a una falsa inclusión que premia la asimilación como signo de aceptación. Según Nadia: “En el fondo ya eres como una blanca de aquí”. En territorios como Andalucía, la estructura del sector es particularmente endogámica y homogénea, con una presencia mínima de mujeres migrantes y/o racializadas en los equipos técnicos y de producción. Como afirma Blanca Rey, productora venezolana: “Es difícil conseguir trabajo en Andalucía siendo migrante. Los equipos son sevillanos, sevillistas. Muy cerrados”. También describen descensos jerárquicos —pasar de responsabilidades ejecutivas a tareas básicas— y un uso intensivo de contrataciones por proyecto, que interrumpe la continuidad laboral y obliga a combinar varios empleos o regímenes para sostener sus ingresos, incrementando la fatiga estructural. Aunque, según sus testimonios, en comunidades como Cataluña o Madrid existe mayor diversidad, las oportunidades no se traducen en acceso equitativo al poder creativo ni a los recursos.

En conjunto, las experiencias recogidas evidencian un modelo de inserción desigual, donde género, clase, origen y territorio determinan las condiciones laborales y la visibilidad profesional. La diversidad se reconoce en el discurso, pero no en la práctica: las mujeres migrantes y/o racializadas sostienen la producción sin acceder a la autoría, los créditos o los espacios de decisión y representación institucional.

b) Representación cultural

La representación de mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español continúa siendo escasa y estereotipada. Aunque en los últimos años se observan avances, los personajes siguen respondiendo a imaginarios de subordinación o exotización. Como señala Nadia, persisten figuras recurrentes: “Las cuidadoras latinas con intereses ocultos, los personajes asiáticos caricaturizados o las mujeres musulmanas tratadas como amenaza”.

Los proyectos que abordan la migración o el refugio tienden a centrarse en el sufrimiento y la victimización, con relatos contruidos desde la mirada del rescatador blanco, sin otorgar agencia ni voz a las protagonistas. En muchos casos, la inclusión de personajes racializados opera de forma instrumental, como soporte



moral del protagonista o como símbolo de diversidad formal financiado con fondos públicos. Esta falsa inclusión refuerza jerarquías simbólicas y limita la posibilidad de narrativas complejas.

Las entrevistadas coinciden en que la diversidad en pantalla no refleja la diversidad real de la sociedad española. Blanca Rey observa que los cambios recientes en la representación se concentran en ciertos orígenes y perfiles asimilables: “Las mujeres venezolanas están mejor representadas que las africanas o árabes; es la migración deseable, aceptada”. Ambas subrayan que las estructuras de decisión —dirección, guion, producción ejecutiva— siguen siendo homogéneas, lo que perpetúa un imaginario limitado sobre quién puede contar historias.

Incluso en contextos donde existe mayor diversidad territorial o generacional, las creadoras racializadas enfrentan una doble exclusión: por el contenido de sus propuestas y por su falta de redes en los circuitos dominantes. A ello se suma la influencia de las redes sociales, donde la corrección política y la lógica de la reputación condicionan la escritura de guiones sin transformar los estereotipos de fondo. Si bien la financiación pública evita representaciones abiertamente racistas, no garantiza la pluralidad de miradas. Como resume Blanca Rey: “La representación de la sociedad española quiere hacer ver que España es mucho menos diversa de lo que realmente es”.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Del análisis de las entrevistas se desprenden las siguientes barreras que condicionan la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito audiovisual y cinematográfico:

- **Precariedad e intermitencia.** La contratación por proyecto y la dependencia de subvenciones generan inestabilidad estructural, interrupción en las cotizaciones y dificultad para planificar trayectorias sostenibles.
- **Pluriactividad forzada.** La necesidad de combinar varios empleos o regímenes laborales simultáneos incrementa la carga de trabajo y agrava la fatiga y la inseguridad económica.
- **Endogamia y opacidad.** El acceso se rige por recomendaciones personales y redes locales, lo que excluye a los que carecen de capital social o no pertenecen a los círculos dominantes.
- **Desigualdad territorial.** En las regiones fuera de los grandes polos de producción, el sector audiovisual se percibe más cerrado y homogéneo, con



menor presencia de mujeres migrantes y/o racializadas. La diversidad se concentra en Madrid y Cataluña sin una redistribución efectiva del poder creativo.

- **Devaluación de trayectorias.** La falta de reconocimiento de formaciones y experiencias previas obtenidas fuera de España relega a las trabajadoras a puestos de entrada o tareas administrativas.
- **Racismo estructural y exclusión simbólica.** Persisten actitudes discriminatorias, microviolencias y dinámicas de falsa inclusión que reproducen jerarquías raciales y de género en los entornos de trabajo y representación.
- **Instrumentalización de la diversidad.** La presencia de mujeres migrantes y/o racializadas se utiliza de manera simbólica en proyectos o convocatorias sin implicar cambios estructurales ni participación real en la autoría o la toma de decisiones.
- **Baja representación institucional.** La escasa participación en asociaciones, jurados y comités perpetúa la homogeneidad en los espacios de gobernanza y limita su incidencia en políticas públicas y sectoriales.
- **Estereotipos narrativos.** Persiste la exotización, hipersexualización y figura del sospechoso, lo que restringe tanto los personajes como las autorías posibles.
- **Conciliación insuficiente.** Las residencias, rodajes y formaciones resultan poco compatibles con cuidados y movilidad, y las ayudas parciales no cubren la logística real.
- **Reconocimiento deficiente.** Se mantiene un desajuste entre las tareas realizadas y los contratos/créditos, lo que frena la progresión de la carrera profesional y la negociación de cachés.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Ante este panorama, las mujeres migrantes y/o racializadas del audiovisual despliegan estrategias que combinan la autogestión, la incidencia y el cuidado colectivo como formas de resistencia y transformación. Nadia convierte su experiencia en metodologías de evaluación de sesgos que trasladan criterios claros a la selección de proyectos y talento. Defiende su integración en protocolos institucionales —no como consultorías puntuales— y la necesidad de establecer indicadores verificables que pasen de la recomendación a la obligatoriedad. Ese marco técnico, sumado a programas de acceso prioritario para creadoras migrantes



y/o racializadas, evidencia que el problema no es la falta de talento, sino quién decide y con qué criterios.

En el plano contractual y reputacional, Blanca Rey actúa sobre las condiciones concretas de trabajo. Exige correspondencia entre tareas, contrato y crédito como salvaguarda frente a la volatilidad de los equipos y como palanca de negociación futura. Apuesta por tejer redes profesionales que reduzcan la dependencia de un único circuito, incorporando la socialización y la cooperación como estrategias de acceso en un entorno fuertemente endogámico: "El ejercicio de la socialización es el principio del vínculo de confianza. Así es como puedes conseguir trabajo".

Ambas coinciden en la importancia de pensar en colectivo y sostener el cuidado como prácticas políticas. Frente al desgaste emocional y la exclusión cotidiana, generan espacios seguros y de escucha, donde no sea necesario justificar la propia presencia ni hacer pedagogía constante, y donde se puedan compartir saberes diversos situando en el centro otras epistemologías. En esos espacios, la creación se entiende como un acto relacional y transformador: un lugar para construir comunidad, reparar vínculos y ampliar las formas de imaginar el mundo: "Pensar en colectivo permite gestionar las tormentas", concluye Blanca Rey.

En conjunto, estas estrategias convergen en tres frentes: estándares técnicos vinculantes (criterios y métricas de diversidad), garantías laborales (contratos y créditos fieles al trabajo real) y espacios de creación y redes de apoyo que sostengan trayectorias más allá del proyecto aislado.

e) Conclusiones subsectoriales

El sector concentra decisión y recursos en circuitos endogámicos, donde la diversidad se limita al casting y rara vez se traduce en autorías, curadurías o presupuestos. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, esto se materializa en trayectorias laborales intermitentes, entornos hostiles, estereotipos narrativos y un escaso reconocimiento contractual y de créditos. Estas condiciones se ven reforzadas por prácticas no remuneradas, jerarquías de set que relegan a tareas operativas, filtros sesgados en convocatorias y representaciones tokenizada sin corresponsabilidad financiera.

La transformación del sector exige liderazgos autorales situados, cesión efectiva de poder en comités y curadurías, y condiciones laborales dignas y trazables. Pasar de la diversidad simbólica a la igualdad sustantiva implica establecer criterios



verificables en contratación, financiación y gobernanza, junto con dispositivos de conciliación ajustados a la realidad del trabajo audiovisual.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito audiovisual y cinematográfico:

- **Establecer estándares medibles de diversidad** —delante y detrás de cámara— como requisito para acceder a ayudas públicas, incentivos fiscales y rebajas, tomando como referencia a los modelos British Film Institute (BFI Diversity Standards, 2016) y de la Academy of Motion Picture Arts and Sciences (Academy Aperture, 2020)⁴.
- **Aplicar selección ciega y metodologías anti-sesgo** en las primeras rondas de evaluación (guiones, dossiers, captación de talento) para garantizar imparcialidad y apertura.
- **Prevenir la diversidad cosmética**, mediante auditorías de cumplimiento, prohibir el uso de nombres o roles racializados para inflar solicitudes; retirar ayudas y corregir créditos cuando se detecten estas prácticas.
- **Regular la figura del “meritorio” y las prácticas**, eliminando el trabajo gratuito, fijando límites de duración y asegurando una pasarela real hacia la contratación.
- **Romper la endogamia territorial en rodajes**, promoviendo equipos y bolsas de trabajo abiertas, especialmente en regiones con estructuras cerradas.
- **Abrir escuelas y laboratorios mediante becas** completas, evitando la compensación con trabajo no remunerado y reconociendo aprendizajes del Sur Global mediante vías puente de homologación.
- **Impulsar el desarrollo y la postproducción** de primeras y segundas obras de creadoras migradas y/o racializadas, con tutoría editorial, acompañamiento técnico y acceso a mercados.

⁴ Los Diversity Standards del British Film Institute (BFI), adoptados en el Reino Unido desde 2016, establecen criterios mínimos de diversidad e inclusión para acceder a financiación pública y apoyo institucional, modelo posteriormente incorporado por los Premios Oscar:

<https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards>

- **Asegurar visibilidad real en el audiovisual mainstream** financiado con fondos públicos, mediante ventanas destacadas, seguimiento de cumplimiento y evaluación anual de impacto.
- **Garantizar acomodaciones lingüísticas** en comités, formaciones y rodajes (interpretación, subtitulación o adaptaciones) cuando el requisito idiomático actúe como barrera.
- **Reforzar la seguridad y el cuidado en el set**, mediante formación obligatoria y protocolos prácticos de prevención de violencias, con mecanismos de seguimiento y apoyo.

Tabla 3. Barreras y recomendaciones específicas del subsector audiovisual y cinematografía

Barrera	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Devaluación de trayectorias	Falta de reconocimiento de formaciones y experiencias previas obtenidas fuera de España, que relega a las trabajadoras a puestos de entrada o tareas administrativas.	Reconocer aprendizajes del Sur Global mediante vías puente de homologación y becas completas para la formación y la práctica profesional.	Estructural
Instrumentalización de la diversidad	La presencia de mujeres migrantes y/o racializadas se utiliza de forma simbólica en proyectos o convocatorias sin implicar cambios reales en la autoría, la financiación o la toma de decisiones.	Prevenir la diversidad cosmética mediante auditorías de cumplimiento y sanciones (retirada de ayudas o corrección de créditos) cuando se detecten prácticas tokenizadoras.	Estructural
Racismo estructural y exclusión simbólica	Persisten actitudes discriminatorias, microviolencias y dinámicas de falsa inclusión que reproducen jerarquías raciales y de género en los entornos de trabajo y representación.	Aplicar selección ciega y metodologías anti-sesgo en la evaluación y selección de proyectos y establecer cuotas verificables de diversidad en autorías y equipos.	Estructural / operativa
Precariedad e intermitencia	Contratación por proyecto y dependencia de subvenciones que generan inestabilidad estructural y dificultan trayectorias sostenibles.	Establecer estándares medibles de diversidad y trazabilidad laboral como requisito para acceder a ayudas públicas e incentivos fiscales.	Estructural / programática
Endogamia y opacidad	Acceso mediado por redes personales y locales que excluyen a quienes carecen de capital social o no pertenecen a los círculos dominantes.	Romper la endogamia territorial en rodajes, promoviendo equipos y bolsas de trabajo abiertas, especialmente en regiones	Estructural / programática



		con estructuras cerradas.	
Estereotipos narrativos	Exotización, hipersexualización y figura del “sospechoso” que limitan personajes y autorías.	Establecer estándares medibles de diversidad en contenidos y protocolos de lectura sensible en guiones, convocatorias y selección.	Operativa
Conciliación insuficiente	Jornadas, residencias y formaciones poco compatibles con los cuidados; ayudas parciales e insuficientes.	Incluir medidas de conciliación real en becas, rodajes y programas de residencia (logística, alojamiento y cuidados).	Operativa
Reconocimiento deficiente	Desajuste entre tareas, contratos y créditos, que frena la progresión profesional y la negociación de cachés.	Garantizar correspondencia entre tareas, contrato y crédito como criterio de evaluación en subvenciones y programas públicos.	Operativa / estructural
Desigualdad territorial	Concentración de oportunidades en Madrid y Cataluña; regiones periféricas con menor diversidad y acceso a recursos.	Promover incentivos y rodajes descentralizados que garanticen diversidad territorial y redistribución del poder creativo.	Programática
Baja representación institucional	Escasa participación de mujeres migrantes y/o racializadas en asociaciones, jurados y comités del sector.	Asegurar su presencia verificable en órganos de decisión y comités de gobernanza, con seguimiento anual público.	Programática
Pluriactividad forzada	Necesidad de combinar varios empleos o regímenes laborales simultáneos, con sobrecarga y fatiga estructural.	Regular la figura del “meritorio” y las prácticas, eliminando el trabajo gratuito y garantizando pasarelas reales hacia la contratación.	Programática / operativa
Falta de apoyo a la autoría migrante	Escasa financiación, tutoría y acompañamiento técnico para creadoras migradas y/o racializadas, lo que limita su desarrollo profesional.	Impulsar el desarrollo y la postproducción de primeras y segundas obras con tutoría editorial, acompañamiento técnico y acceso a mercados.	Programática / estructural
Falta de visibilidad en circuitos mainstream	Poca presencia de mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual financiado con fondos públicos y de gran difusión.	Asegurar visibilidad real en el audiovisual mainstream mediante ventanas destacadas y evaluación anual de impacto.	Programática / simbólica
Barreras lingüísticas	Requisitos idiomáticos en comités, rodajes y formaciones que limitan la participación y el acceso a recursos.	Garantizar acomodaciones lingüísticas (interpretación, subtitulación o adaptaciones) en espacios formativos y de producción.	Operativa / simbólica



Creación artística

Como se señaló en el capítulo de "Contexto", las mujeres son mayoría en la formación superior artística (≈60 %), pero esa presencia no se traduce en reconocimiento ni continuidad profesional. Según el informe de la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV) y el Instituto de las Mujeres (2024), las artistas solo alcanzaron el 40 % de las exposiciones individuales en los principales museos y centros de arte entre 2019 y 2023, lo que confirma la segregación vertical y la desigual distribución del prestigio en el sistema artístico español.

Para las mujeres migrantes y/o racializadas, esta tensión se intensifica por la falta de datos desagregados, la lectura identitaria de sus obras y la inestabilidad del modelo de trabajo (intermitencia, multitarea y tiempos no remunerados). Este apartado analiza cómo dichas desigualdades operan en el subsector de creación artística, a partir de los testimonios de Oumaima Manchit Laroussi y Luna (seud.), poniendo el foco en autoría, pensamiento artístico y formas de sostener la práctica.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

El subsector de la creación artística en España se caracteriza por una estructura laboral frágil, sostenida en la autogestión, la intermitencia y la multitarea. Las creadoras trabajan a menudo sin acompañamiento institucional ni garantías económicas, combinando docencia, mediación o producción —cuando no deben recurrir a empleos en los sectores de hostelería y turismo— para sostener sus vidas, como es el caso de Luna: “Ahorita tengo un trabajo de medio tiempo de camarera, mientras que empiezo a buscar otras colaboraciones en mi ámbito”. Esta combinación de oficios, suele fragmentar sus trayectorias y diluir el tiempo de creación y de pensamiento propio.

Oumaima, artista e investigadora saharauí radicada en Tenerife, explica que los trabajos que suelen ocupar las mujeres racializadas y/o de la diáspora dentro del arte contemporáneo “son aquellos que requieren un trabajo físico, como asistente de artista o de producción: son trabajos muy laboriosos y físicos, en donde no se tiene en cuenta la participación intelectual”. Su experiencia muestra cómo la división simbólica del trabajo artístico asigna a las mujeres migrantes y/o racializadas los roles físicos o de asistencia, mientras desatiende su aportación conceptual.

A la vez, estas creadoras asumen múltiples funciones —artistas, productoras, investigadoras, mediadoras— sin que esa complejidad se traduzca en



reconocimiento formal. Muchas de las tareas que sostienen el proceso —gestión, montaje o transporte— se asumen como vocación y no como empleo, integrándose en esas zonas grises del arte que invisibilizan los tiempos no remunerados.

A ello se suma lo que Oumaima denomina un *cuestionamiento temático*: la expectativa de que sólo puedan hablar de identidad, memoria o territorio. Oumaima comenta: “Cuando la institución lo toma, hay un cuestionamiento temático, identitario que condiciona que solo se pueda hablar de ciertas cosas. Ahora mismo, en el foco de la ‘moda de la gente racializada’, de los ‘cuerpos útiles y desechables’”. Este encasillamiento reduce su margen de creación y las confina a nichos de diversidad simbólica, sin acceso real a los circuitos de prestigio. Su relato también da cuenta de las violencias normalizadas en los espacios artísticos: invalidación, abuso verbal y discriminación islamófoba que rara vez encuentran respuesta:

Gran parte de mi trayectoria académica y artística ha sido asimilar que cualquier tipo de violencia es algo que me voy a tener que tragar y seguir adelante [...] se genera esta cultura del silenciamiento y del aguante, que está muy integrada dentro de la comunidad.

En un registro diferente pero atravesado por la misma falta de reconocimiento intelectual, Luna, creadora en artes visuales e interactivas, transita entre la instalación y la experimentación tecnológica. En su caso, la irregularidad administrativa amplificó la fragilidad del sector: trabajó en proyectos sin contrato ni remuneración, bajo la etiqueta de colaboración, lo que le impedía reclamar derechos laborales básicos o reconocimiento por su trabajo: “Te hacen sentir que debes estar agradecida por estar ahí, aunque no te paguen”. Las asimetrías de poder y el machismo atraviesan también los espacios de creación y producción, donde la autoridad y la validación siguen concentradas en perfiles masculinos y no racializados: “Mucho *mansplaining*, cubierto de amabilidad; creen que me va a costar más hacer ciertas tareas”.

Ambas voces apuntan a la escasez de referentes y a la sobrerrepresentación de mujeres migrantes y/o racializadas en tareas invisibilizadas. Oumaima subraya la necesidad de reconocer el pensamiento artístico como trabajo en sí mismo y no como un extra no remunerado. Luna insiste en la transparencia de presupuestos y en la trazabilidad de créditos cuando se trabaja en equipo, para evitar que la autoría quede diluida en la cadena de producción. El resultado de este régimen es la fragmentación de trayectorias, el aplazamiento de proyectos propios y la dificultad para construir colchones económicos que amortigüen los periodos de menor



intensidad laboral. En conjunto, sus experiencias revelan un subsector altamente feminizado pero inestable, donde la desigualdad se reproduce tanto en la economía del trabajo como en las formas de reconocimiento simbólico, intelectual y autoral.

b) Representación cultural

La visibilidad de las mujeres migrantes y/o racializadas en la creación artística es intermitente y suele quedar restringida a marcos temáticos estrechos —identidad, memoria, territorio— que encasillan sus prácticas y expectativas. Oumaima Manchit Laroussi señala que la presencia de comunidades árabes y magrebíes en los museos españoles es casi nula y, cuando aparece, no participa en la definición del repertorio ni de los encuadres curatoriales. “No somos un objeto de estudio”, afirma, reclamando incidencia en las decisiones y no solo presencia en la “foto”.

En su experiencia, la biografía se convierte en criterio de invitación: se convoca a las artistas por su historia, pero se les impide hablar desde otros lenguajes o preocupaciones. El desplazamiento entre vida y obra se invierte: la identidad, en lugar de ampliar las lecturas, se vuelve el límite de interpretación. Esta forma de visibilidad controlada —basada en el exotismo o la representatividad simbólica— refuerza la idea de que las creadoras racializadas pueden ilustrar la diversidad, pero no definir el canon contemporáneo. Así lo resume Oumaima: “Es mejor ser inexistentes que ser representadas de formas tan violentas”.

En los ámbitos de las artes visuales e interactivas, Luna describe un contexto igualmente sesgado, donde los códigos técnicos y discursivos siguen siendo masculinizados y las creadoras son tratadas con condescendencia. Las mujeres migrantes y/o racializadas encuentran poca representación en espacios de curaduría y mentoría, y su aporte técnico o conceptual suele diluirse en proyectos colaborativos que priorizan los nombres ya legitimados. A esto se suma la tendencia de algunas instituciones a convertir la diversidad en relato visual, sin ceder control sobre los textos curatoriales o las mediaciones públicas.

El resultado es una representación frágil, episódica y con escaso impacto acumulativo sobre las carreras: aparece, brilla puntualmente y se disuelve sin transformar quién decide contenidos, presupuestos y criterios de calidad. En el subsector de la creación artística, el problema ya no es solo la ausencia, sino la lógica de la aparición: una visibilidad controlada que legitima el sistema sin alterar su estructura.



c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Del análisis de las entrevistas se desprenden las siguientes barreras que condicionan la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la creación artística:

- **Precariedad e intermitencia.** Trabajos por proyecto, sin contratos ni honorarios proporcionales al tiempo invertido.
- **Tiempos no remunerados.** Gestión, investigación y montaje que no son asumidos como trabajo.
- **Irregularidad administrativa y vulnerabilidad laboral.** Trabajar sin contrato o sin papeles agrava la inestabilidad, impide reclamar derechos y normaliza la gratuidad del trabajo artístico.
- **Condicionamiento temático.** Se espera que las artistas migrantes y/o racializadas aborden temas como identidad, memoria o territorio, restringiendo su libertad creativa.
- **Violencias simbólicas e institucionales.** Abuso verbal, discriminación y silenciamiento en entornos artísticos sin mecanismos de reparación ni protocolos efectivos.
- **Segmentación de roles y autorías.** Las artistas migrantes y/o racializadas son asociadas a tareas de ejecución o asistencia, mientras su aportación conceptual y creativa se desestima. Esta división simbólica del trabajo artístico invisibiliza su pensamiento y diluye su autoría en los procesos colectivos.
- **Falta de referentes y diversidad en la toma de decisiones.** La ausencia de mujeres migrantes y/o racializadas como referentes artísticos o curadoras limita la legitimación de sus prácticas y mantiene circuitos de decisión homogéneos.
- **Sesgos en la toma de decisiones.** Comités, jurados y curadurías con baja presencia de mujeres migrantes; la diversidad entra en escena, pero no en los órganos que definen criterios, encargos y presupuestos. Esto deriva en selecciones conservadoras y en la penalización de propuestas no ajustadas al canon.
- **Estereotipos y exotización.** Expectativas de lo diverso como nicho estético/temático; hipervisibilización de la biografía y encorsetamiento del repertorio.
- **Opacidad y dependencia de redes.** Oportunidades mediadas por recomendaciones y códigos informales de pertenencia; desigualdad de



acceso a información táctica (presupuestos, calendarios, criterios), que penaliza a recién llegadas y a quienes están fuera de círculos dominantes.

- **Cuidados y sostenibilidad vital:** la falta de apoyos para sostener procesos creativos a largo plazo genera fatiga estructural y desgaste psicosocial. Las artistas asumen solas la gestión y la mediación, sin medidas que reconozcan los cuidados —propios y colectivos— como parte del trabajo artístico.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Las creadoras despliegan estrategias que transforman la práctica artística en un espacio de autonomía, pensamiento y comunidad. Oumaima ha encontrado en la colectividad y la autogestión una forma de emancipación frente a la rigidez institucional. El colectivo Al'Akhawat⁵, formado junto a mujeres saharauis y marroquíes, convierte la oralidad, la memoria y el archivo afectivo en materiales de creación y conocimiento. “Nos encontramos y coincidimos en la falta de referentes, en la escasez de ellos, y nos juntamos para cuestionar esto de manera colectiva, sin tener que condicionar nuestro discurso”.

Su trabajo reivindica la autoría compartida y la colectividad como pensamiento, desplazando la figura del artista individual hacia un nosotras que produce obra, afecto y sentido. Sintetiza una ética que prioriza apertura de repertorios, el reconocimiento de saberes no escritos y la ampliación de públicos racializados dentro de instituciones. Además, Oumaima combina el trabajo artístico con el tejido asociativo, colaborando con iniciativas como *Vía Verde* o *Sabers Migrants*⁶: “Intento combinar el colectivo artístico con las asociaciones [...] para poder dar primeros pasos, activar y dar herramientas a las generaciones futuras”. En esta ética de trabajo, la creación es inseparable del cuidado y la dignidad. Oumaima defiende la necesidad de condiciones justas y de tiempo para pensar: “Merecemos acceder a los espacios, hacer cosas, pensar y existir sin pasar continuamente por un proceso de batallas y de violencias”.

Por su parte, Luna comparte esta ética de cooperación y sostenibilidad vital. Para ella, crear con otras mujeres migrantes es una práctica profundamente sanadora y

⁵ Al-Akhawat es un colectivo formado por Sanae El Mokaddim Ayadi, Youssef Taki Miloudi, Karim Khourrou Gadour, Oumaima Manchit Laroussi, Aicha Josefa Trinidad Gououi y Salma Bechar Aatif como colaboradora. Reúne distintos lenguajes artísticos para abordar experiencias migrantes desde lo personal y lo comunitario. Más información en Instagram: [@alakhawat.collective](https://www.instagram.com/alakhawat.collective)

⁶ *Sabers Migrants* es un colectivo integrado por artistas, activistas, investigadoras y estudiantes de diferentes entidades y países. Funciona como un espacio itinerante de encuentro, diálogo y creación que busca cuestionar los relatos hegemónicos sobre las migraciones. Más información en: <https://sabersmigrants.net/>



política. Estas redes, le permiten sostenerse emocional y materialmente en contextos de precariedad y desarraigo: “Hacer comunidad. Hacer terapia es importante”. Para Luna, la creación es también un modo de regenerarse y afirmarse frente al agotamiento:

No es difícil cansarse cuando hay muchas vallas para poder hacer algo que tengo derecho a hacer (...) Tener espacios donde sentir frustración o desesperanza me ayuda también a reconocer los logros, lo que he hecho hasta aquí.

Su deseo de crear también está atravesado por la necesidad de vínculo y sentido: “Tengo ganas de hacer cosas con las que la gente pueda interactuar, que tengan que ver con la naturaleza, con el cambio climático”. Y aunque reconoce las dificultades del camino, defiende su coherencia vital como principio ético: “Prefiero que mi camino sea más rocoso y más largo, pero no tener que cambiar mi forma de ser para estar dentro de un espacio”.

Tanto Oumaima como Luna reivindican la creación como un espacio de cuidado, aprendizaje y resistencia colectiva. En sus trayectorias, el arte no es tan solo producción simbólica, es también un medio para habitar la vulnerabilidad, construir vínculos y reclamar dignidad dentro de un sistema que las rechaza. Ambas muestran que la transformación comienza también en los modos de hacer, en la alianza entre artistas y en la posibilidad de crear espacios más habitables en el campo de la creación artística, es decir, espacios donde la coherencia, el cuidado y la dignidad sean tan centrales como la producción artística. Como dice Oumaima, lugares donde “pensar de manera colectiva en libertad”.

e) Conclusiones subsectoriales

El subsector de la creación artística muestra un sistema de legitimación desigual, en el que la diversidad se exhibe de forma puntual, pero no incide en la definición de los marcos ni en los valores del arte contemporáneo. La visibilidad de las creadoras migrantes y/o racializadas sigue siendo intermitente y condicionada por narrativas identitarias, mientras su participación en los espacios de decisión y su reconocimiento autoral permanecen limitados. El modelo de trabajo se sostiene en la autonomía individual, la multitarea y la inestabilidad, lo que invisibiliza los procesos de investigación y mediación que sostienen la práctica artística.



La segmentación de roles relega a muchas mujeres migrantes y/o racializadas a tareas operativas, invisibilizando su pensamiento, mientras la falta de transparencia en las redes profesionales y los requisitos administrativos consolida desigualdades de partida. Los estereotipos y la instrumentalización de la diferencia restringen el campo de interpretación, reduciendo su práctica a nichos temáticos o a apariciones efímeras.

Frente a ello, las estrategias de comunidad y cuidado impulsadas por las propias artistas abren vías de transformación cuando se sostienen en el tiempo y cuentan con respaldo institucional. Reconocer y acompañar estas formas de organización resulta clave para construir un campo artístico más justo, plural y consciente de los vínculos que lo hacen posible.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la creación artística:

- **Establecer cuotas verificables** (mínimo 40 %) de mujeres migrantes y/o racializadas en jurados, curadurías, comités de compra y tribunales, con actas públicas e indicadores desagregados por origen y género.
- **Implementar vías de acreditación por trayectoria**, reconociendo la experiencia y la autoría artística más allá de la nacionalidad o los títulos oficiales, con mecanismos de acceso rápido a residencias, movilidad y puestos de excelencia.
- **Condicionar las ayudas públicas a la existencia de protocolos antidiscriminación y de trazabilidad de créditos** (de tareas a autorías) como requisito para subvenciones, convenios o contrataciones institucionales.
- **Desarrollar programaciones plurianuales lideradas por creadoras migrantes y/o racializadas**, integradas en la programación general —no como “cuotas” estacionales—, con repertorios diversos y no restringidos a temáticas identitarias.
- **Elaborar protocolos de comunicación anti-exotización** y promover la co-redacción de textos curatoriales con las artistas, evitando el *cuestionamiento temático* como filtro o condicionante de participación.



- **Implementar programas de mentoría y acompañamiento profesional** con museos, laboratorios y festivales, con métricas de inserción laboral basadas en contratos, residencias o colaboraciones sostenidas.
- **Crear fondos específicos de movilidad y cuidados**, que cubran visados, conciliación, alojamiento y apoyo psicosocial durante residencias y procesos de creación, favoreciendo la sostenibilidad vital.
- **Impulsar campañas, publicaciones y exposiciones retrospectivas** que visibilicen las trayectorias de creadoras migrantes y/o racializadas como referentes artísticos, curatoriales y teóricos del sistema cultural contemporáneo.
- **Reconocer y financiar colectivos artísticos autogestionados de creadoras migrantes y racializadas** como agentes culturales, incluyendo líneas específicas de apoyo a proyectos de mediación, archivo y experimentación colectiva.
- **Establecer tablas mínimas de honorarios por fases del proceso** (investigación, producción, montaje, mediación), vinculadas a la financiación pública y que reconozcan la investigación y la conceptualización como parte del trabajo artístico.
- **Implementar programas de formación en igualdad interseccional**, antirracismo y decolonialidad, dirigidos a equipos curatoriales, gestores y personal técnico del ámbito artístico.
- **Elaborar informes anuales sobre participación, autoría y remuneración** en el sector de la creación artística, desagregados por origen y condición migratoria, como base para la evaluación de políticas públicas.

**Tabla 4.** Barreras y recomendaciones específicas del subsector creación artística

Barreras	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Irregularidad administrativa y vulnerabilidad laboral	Trabajar sin contrato o sin papeles agrava la inestabilidad e impide reclamar derechos.	Implementar vías de acreditación por trayectoria, reconociendo la experiencia y la autoría artística más allá de la nacionalidad o los títulos oficiales.	Estructural / Operativo
Violencias simbólicas e institucionales	Abuso verbal, discriminación y silenciamiento en entornos artísticos sin mecanismos de reparación.	Condicionar las ayudas públicas a la existencia de protocolos antidiscriminación y de reparación de violencias.	Estructural / Operativo
Falta de referentes y diversidad en la toma de decisiones	Escasa presencia de mujeres migrantes y/o racializadas como referentes artísticos o curadoras.	Establecer cuotas verificables en jurados, curadurías, comités de compra y tribunales, con actas públicas e indicadores desagregados por origen y género.	Estructural / Programático
Sesgos en la toma de decisiones	La diversidad entra en escena, pero no en los órganos que definen criterios, encargos y presupuestos.	Asegurar la presencia verificable de mujeres migrantes y/o racializadas en órganos de decisión y publicar los indicadores desagregados.	Estructural / Programático
Precariedad e intermitencia	Trabajos por proyecto, sin contratos ni honorarios proporcionales al tiempo invertido.	Establecer tablas mínimas de honorarios por fases del proceso (investigación, producción, montaje, mediación) vinculadas a la financiación pública.	Operativo / Estructural
Tiempos no remunerados	Las tareas de gestión, investigación y montaje no se reconocen como parte del trabajo artístico.	Incluir la investigación y la conceptualización como etapas remuneradas dentro de las ayudas y encargos institucionales.	Operativo / Programático
Segmentación de roles y autorías	Las creadoras son asociadas a tareas de ejecución o asistencia, lo que invisibiliza su pensamiento y autoría.	Garantizar la trazabilidad de créditos y la autoría en todos los proyectos subvencionados o comisionados.	Operativo
Condicionamiento temático	Se espera que las artistas migrantes y/o racializadas aborden temas como identidad o territorio, limitando su libertad creativa.	Elaborar protocolos de comunicación anti-exotización y promover la co-redacción de textos curatoriales con las artistas.	Programático / Operativo
Estereotipos y exotización	La diversidad se trata como nicho estético o biográfico,	Elaborar protocolos curatoriales anti-exotización y	Programático / Operativo



	reduciendo el campo de creación.	fomentar la coautoría en los textos de mediación.	
Opacidad y dependencia de redes	Las oportunidades dependen de recomendaciones y redes informales.	Implementar programas de mentoría y acompañamiento profesional con museos, laboratorios y festivales.	Programático / Estructural
Cuidados y sostenibilidad vital	Falta de apoyos para sostener procesos creativos y conciliación.	Crear fondos específicos de movilidad y cuidados que cubran visados, conciliación, alojamiento y apoyo psicosocial durante residencias y procesos de creación.	Programático / Estructural
Visibilidad limitada y falta de legitimación simbólica	Las trayectorias de las creadoras migrantes y/o racializadas rara vez son reconocidas como parte del canon artístico contemporáneo.	Impulsar campañas, publicaciones y exposiciones retrospectivas que visibilicen sus trayectorias como referentes artísticos, curatoriales y teóricos del sistema cultural contemporáneo.	Programático / Estructural



Creación literaria y cómic

La participación de las mujeres en el subsector de la creación literaria y del cómic en España muestra una brecha persistente y una marcada segregación vertical. En el ámbito del cómic, las mujeres representan apenas el 20 % de las personas autoras (El País, 2024), mientras que la creación literaria entre el 26 % y el 30 % de los títulos anuales corresponden a autoras (Gremi d'Editors de Catalunya, 2025). Como en la mayoría de los subsectores analizados, la falta de datos desagregados por origen y racialización constituye una constante estructural que impide dimensionar con precisión la magnitud de la desigualdad. En este caso, la situación resulta especialmente paradójica: el campo editorial es uno de los pocos ámbitos culturales con estadísticas regulares —centradas en ISBN, tiradas o ventas—, pero la producción de las autoras individuales sigue siendo opaca y carece de mecanismos de registro interseccional. La ausencia de información sobre la participación de mujeres migrantes y/o racializadas en la autoría literaria y gráfica revela, así, un vacío institucional que limita su visibilidad y la formulación de políticas públicas basadas en evidencia.

Este apartado analiza esta realidad a partir de dos testimonios situados: el de Quan Zhou —autora de novela gráfica y creadora transmedia— y el de Iris Martínez Hernández, Quinny (poeta, editora y gestora cultural, directora de *Plataforma Cero*⁷, *Las Hijas del Maíz* y de la *Feria Itinerante del Libro Migrante*, entre otros). Sus trayectorias, desarrolladas en Málaga y Barcelona, permiten visibilizar los distintos territorios de enunciación —autorales, formales y geográficos—, así como los patrones de exclusión, los déficits de reconocimiento y las estrategias de sostenibilidad que caracterizan al subsector.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

La creación en el ámbito del cómic se organiza por proyectos de larga duración, caracterizados por ingresos diferidos e inciertos, regalías insuficientes y anticipos escasos o inexistentes. Además, en la producción suelen solaparse las tareas de escritura, dibujo, color, edición, comunicación y promoción, lo que obliga a las

⁷ *Plataforma Cero* es un proyecto cultural y editorial impulsado por mujeres migrantes y/o racializadas que articula creación, formación y mediación desde una perspectiva antirracista y decolonial, impulsa iniciativas como *Las Hijas del Maíz* y la *Feria Itinerante del Libro Migrante* (FILMIG), entre otras. Más información en: <https://plataformacer0.wordpress.com/>



autoras a trabajar dobles jornadas, realizar trabajos paralelos o buscar encargos y colaboraciones internacionales para sostenerse.

En palabras de Quan Zhou: “Si yo trabajara solo para España, no podría hacer lo que hago”. A pesar de contar con cinco libros publicados, los ingresos derivados de las ventas— llamados *royalties*— son mínimos (menos del 10% del precio de venta). Dependiendo de la tirada, la remuneración puede variar, pero, en términos generales, resultan insuficientes. “Una novela gráfica supone mucho trabajo y yo hago absolutamente todo”, comenta Quan. La falta de recursos para contratar apoyos técnicos prolonga los tiempos de producción sin salario intermedio y cronifica la sobrecarga.

Por su parte, Quinny relata su llegada a Barcelona en 2013 con un contrato laboral que no llegó a concretarse, lo que la llevó a vivir en situación administrativa irregular durante siete años. Pasó por un Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE), vivió en la calle y trabajó en el servicio doméstico. Sus palabras muestran cómo la irregularidad y la pobreza erosionan las condiciones básicas para la creación.

Me di cuenta de que la experiencia y mi profesionalismo no me iban a servir para nada... decidí trabajar en lo poco que tenía, porque cuando vives en la calle y eres una indigente, la desconfianza sobre un cuerpo negro es enorme.

A partir de su trayectoria en este territorio, vincula la experiencia migrante con la imposibilidad de acceder a un espacio digno para crear: “Tú migras y no tienes como escritora esa habitación propia de Virginia Woolf (...) Anzaldúa dice: escribe en el baño, en la cocina, en la puerta. La experiencia de escribir de una mujer migrante no es la misma”. Desde esta experiencia, Quinny vincula la precariedad material con el derecho a la producción cultural y a la redistribución equitativa de los recursos públicos: “La redistribución de los recursos del Estado, recogidos con impuestos que nosotros también pagamos, no es equitativa (...)”. Y añade: “Siempre está el cuestionamiento; nos toca currar el triple”, expresando el desgaste que implica sostener una trayectoria desde cuerpos y acentos marcados por la racialización. No se refiere únicamente al esfuerzo adicional que implica el trabajo material, sino a la necesidad de demostrar de manera constante mérito y legitimidad en entornos donde la pertenencia aún se pone en cuestión.

A estos desafíos se suma la dificultad de conciliar la maternidad ejercida a kilómetros de distancia con ser atravesada por la precariedad e irregularidad administrativa. Quinny plantea:



Las maternidades migrantes son muy complejas. Yo no fui a la primera comunión de mi hija, ni a su graduación, ni a sus quince años. Espero estar en su graduación universitaria.

Su testimonio refleja un patrón común entre muchas madres migrantes que sostienen su vida en nuevos territorios mientras cuidan —a distancia— la de sus hijas, hijos, y familiares en los lugares de origen.

En ambos casos, las entrevistadas señalan asimetrías en la negociación frente a editoriales y eventos literarios: contratos estándar poco sensibles a los tiempos creativos, pagos tardíos y honorarios por mediaciones que no compensan la preparación, falta de visibilidad y reconocimiento en comparación a sus pares nacionales. Para Quan, el objetivo es poder “dibujar tranquila”, es decir, poder dedicar tiempo continuo a la obra sin que la búsqueda de recursos devore la energía creativa. Para Quinny, la autogestión en cambio emerge como estrategia de resistencia y agencia: “La autogestión debe ser planteada desde ya, pues es la herramienta que nos permite seguir existiendo en un contexto que nos precariza”.

b) Representación cultural

La representación de mujeres migrantes y/o racializadas en catálogos y circuitos del cómic y la literatura ha evolucionado en los últimos años gracias al impulso autogestionado. Sin embargo, su presencia continúa siendo minoritaria y, en muchos casos, condicionada por estereotipos y por un enfoque de diversidad más simbólico que estructural. Aunque en los últimos años se observa un incremento de autoras, esta visibilidad sigue dependiendo de la voluntad de determinados sellos, medios, festivales o ferias, y no de una política sostenida de reconocimiento.

Quan —de ascendencia china, nacida en Algeciras y residente en Málaga— ejemplifica esta situación con el Festival International de la Bande Dessinée de Angoulême (Francia). En 2025, con España como país invitado, describe un ámbito del cómic eminentemente “español de España” donde, de un centenar de autores y autoras invitados, solo tres tenían origen migrante. Para ella, este dato refleja una representación residual de la diversidad en la industria:

En general, en los salones de cómic, la diversidad en España está más que olvidada: afirma, yo casi siempre me encuentro con que soy la única persona racializada, me siento un poco sola.



Quan subraya además una contradicción: hay muchos estudiantes de origen migrante en las escuelas de ilustración, pero esa realidad no se traduce en las publicaciones. La pregunta que formula —“¿Qué pasa?”— resume la distancia entre formación, reconocimiento y oportunidades reales de inserción profesional.

En el ámbito literario, Quinny identifica un sesgo que reduce la bibliodiversidad y sitúa a autoras migrantes en un nicho temático, mientras la arquitectura de decisión —direcciones, comités de compras, grandes distribuidoras— sigue siendo poco permeable. Esto limita tanto el alcance de sus obras como la posibilidad de construir carreras sostenidas. Lo expresa con contundencia: “Si nuestras narrativas no hablan desde la pornografía del dolor, no apoyan”. Con esta expresión sintetiza una tendencia estructural: la instrumentalización de las experiencias migrantes y racializadas como mercancía identitaria, mientras las voces que complejizan el repertorio reciben menos apoyo, promoción y distribución.

Para Quan, la infrarrepresentación de mujeres asiáticas va acompañada de su caricaturización: “Mujeres tontas, complacientes; no hay protagonistas poderosas”. Cuando intentó desarrollar proyectos audiovisuales, se enfrentó a opciones que reproducía lógicas racistas o extractivas, e incluso denuncia la apropiación no acreditada de escenas de su obra, señalando el extractivismo cultural que atraviesa el sector: “La gente no entiende que lo que yo cuento también es memoria de España”. Con ello, reivindica su narrativa como parte integral de la historia cultural del país y no como exotismo.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Del análisis de las entrevistas se desprenden las siguientes barreras que condicionan la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la creación literaria y cómic:

- **Precariedad en la economía del trabajo creativo.** Regalías insuficientes (menos del 10% del precio de venta) y adelantos escasos o inexistentes para sostener entre uno y dos años de trabajo previo por libro. Dependencia de talleres, charlas, trabajos paralelos, colaboraciones o encargos externos para sostenerse.
- **Requisitos administrativos excluyentes.** La mayoría de las convocatorias públicas para residencias, movilidad o becas exigen empadronamiento, DNI o facturación regularizada. Para autoras en situación administrativa precaria o



con NIF extranjero, esto implica quedar fuera de los circuitos de apoyo institucional.

- **Concentración editorial y sesgos de legitimación.** Las direcciones de editoriales, jurados y comités de compra de bibliotecas muestran escasa diversidad. En las grandes ferias, festivales o premios —la FLM, Sant Jordi, los Premios Nacionales, de narrativa y cómic, o el Premio Cervantes, entre otros— la presencia de autoras migrantes y/o racializadas sigue siendo mínima, lo que limita su visibilidad en los espacios de prescripción y mercado.
- **Canon temático restrictivo.** Las autoras migrantes y/o racializadas son a menudo convocadas para escribir o hablar sobre migración, sobre la diferencia racial o el dolor legible como peaje de acceso. Cuando la obra no se ajusta a este, no reciben interés ni apoyo editorial o mediático.
- **Estereotipos y extractivismo.** En la literatura y el cómic persisten representaciones que caricaturizan a las mujeres migrantes y/o racializadas, reforzando estereotipos de exotismo, sumisión o marginalidad. Estos imaginarios actúan como filtros de racialización simbólica que influyen tanto en la lectura de sus obras como en sus oportunidades de publicación y circulación. A ello se suman prácticas extractivas que convierten la diversidad en valor de mercado sin reconocer la autoría de quienes la producen: uso de contenidos sin crédito, adaptación de escenas o apropiación narrativa. Ambas dimensiones —simbólica y material— reproducen jerarquías raciales y de género en el subsector de la creación literaria y el cómic, limitando el derecho de las creadoras a definir su propia representación y beneficiarse de su trabajo.
- **Distribución y alcance.** Las publicaciones de autoras migrantes y/o racializadas circulan sobre todo en sellos independientes y redes comunitarias, con escasa presencia en catálogos institucionales o planes de lectura. La crítica literaria y los medios especializados rara vez incluyen sus obras en secciones generales, lo que restringe su acceso a públicos más amplios.
- **Maternidades y tiempos de creación.** Las autoras migrantes enfrentan una doble carga: la ausencia de medidas de conciliación en el sector —residencias sin acompañamiento de hijas o hijos, ferias con horarios extensos, calendarios editoriales rígidos y falta de partidas para cuidados— y las dificultades específicas de las maternidades transnacionales, atravesadas por la distancia, la precariedad y la irregularidad administrativa. Estas condiciones reducen el tiempo de creación, retrasan entregas y limitan la



circulación profesional, afectando directamente los ingresos, la visibilidad y el bienestar emocional.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Las entrevistadas articulan respuestas que combinan cuidado, posicionamiento político y autogestión. Quan menciona que elige el cómic “por conciencia de clase”, un medio accesible donde puede controlar la cadena creativa. Su estrategia incluye rechazar propuestas audiovisuales y mediáticas que la exotizan, preservar su obra y apoyarse en redes editoriales y extranjeras que valoran su trabajo. También prioriza espacios seguros gestionados por la comunidad (por ejemplo, centros como *Espacio Afro*⁸ en Madrid) y el bienestar personal —“ir a terapia” cuando es posible— para sostener el tiempo creativo sin caer en la autoexplotación. A pesar de la precarización y de las dificultades, ha publicado cinco libros —tres novelas gráficas, un ensayo gráfico, un libro ilustrado—, escribe artículos, realiza piezas transmedia, produce podcast y participa en numerosas ponencias. Su primera novela gráfica, *Gazpacho agridulce* (2015)⁹, fue considerada por los hispanistas como la primera novela gráfica catalogada como “española de origen migrante” en la España contemporánea, a la que le han seguido trabajos como *Hija de inmigrantes* (Safia al Aaddam, 2022)¹⁰. Actualmente trabaja en un espectáculo con una artista performer que combina performance y cómic, expandiendo las barreras formales de esta expresión artística.

Además de su práctica en la creación literaria y el ámbito editorial, Quinny ha impulsado una reflexión crítica sobre los marcos institucionales desde los que se

⁸ *Espacio Afro* es un centro cultural y comunitario ubicado en Madrid dedicado a la creación, la formación y el activismo antirracista. Promueve proyectos artísticos y educativos impulsados por personas afrodescendientes y africanas en España.

⁹ *Gazpacho agridulce* (Lumen, 2015) es una novela gráfica autobiográfica de Quan Zhou que narra su infancia y juventud, como hija de migrantes chinos en el sur de España. Mezcla humor, identidad y crítica cultural, y es considerada una obra pionera en representar la experiencia asiático-española en el cómic contemporáneo.

¹⁰ *Hija de inmigrantes* (2022) es una obra de Safia El Aaddam, escritora y activista de origen marroquí nacida en Terrassa. El libro combina autobiografía y ensayo para abordar la experiencia de las segundas generaciones migrantes en España, reflexionando sobre identidad, racismo estructural y pertenencia cultural.



produce cultura. A través del grupo de investigación *Otros Sures*¹¹, busca descolonizar procesos culturales desde dentro de las instituciones:

Hemos creado el grupo de investigación *Otros Sures*, que habla de cómo descolonizar los procesos culturales desde dentro hacia fuera de las instituciones, con la participación activa y legítima de los cuerpos migrantes racializados.

La fuerza de su trabajo radica en la articulación de proyectos que se alimentan mutuamente —edición, escritura, ferias, talleres, investigación— en una dinámica que ella describe como un ejercicio político de lucha:

Hacemos muchísimas cosas que tienen que ver una con la otra, que se van retroalimentando, reforzando; cuestionar, tumbar paredes, borrar fronteras, nuestro activismo es un ejercicio político de resistencia.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector de la creación literaria y cómic revela que la diversidad simbólica se incorpora en la superficie, pero persisten los cuellos de botella en la financiación, la toma de decisiones y la distribución. La precariedad de los modelos de ingreso —regalías bajas, pagos tardíos, mediaciones infrapagadas— se cruza con las desigualdades de origen y racialización generando trayectorias fragmentadas y dependencia de redes externas para sostener la creación. La representación se activa principalmente en clave temática e identitaria —lo migrante, la racialización, el dolor—, mientras los estereotipos y las apropiaciones sin crédito continúan reproduciendo desigualdades en la autoría y en la lectura de las obras.

La arquitectura de poder —direcciones, compras, ferias, medios— cambia lentamente, sin garantizar todavía una redistribución real del reconocimiento. Frente a ellos, las creadoras migrantes y/o racializadas responden con autogestión, cuidado y cooperación, articulando proyectos que sostienen sus prácticas. Sin

¹¹ *Otros Sures* es un grupo de investigación y acción cultural impulsado por *Plataforma Cero*, *MigrESS*, *Saberes Migrantes* y *Encara en Acció*, en colaboración con el *Centre d'Arts Santa Mònica*. Colectivo antirracista y transincluyente, trabaja en la descolonización de los procesos culturales desde dentro de las instituciones, articulando saberes artísticos, académicos y comunitarios desde perspectivas situadas y transformadoras. Más información en: <https://sabersmigrants.net/es/redes/actividades-colaborativas/plataforma-cero-migress/grupo-de-investigacion-otros-sures-geografias-sospechosas/>



embargo, requieren políticas públicas y recursos sostenidos que transformen estructuralmente las condiciones que hoy perpetúan la desigualdad.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de creación literaria y cómic:

- **Integrar la perspectiva interseccional** en los sistemas de información del subsector, incorporando variables de origen y racialización en los registros de autoría, premios y ventas.
- **Estandarizar metadatos y publicar estadísticas anuales** sobre autoría, tiradas, ventas y premios, desagregadas por origen autoidentificado.
- **Garantizar la diversidad en los espacios de decisión** mediante cuotas verificables ($\geq 40\%$) de autoras migrantes y/o racializadas en jurados, comités de compra, curadurías de ferias y residencias. Publicar actas-resumen con indicadores desagregados.
- **Reconocer la trayectoria profesional por experiencia y residencia**, no solo por titulación, y crear vías fast-track de acreditación que faciliten la participación en convocatorias públicas, residencias de creación o programas internacionales.
- **Garantizar una programación general inclusiva** —no confinada a secciones de “diversidad”— con carteles paritarios e interseccionales en salones, ferias y festivales, asegurando igualdad de cachés y de visibilidad en horarios y espacios principales.
- **Fortalecer la distribución y la prescripción mediante convenios** entre sellos independientes, bibliotecas públicas, medios especializados que promueven la bibliodiversidad y la reseña de obras diversas.
- **Apoyar la mediación y las redes de autogestión** (ferias migrantes, colectivos editoriales, festivales independientes) como espacios de visibilidad, mercado y cooperación cultural.
- **Fomentar residencias de creación y programas de formación** que contemplen la salud mental, la conciliación, la sostenibilidad de la práctica creativa, con partidas específicas para cuidados y desplazamientos.



- **Establecer tablas mínimas de honorarios para escritura**, dibujo, color, guion, rotulación, mediación y participación en eventos, vinculadas a proyectos con financiación pública.
- **Incorporar anticipos contractuales obligatorios y calendarios de pago cerrados**, con cláusulas de penalización por mora en los contratos de cómic y literatura.
- **Aplicar protocolos anti-exotización y anti-extractivismo**, co-redactando notas de prensa, peritextos y materiales promocionales con las autoras, e incluyendo cláusulas de crédito, royalties y control de obra en adaptaciones y proyectos transmedia.
- **Establecer mecanismos de reparación ante apropiaciones no acreditadas** que incluyan rectificación, compensación y actualización de créditos.

Tabla 5. Barreras y recomendaciones específicas del subsector creación literaria y cómic

Barreras	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Requisitos administrativos excluyentes	Exigencias de empadronamiento, DNI o facturación regularizada que excluyen a autoras en situación administrativa precaria o con NIF extranjero de convocatorias y ayudas.	Reconocer la trayectoria profesional por experiencia y residencia, no solo por titulación, y crear vías fast track de acreditación.	Estructural
Concentración editorial y sesgos de legitimación	Direcciones de editoriales, jurados y comités con baja diversidad; presencia mínima de autoras migrantes y/o racializadas en ferias, festivales y premios.	Diversificar los espacios de decisión y publicar criterios e indicadores desagregados.	Estructural
Falta de acreditación profesional	Dificultad para homologar formación o validar experiencia previa obtenida fuera de España.	Crear vías de acreditación profesional por trayectoria y experiencia comprobada.	Estructural/progr amática
Falta de datos desagregados	Ausencia de estadísticas que visibilicen la participación de mujeres migrantes y/o racializadas en la autoría y el cómic.	Integrar la perspectiva interseccional en los sistemas de información del subsector, incorporando variables de origen y racialización.	Estructural/progr amática
Falta de reconocimiento institucional	La producción de autoras migrantes y/o racializadas se mantiene en márgenes simbólicos sin respaldo	Auditar cada año la diversidad (autorías, equipos técnicos, cachés, reprogramaciones) y publicar resultados de forma	Estructural/progr amática



	sostenido.	accesible.	
Estereotipos y extractivismo	Representaciones que refuerzan exotización, sumisión o marginalidad; uso de contenidos sin crédito y apropiación narrativa.	Impulsar campañas, publicaciones y exposiciones retrospectivas que visibilicen las trayectorias de creadoras migrantes y/o racializadas como referentes.	Estructural/progr amática
Precariedad en la economía del trabajo creativo	Regalías insuficientes (menos del 10 % del precio de venta) y adelantos escasos o inexistentes para sostener entre uno y dos años de trabajo por libro. Dependencia de talleres, charlas o encargos paralelos para subsistir.	Promover la redistribución equitativa de recursos y honorarios en toda la cadena de valor literaria y gráfica.	Programática/op erativa
Canon temático restrictivo	Se convoca a las autoras para escribir sobre migración o diferencia racial; cuando la obra no sigue ese guion, desaparece el apoyo editorial o mediático.	Garantizar una programación general inclusiva —no confinada a secciones de “diversidad”— con carteles paritarios e interseccionales.	Programática/op erativa
Distribución y alcance	Circulación limitada a sellos independientes y redes comunitarias, con baja presencia en catálogos institucionales o planes de lectura.	Fortalecer la presencia de autoras migrantes y/o racializadas en planes de lectura, bibliotecas y catálogos institucionales.	Programática/op erativa
Maternidades y tiempos de creación	Doble carga de trabajo y ausencia de medidas de conciliación (residencias sin acompañamiento, ferias sin partidas para cuidados).	Implementar medidas de conciliación adaptadas a las maternidades transnacionales y a los cuidados.	Programática/op erativa



Editorial

En el subsector editorial español, uno de los más feminizados del ecosistema cultural, la desigualdad de género se expresa en forma de *tubería con fugas* o segregación vertical. Aunque las mujeres representan cerca del 80 % de la fuerza laboral en niveles medios y operativos (edición, corrección, traducción, diseño gráfico, librerías y bibliotecas), una de las cifras más altas a nivel mundial (UNESCO, 2021), continúan siendo minoría en los puestos de máxima decisión y poder editorial. El control estratégico se concentra en las direcciones generales y editoriales, que determinan tanto los contenidos como la viabilidad económica de los proyectos. Prueba de ello es que en 2023 sólo el 39,2 % de los títulos publicados con autoría individual fueron escritos por mujeres (Aigualdad Laboral y Clásicas y Modernas, 2023).

La brecha se agrava bajo una perspectiva interseccional: la ausencia de datos específicos sobre mujeres migrantes y/o racializadas en los niveles directivos, —extrapolada de informes de otros sectores, como el de CIMA (2022), fuente de referencia clave para este informe— sugiere que su representación en las élites de la industria es estadísticamente insignificante o directamente nula, lo que las condena a una invisibilidad estructural.

Este apartado analiza la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el subsector editorial en España a partir de tres testimonios: el de Dagmary Olivar Graterol, coordinadora editorial del libro *El otrx: arte, cultura y migración* (La Parcería, 2021)¹² y gestora cultural, socia fundadora de la Asociación Cultural *Yo Soy el Otro*¹³, Iris Martínez Hernández, Quinny, poeta, editora y gestora cultural, directora de *Plataforma Cero*, *Las Hijas del Maíz* y de *la Feria Itinerante del Libro Migrante*, entre otros; y Silvia Ramírez Monroy, artista visual, editora y cofundadora de *La Parcería Edita*¹⁴.

¹² *El otrx: arte, cultura y migración* (La Parcería, 2021) reúne experiencias de colectivos migrantes y racializados que activan su participación en Madrid a través del arte y la cultura. Se trata de una obra coral que combina textos, fotografías y cartografías para visibilizar prácticas artísticas y comunitarias desde una mirada antirracista y colectiva.

¹³ *Yo Soy el Otro* es una asociación cultural con sede en Madrid que promueve la creación, la mediación y la investigación artística desde perspectivas antirracistas y descoloniales. Más información en: <https://www.yosoyelotro.org/>

¹⁴ *La Parcería Edita* es un espacio de pensamiento y creación colectiva que forma parte de la asociación cultural *La Parcería*. A través del libro, la producción audiovisual y objetual, difunde narrativas y visiones de “otros mundos”, desarrollando proyectos culturales y editoriales colaborativos desde perspectivas feministas, comunitarias y antirracistas. Más información en: <https://laparceria.org/la-parceria-edita/>



Sus experiencias situadas en Almería, Barcelona, Arenas de San Pedro y Madrid ponen en evidencia que la bibliodiversidad en el territorio en términos de propuestas impulsadas por mujeres migrantes y/o racializadas en bibliotecas y librerías sigue siendo muy minoritaria. Las barreras existentes continúan constriñendo la legitimidad autoral, generan una distribución débil y reflejan órganos de decisión poco diversos, que frenan la consolidación en el sector.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

Las dinámicas del sector editorial independiente se sostienen en la intermitencia, la convergencia de roles —edición, producción, distribución, mediación, administración— y una financiación fragmentada basada en la venta directa, pequeñas subvenciones competitivas y pagos por proyecto. Estos ingresos irregulares se combinan con retrasos frecuentes y con un grado de autoexplotación que se ha normalizado como parte del oficio. Para las trabajadoras del subsector migrantes y/o racializadas, este régimen se superpone a la falta de redes de capital local y a una presunción de menor credibilidad profesional, que limita su acceso a contratos estables y a posiciones de decisión.

Dagmary Olivar Graterol sintetiza la disonancia entre el discurso institucional y la práctica: “Gente muy maja, pero en la práctica todo está condicionado por estructuras racistas”. Recuerda un episodio que cristaliza la sospecha sobre el talento migrante: “Qué raro ver a vosotras, gente universitaria, qué raro”. Independientemente de la experiencia o la formación, persiste la duda sobre su capacidad y legitimidad profesional. La regla no escrita es que el trabajo se dé por supuesto —a menudo sin remuneración— y que los estándares de calidad se pongan en cuestión “como si no cumpliéramos los preceptos de la academia”.

Según la experiencia de Quinny, los proyectos liderados por mujeres migrantes y/o racializadas son percibidos por las instituciones como de riesgo administrativo y de bajo retorno, en lugar de ser considerados agentes estratégicos dentro del ecosistema cultural. Se les encasilla como de nicho, por lo que no quedan fuera de los criterios convencionales de impacto y rentabilidad y, en consecuencia, de las redes de distribución. A ello se suma una burocracia que las convierte en un “caso problemático” antes incluso de evaluar la calidad de su trabajo: más trámites, más verificaciones y menos flexibilidad. La precarización y la autoprecarización operan como mecanismos de entrada y sostén. En sus palabras: “Las oportunidades se convierten en una forma de crear comunidad”. Por eso, su respuesta ha sido



convertir la gestión en infraestructura económica: que el emprendimiento editorial migrante genere empleo y no solo reputación.

Para Silvia Ramírez, a su llegada a España y en su trabajo en cooperación internacional, su perfil como migrante no fue un obstáculo profesional; sin embargo, su situación administrativa se prolongó precariamente: vivió más de una década con papeles de estudiante, trabajando sin contrato y sin reconocimiento. Una vez regularizada su situación, relata que su transición desde el ámbito institucional a la labor cultural fue un proceso gradual que derivó en su práctica vinculada a la autogestión editorial (*Meninas Cartoneras*¹⁵ y, posteriormente, *La Parcería Edita*). Hoy su organización opera con un fondo común que, según sus palabras, “da sensación de estabilidad”, aunque la cuenta bancaria “es más una sensación que una realidad”.

b) Representación cultural

La representación de mujeres migrantes y/o racializadas en el sector editorial español sigue siendo selectiva, episódica y dependiente de la autogestión. Aunque en los últimos años se observa una mayor presencia en eventos, ferias o temporadas dedicadas a la “diversidad”, su acceso a los espacios estructurales del sector —catálogos, comités de lectura, órganos de decisión y circuitos de distribución— continúa siendo limitado. Las entrevistadas coinciden en que, pese al crecimiento de autoras y editoras migrantes, gracias al impulso de la autogestión, sus proyectos permanecen fuera del canon y de los marcos de legitimación institucional, condicionados por estereotipos y por una mirada que asocia sus propuestas a lo testimonial más que a lo literario o intelectual.

Dagmary sitúa el foco en el canon y en la afirmación crítica: “la blanquitud siempre quiere interrumpirnos”. Su pregunta es estructural: “¿Hasta cuándo se es migrante? Y si dejamos de hablar de migración, ¿tendríamos espacio en estas instituciones?”. Por ello, reivindica políticas de nombrar y sistemas de cuotas que rompan la excepcionalidad. Subraya la necesidad de desplazar identidades fijas —cultura” vs. “migración”) y discutir cuándo y cómo se puede dejar de hablar exclusivamente de migración sin desaparecer de la agenda institucional.

Para Quinny, si bien la representación de mujeres migrantes y/o racializadas en la

¹⁵ *Meninas Cartoneras*, primera editorial cartonera en España (Madrid, 2009), publica libros artesanales hechos con cartón reciclado y trabaja en torno a tres ejes: edición de autores iberoamericanos/as, talleres con comunidades y fomento del reciclaje y el respeto ambiental. Más información en: <https://meninascartoneras.com>



literatura y en el campo editorial español se encuentra en un momento de emergencia y transformación —perspectiva compartida por todas las entrevistadas—, aún está atravesada por sesgos estructurales. Sus palabras reflejan la tensión entre la fuerza de los proyectos independientes y la resistencia de las grandes editoriales a abrir espacio a narrativas diversas: “Todos los proyectos editoriales racializados en España, yo diría que un 90%, están liderados por mujeres... somos nosotras las que estamos tirando adelante estos proyectos”. Y continúa: “La representación de mujeres migrantes es cada vez más potente... estamos luchando contra estereotipos, creando referentes auténticos y profundos que ayudan a romper prejuicios”. Este fortalecimiento se refleja en la publicación de libros y en el impulso de proyectos colectivos que utilizan la cultura como herramienta de activismo y transformación social. Paralelamente, Quinny denuncia que las editoriales comerciales más grandes continúan considerando a la literatura migrante como marginal: “Frente a esas plataformas, somos invisibles porque ellas solo apoyan a escritoras y proyectos editoriales que tienen un gran alcance en redes y que les garantiza recuperar tres veces la inversión”.

Esto genera una desigualdad de oportunidades: mientras autoras con gran visibilidad digital logran acceder a sellos importantes, quienes trabajan desde proyectos comunitarios encuentran un acceso limitado.

La Feria Itinerante del Libro Migrante (FILMIG) surge como respuesta a la falta de representación y a promesas incumplidas por parte de eventos oficiales como la *Feria del Libro de Madrid*: “Me hicieron una promesa que nunca me cumplieron. Y yo dije: ahora se joden, voy a crear la feria del libro migrante, única y especial, y la voy a hacer en Barcelona”¹⁶.

Desde su creación, la *FILMIG* se ha consolidado como un espacio fundamental para las literaturas migrantes y racializadas, donde confluyen autoras, autores, colectivos y proyectos independientes. Para Quinny, este constituye un espacio central en la producción cultural contemporánea: “No como un espacio alternativo, sino como un

¹⁶ En junio de 2023, diversas editoriales lideradas por personas migrantes y/o racializadas reclamaron un espacio estable en la Feria del Libro de Madrid, denunciando su exclusión sistemática de la programación oficial y de los circuitos de la industria cultural española. La periodista y poeta Paloma Chen recoge estas demandas en su artículo “Editoriales migrantes exigen un lugar en la Feria del Libro de Madrid y en la industria cultural española” (El Salto Diario, 8 de junio de 2023).

Disponible en:

<https://www.elsaltodiario.com/instituciones-culturales/editoriales-migrantes-exigen-lugar-feria-del-libro-madrid-industria-cultural-espanola>



espacio fundamental para las literaturas migradas y racializadas dentro del contexto español”.

En un marco de objetivos afines surge también el proyecto *Migraturas*¹⁷, una iniciativa impulsada por *Yo soy el Otro*, *La Parcería* y *Plataforma Cero*, liderada por las tres entrevistadas y con apoyo del Ministerio de Cultura. Hasta la fecha ha documentado 25 iniciativas editoriales independientes en todo el país, componiendo un mapa en movimiento de la acción cultural migrante frente al racismo estructural, la falta de reconocimiento institucional y la precariedad sostenida, ampliando así su campo de visibilidad.

Silvia advierte que las instituciones culturales abren puertas sólo cuando la literatura migrante encaja en categorías cómodas —exotismo, cooperación, folclor— y establece una comparación entre diferentes ámbitos del sector cultural, señalando que el editorial es, paradójicamente, uno de los espacios donde más participación femenina migrante se ha observado. Esto, explica, se debe a que el ámbito editorial permite a las mujeres migrantes ejercer autonomía: “te da los medios de producción”. La edición se puede trabajar con pocos recursos —fanzines, volantes, autoedición—, herramientas accesibles que abren posibilidades de creación y distribución.

No obstante, subraya que el sector editorial independiente español sigue siendo muy masculino, especialmente en su configuración unipersonal, con hombres liderando todas las fases del proceso. En contraste, en el ámbito migrante percibe un fuerte protagonismo de mujeres como editoras y escritoras. Destaca además la emergencia de una nueva generación de autoras jóvenes que están encontrando en estas iniciativas referentes que las animan a publicar: “El trabajo de estos años desde editoriales como la nuestra ha permitido que otras más jóvenes se animen a escribir y a publicar, y eso va generando nuevas genealogías”. Aunque advierte que estas observaciones provienen de su experiencia personal y no de datos estadísticos, resalta el valor simbólico y político de estos espacios editoriales impulsados por mujeres migrantes.

Para ella, lo esencial no es que se abran espacios *porque* sean migrantes, sino *porque* traen consigo epistemologías, sensibilidades y modos de vida distintos:

¹⁷ *Migraturas: literatura(s) en movimiento* es una cartografía de proyectos editoriales impulsados por personas migrantes, de origen migrante y/o racializadas en España. Visibiliza iniciativas independientes y autogestionadas que conectan la diversidad literaria y editorial del Estado español. Más información en: <https://migracionycultura.org/home-migratura>



“Nosotras no es que debamos tener espacio porque seamos migrantes, sino porque traemos otras formas de ver, de entender, de relacionarnos; otras formas de entender la vida y la realidad”. Insiste en que desde sus lugares de origen, las personas migrantes conocen “otras formas de hacer, de producir”. Por eso, reivindica: “Hace falta dar espacio a otras formas no occidentales de ver el mundo”.

En suma, ante la minoritaria bibliodiversidad migrante en España, Silvia reclama la necesidad de abrir el catálogo y los medios a otras epistemologías —no solo a otras biografías— y advierte que la respuesta institucional es muy superficial: gestos mínimos, sin convicción ni cambios legislativos o presupuestarios reales. Afirmar:

Europa no se da cuenta de la riqueza que tiene en este territorio[...]. Traer autores de América Latina no genera conflicto; publicar voces críticas que escriben desde aquí, desde la experiencia migrante situada, en cambio, ya no tiene tanto espacio.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Los testimonios muestran obstáculos laborales, administrativos y simbólicos que limitan la participación plena de mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito editorial, mermando su inserción, visibilidad y capacidad de incidencia.

- **Falta de reconocimiento institucional.** Las editoriales lideradas por mujeres migrantes y/o racializadas se perciben como iniciativas “alternativas” o “comunitarias”, lo que las excluye de los circuitos oficiales de promoción, subvención y distribución, pese a su aporte a la bibliodiversidad.
- **Precariedad e intermitencia.** Pagos por proyecto, cadenas de favores, venta directa y subvenciones tardías; edición y mediación sin honorarios o ligadas a talleres, con riesgo de autoexplotación y escasa posibilidad de planificación.
- **Requisitos y homologaciones.** Documentación, facturación y bancarización como filtros que excluyen o demoran el acceso a convocatorias y recursos; exigencias de nacionalidad, titulación o antigüedad legal que penalizan a proyectos emergentes.
- **Concentración del poder editorial.** Grandes editoriales y distribuidoras, dirigidas en su mayoría por hombres blancos, definen catálogos, visibilidad y legitimidad literaria, reproduciendo jerarquías de clase, género y origen.
- **Sesgos y tokenismo.** Convocatorias centradas en mesas identitarias o temporadas temáticas, pero sin presencia en consejos editoriales, programas



de compra pública o canales de distribución de gran alcance; asociación recurrente de las creadoras migrantes con lo testimonial o exótico.

- **Distribución y alcance.** Circulación frágil de editoriales migrantes; ausencia de canales sostenidos de venta, crítica y mediación; falta de reconocimiento de las autoras y editoras migrantes en los espacios de visibilidad pública.
- **Redes y acompañamiento profesional.** Escasez de programas de mentoría, formación y mediación intercultural que fortalezcan la profesionalización y el diálogo con instituciones públicas.
- **Salud y sostenibilidad.** Desgaste por dobles jornadas, urgencia de tiempo para leer y escribir fuera del horario nocturno o de los fines de semana.
- **Maternidades, cuidados y sostenibilidad del oficio.** Jornadas nocturnas y eventos sin facilidades ni partidas de cuidado; maternidades migrantes con redes débiles que interrumpen proyectos y reducen la presencia profesional. Sin conciliación, se amplían las brechas de liderazgo, aumentan la autoexplotación y se multiplican las salidas silenciosas del sector.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

En términos de sostenibilidad de la práctica editorial y de la subsistencia en el ecosistema cultural, Dagmary destaca tres fundamentos sobre los que se debe poner particular atención: la remuneración, la memoria y el reconocimiento. Para ella, una forma de resistencia ha sido el trabajo digno: si hay recursos, hay que redistribuir esos recursos, “aunque sea simbólica, creemos en la remuneración”. Señala la importancia de la genealogía y propone la cartografía como una forma de reconocimiento del trabajo realizado por otras: “Muchas personas han abierto espacios sin reconocimiento; quienes posibilitaron esa apertura fueron el antes y ahora la idea es consolidar ese futuro”. Su práctica, a través de *Yo soy el Otro*, busca equiparar estándares y abrir redes transatlánticas que consoliden estatus y circulación.

Quinny, por su parte, convierte la gestión en infraestructura económica: la *FILMIG*, *Plataforma Cero* y *Las Hijas del Maíz* no son solo espacios de exhibición son dispositivos de empleo, formación y mediación, en los que comparten inteligencia táctica (presupuestos, contratos, distribución) y negocian con instituciones desde una posición colectiva:

Es crucial mantener la ética y asegurar que todas las personas que colaboran reciban una remuneración; quizá no justa porque el capital no aguanta, pero sí justa



en términos de redistribución. Dar empleo como gestora migrante es un acto de resiliencia y empoderamiento.

Subraya además la importancia de las ferias autogestionadas, las editoriales independientes y los proyectos comunitarios para transformar la representación:

Estamos en plena ebullición. La *FILMIG* y *Migraturas* vienen a aglutinarnos, y cada vez nos hacemos más potentes: nos conocemos, nos reconocemos, estamos creando red y enriqueciendo el panorama español con nuevas voces.

La creación de estos espacios, afirma, responde justamente a la necesidad de abrir un espacio fundamental, no alternativo, donde las literaturas migrantes y racializadas tengan centralidad.

Silvia apuesta por modelos cooperativos: fondos comunes, corresponsabilidad de ingresos y una línea editorial que enlaza memoria política y presente migrante. En su testimonio destaca el papel central de las mujeres como soporte emocional, organizativo y político dentro de las redes migrantes. Subraya que, desde su experiencia, las mujeres tienen una capacidad particular de sostener múltiples dimensiones a la vez, de pensar y cuidar desde una mirada integral. Aunque no es su caso particular, comenta la situación de otras compañeras migrantes atravesadas por la experiencia de la maternidad: “En su momento, ellas estaban muy centradas en una mirada crítica desde la maternidad; se preguntaban qué implicaba tener proyectos culturales propios siendo madres de bebés”.

En *La Parcería*, este tema ha sido fundamental, especialmente en torno a cómo criar casi en soledad, cómo generar redes nuevas para sostener la maternidad y, al mismo tiempo, impulsar proyectos personales. En la práctica de este espacio autogestionado ubicado en Madrid, el quehacer se ha ido amoldando a las urgencias y necesidades de la vida, mientras, como dice Silvia, en la base “lo que hay es un soporte emocional, esa sensación de que estamos en camino y que vamos consolidando algo”.

Finalmente, como comenta Quinny: “lo único que funciona para nosotras es el trabajo articulado, consciente y colectivo, desde el amor radical y la imaginación radical”. En su mensaje final sintetiza lo que considera imprescindible:



Lo que necesitamos es que nos vean. Y después de vernos, que nos escuchen. Que nos tengan en cuenta, porque existimos y estamos haciendo muchísimo por el panorama cultural de este país.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector editorial muestra cómo la precariedad opera como un régimen que, al cruzarse con la racialización y la burocracia, produce trayectorias fragmentadas, credibilidad cuestionada y una distribución débil. Persisten sesgos temáticos e identitarios, mientras el acceso a consejos editoriales, las compras y los canales de distribución continúa restringido.

Frente a ello, las estrategias de autogestión, federación de proyectos y modelos cooperativos generan empleo, cartografían escenas y amplían repertorios. Sin embargo, requieren recursos de manera sostenida, tiempo y políticas públicas que aseguren su continuidad. En definitiva, el subsector editorial español no carece de talento ni de propuestas; carece de estructuras que repartan poder, recursos y distribución en condiciones de igualdad. Los testimonios de las entrevistadas muestran que la diversidad simbólica—el evento, la temporada, la foto— no sustituye la diversidad estructural —quién compra, edita, distribuye y prescribe—. El horizonte de futuro común apunta hacia honorarios y contratos verificables, consejos editoriales diversos, programas de distribución y coedición, así como políticas de cuidado que hagan vivible, justa y digna la práctica editorial.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito editorial:

- **Establecer cuotas verificables** ($\geq 40\%$) de mujeres migrantes y/o racializadas en jurados, comités editoriales, consejos de compra públicos, lectura y curadurías, con actas públicas e indicadores desagregados.
- **Incluir criterios de diversidad étnico-racial** como requisito en las convocatorias, premios y programas de apoyo editorial financiados con fondos públicos.



- **Revisar los criterios de homologación y elegibilidad** de subvenciones y programas públicos para permitir la acreditación por trayectoria y residencia, y no solo por antigüedad jurídica o nacionalidad.
- **Establecer mecanismos de financiación plurianual y fondos estructurales** que permitan planificar a medio y largo plazo proyectos editoriales independientes liderados por mujeres migrantes y/o racializadas.
- **Implementar vías *fast-track* por trayectoria** (no solo por catálogo) y habilitar compatibilidades documentales para facturación, movilidad y contratación en ayudas y convenios.
- **Estandarizar metadatos editoriales** (ONIX/tema BIC/BISAC y roles profesionales) y publicar estadísticas anuales por origen autoidentificado: autoría, traducciones, tiradas, compras públicas y tiempos de pago.
- **Crear un programa estatal de bibliodiversidad y edición independiente** con líneas específicas para proyectos impulsados por mujeres migrantes y/o racializadas, orientado a fortalecer la sostenibilidad, la distribución y la profesionalización del sector.
- **Incorporar la diversidad étnico-racial y de origen como eje transversal** en los planes nacionales de fomento de la lectura, ferias del libro, festivales literarios y redes de bibliotecas públicas.
- **Promover fondos de coedición y compra pública** que garanticen la presencia de catálogos diversos en bibliotecas, ferias y circuitos de mediación cultural.
- **Consolidar un repositorio digital de proyectos editoriales** que visibilice iniciativas independientes y migrantes, y facilite su articulación territorial e institucional (siguiendo experiencias como Migraturas).
- **Fomentar alianzas entre instituciones culturales**, universidades, redes internacionales y medios públicos para ampliar la circulación de autoras migrantes y/o racializadas en el ámbito editorial español e iberoamericano.
- **Desarrollar programas de residencia y movilidad** para editoras y autoras migrantes, con acompañamiento administrativo, becas de estancia y compatibilidad documental para participantes extracomunitarias.
- **Aplicar protocolos antiexotización en comunicación y crítica**, eliminando el “guion del dolor” como filtro de lectura. Asegurar la participación directa de las editoras en la redacción o revisión de notas de prensa y materiales promocionales, y formar a jurados y medios en enfoque interseccional y antirracista.
- **Proteger el tiempo y los cuidados editoriales**: incluir partidas elegibles para gestión, corrección, maquetación, prensa y salud mental o conciliación de los equipos en las ayudas públicas, evitando la autoexplotación.



- **Fijar tablas mínimas de honorarios por tarea** —edición, corrección, traducción, diseño, prensa, ferias— vinculadas a financiación pública; publicar tarifas de referencia sectoriales actualizadas.
- **Formalizar las contrataciones por escrito con anticipos y calendarios de pago** definidos (anticipo mínimo y plazos de 30/60 días); penalizar la mora; transparentar royalties e incluir cláusulas antiextractivismo relativas al uso de imagen y relatos.

Tabla 6. Barreras y recomendaciones específicas del subsector editorial

Barreras	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Falta de reconocimiento institucional	Invisibilización de proyectos migrantes en programas, ferias y ayudas; percepción de “alternativos” o “comunitarios”.	Incluir criterios de diversidad étnico-racial en convocatorias y premios; crear un programa estatal de bibliodiversidad y edición independiente.	Estructural / Programática
Requisitos y homologaciones	Trámites administrativos, facturación y antigüedad legal que dificultan el acceso a subvenciones y movilidad.	Revisar criterios de elegibilidad y crear vías fast-track por trayectoria; desarrollar programas de residencia y movilidad con compatibilidad documental.	Estructural / Programática
Concentración del poder editorial	Control del canon y la distribución por grandes editoriales; baja representación de mujeres migrantes en órganos de decisión.	Establecer cuotas verificables ($\geq 40\%$) en jurados, comités y consejos editoriales; promover fondos de coedición y compra pública.	Estructural / Programática
Precariedad e intermitencia	Dependencia de la autogestión, pagos tardíos y falta de estabilidad laboral; riesgo de autoexplotación.	Fijar tablas mínimas de honorarios y formalizar contratos con plazos de pago definidos; establecer mecanismos de financiación plurianual.	Operativa / Estructural
Sesgos y tokenismo	Presencia simbólica en eventos sin acceso real a poder editorial; lectura identitaria o exotizante de sus obras.	Aplicar protocolos antiexotización en comunicación y crítica; formar jurados y medios en enfoque interseccional.	Programática
Distribución y alcance	Canales de venta y crítica débiles; falta de integración en redes institucionales de circulación.	Consolidar un repositorio digital de proyectos editoriales (p. ej. Migraturas); fomentar alianzas y coediciones con instituciones y medios	Programática



		públicos.	
Salud y sostenibilidad	Cansancio y desgaste derivados de la sobrecarga laboral y la falta de tiempo creativo.	Proteger el tiempo y los cuidados editoriales; incluir partidas elegibles para salud mental y conciliación.	Programática
Falta de redes y acompañamiento profesional	Escasez de mentorías y mediaciones que fortalezcan la profesionalización y el diálogo institucional.	Crear redes de mentoría y programas de formación en gestión editorial intercultural.	Programática / Operativa
Maternidades, cuidados y sostenibilidad del oficio	Ausencia de facilidades y ayudas específicas para la conciliación; interrupción de trayectorias profesionales.	Incluir partidas de cuidados en convocatorias y residencias; aplicar protocolos de conciliación y horarios compatibles.	Programática / Operativa



Cultura comunitaria

La cultura comunitaria constituye un ámbito crucial para comprender la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en la vida cultural de España. En este espacio, la creación, la mediación y el trabajo con comunidades se entrelazan con procesos de memoria, cuidado y transformación social. La mujer es un agente clave en la cultura comunitaria, un campo que el Instituto de las Mujeres (IM) identifica como estratégico para la igualdad de género, al promover la cultura hecha por y para mujeres con un enfoque de derechos y cuidados (IM, 2024). Según el *Estudio Cultura Comunitaria e Igualdad de Género* (IM, 2024), este subsector, centrado en lo popular y lo colectivo, opera bajo la premisa de la diversidad. Sin embargo, los datos específicos sobre la participación de mujeres migrantes y/o racializadas siguen siendo escasos. No obstante, las convocatorias de subvenciones del IM para prácticas artísticas y cultura comunitaria han incorporado y financiado proyectos centrados en las realidades de mujeres migrantes y en la convivencia intercultural, reconociendo la necesidad de apoyar sus narrativas.

A su vez, informes como los de SOS Racismo (2022) y el *Plan de Igualdad en la Cultura* (Ministerio de Cultura, 2024) subrayan que la invisibilidad y la falta de datos desagregados constituyen un problema estructural en todo el sector. Desde el enfoque de derechos culturales —reconocido por el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (ONU, 1966)—, las prácticas comunitarias impulsadas por mujeres migrantes y/o racializadas materializan formas de democracia cultural que redistribuyen poder simbólico y material. Sin embargo, las experiencias recogidas muestran que, pese a su aporte central al tejido social, las mujeres migrantes y/o racializadas que impulsan proyectos comunitarios siguen enfrentando precariedad, falta de reconocimiento y barreras administrativas que limitan la sostenibilidad de sus iniciativas.

El análisis se apoya en los testimonios de Julia (seud.), creadora y mediadora con amplia trayectoria comunitaria, y Amanda Angélica Pucuhuayla Gálvez, Aqnu, música y gestora cultural. La síntesis es que existe una notable capacidad de generar tejido y bienestar barrial con recursos mínimos, pero ello no se traduce en poder de decisión, continuidad económica ni derecho efectivo a la ciudad. Persisten asimetrías estructurales que limitan su participación y reconocimiento.



a) Áreas de actividad y condiciones laborales

El mapa laboral de la cultura comunitaria se sostiene en ecosistemas frágiles: proyectos de pequeña escala, financiación discontinua, pagos a posteriori y una multitarea constante que combina creación, mediación, producción, administración y cuidados. Este régimen se intensifica para mujeres migrantes y/o racializadas por la acumulación de obstáculos (estatus documental, redes limitadas, clase, responsabilidades de cuidado), que reducen el margen de acción y erosiona la continuidad.

Pese a ello, su trabajo resulta esencial para la vida cultural de los barrios y para la democratización del acceso a la cultura. Julia, con una larga trayectoria en procesos de creación y mediación comunitaria en Madrid, describe un ecosistema de microescala y autofinanciación forzada: colectivos pequeños o familiares que apenas logran formalizarse y que, por debido a los retrasos en las ayudas públicas, acaban funcionando “como banco de las instituciones”, como ella señala. Reclama la creación de oficinas públicas de acompañamiento que faciliten la gestión, la planificación y la profesionalización de los proyectos sin convertir la burocracia en un filtro excluyente. Subraya que la cultura comunitaria se sostiene principalmente gracias a mujeres que asumen múltiples tareas —creativas, logísticas y de cuidado— con escaso respaldo económico e institucional. “Se necesita un sostén familiar que las personas en España tienen y nosotras no”, afirma, evidenciando un sesgo de clase que condiciona la continuidad de los proyectos. En su diagnóstico, esta falta de reconocimiento y de apoyo público explica que la mediación cultural, pese a ser un eje central del trabajo comunitario, siga siendo uno de los ámbitos más precarizados del sector.

Desde otra trayectoria, Aqnu señala la sobrecarga organizativa y la escasez de recursos para sostener procesos de largo aliento. Su trabajo combina creación artística, mediación y gestión comunitaria, centrándose en mantener la trama de relaciones, cuidados y aprendizajes colectivos que dan sentido a los proyectos. Explica que su recorrido ha sido “más un trabajo desde la convicción, apoyándonos mutuamente”, subrayando que la continuidad depende de las redes y no solo de la voluntad individual.

Al mismo tiempo, relata el impacto emocional del racismo cotidiano que atraviesa su vida y su práctica: “Me gritaban... me escupieron”, recuerda, aludiendo a una violencia que reaparece cada vez que ocupa el espacio público. Estas experiencias revelan la necesidad de protocolos de cuidado y acompañamiento que reconozcan



el daño psicosocial derivado del racismo estructural y su efecto sobre la sostenibilidad del trabajo cultural comunitario.

También menciona la falta de referentes que dificulta imaginar caminos de continuidad para nuevas generaciones: “Apenas hay un camino sembrado de artistas diaspóricos en España que hayan tenido una carrera sostenida y se les haya dado apoyo”. Conecta la precarización con factores raciales y de clase: el color de piel y la condición migrante siguen influyendo en el acceso a roles de poder cultural y en la posibilidad de sostenerse económicamente: “No ves a tantas mujeres marrones en posiciones de curaduría o producción ejecutiva; esas posiciones siguen siendo sostenidas por la hegemonía”. Además, reconoce la diferencia de punto de partida entre jóvenes racializadas y artistas españolas con capitales relacionales y económicos: “Si yo fuese una muchacha blanca con herencia de España, habría tenido esos contactos, ese capital. No lo digo con lamento, pero sí hay diferencias socioeconómicas”.

Julia aporta el ángulo institucional: falta de fondos, poca profesionalización acompañada y ausencia de oficinas públicas de apoyo para tramitar, planificar y estabilizar procesos de cultura comunitaria. La violencia institucional —silencios, puertas que no se abren, exigencias burocráticas desmedidas— se vuelve paisaje.

A través de sus testimonios, es posible evidenciar lógicas estructurales en el sector: pagos tardíos y ausencia de anticipos; dependencia de redes informales para sortear obstáculos administrativos y financieros; invisibilización de tareas clave (mediación, logística, cuidados) en los créditos y en la remuneración; y una profesionalización vigilada por formalismos que no reconocen saberes comunitarios ni trayectorias diaspóricas como mérito suficiente. Estas condiciones impactan el derecho a la ciudad, a la planificación y a la salud mental y a la capacidad de agencia y a las posibilidades de participación real. Como declara Aqunu: “No hay ni las oportunidades suficientes, ni esa predisposición, ni apoyos. Muchas veces los gobiernos gastan el dinero en megafestivales, pero no en la vida cultural de los territorios”.

El resultado es un sector que, pese a su papel clave en la cohesión social, continúa operando sin reconocimiento simbólico ni respaldo institucional, lo que incide también en la visibilidad pública y en la representación de las mujeres migrantes y/o racializadas dentro de la cultura comunitaria.



b) Representación cultural

La cultura comunitaria se hace visible allí donde se tejen vínculos y se comparten recursos: plazas, centros sociales, casas ocupadas, festivales barriales, radios locales y asociaciones vecinales. En este ecosistema, Aqnu y Julia coinciden en que la representación no es una vitrina, sino un proceso situado que convierte la experiencia migrante y racializada en repertorios, metodologías y públicos concretos. Aqnu lo resume como una práctica que desborda el escenario: "No se trata sólo de subir a cantar; es cómo tejemos economía, cuidados y alegría con la gente del barrio".

Sus prácticas —festivales, talleres, ensayos abiertos, comensalidades— abren espacios para que saberes y formas de vida subalternizadas entren en la agenda pública sin exotización. Esta traducción de lo comunitario y lo artístico produce imágenes y relatos que no dependen de la validación institucional, sino del reconocimiento mutuo entre quienes los sostienen. Aqnu subraya la centralidad de lo local y la continuidad de las escenas diaspóricas: "Quiero que una niña me vea y diga: con esta piel también puedo cantar estos sonidos". Su referencia no es un personaje para la foto, sino la transmisión viva de una genealogía cultural que se educa a sí misma en ensayos abiertos, talleres y celebraciones populares. Los colectivos que integra—*Yawar mayu*¹⁸, *Warawas*¹⁹ y otras alianzas informales— funcionan como escuelas de transmisión donde las músicas y danzas viajan con los cuerpos y se resignifican en el territorio: "Lo que hago no es traer un folclore congelado; es tocar lo que pasa aquí, con la gente de aquí". El resultado es una cultura cívica que promueve el pluralismo y la convivencia, fomenta la cohesión y la vida en común.

Para Julia, la representación se concreta cuando los proyectos inciden en la vida cotidiana: programación coproducida con asociaciones, mediaciones puerta a puerta, protocolos de cuidado para actividades en la calle y una escucha activa a las demandas del barrio (licencias, horarios, accesibilidad, conciliación). "Representar es abrir procesos de decisión a quienes no suelen estar en la mesa", afirma, defendiendo formatos que repartan voz y responsabilidad: asambleas, mesas de

¹⁸ *Yawar Mayu* (Madrid) es un proyecto colectivo diaspórico andino, abierto a agentes de otros tejidos diaspóricos del que han formado parte cantantes, artistas queer y migrantes como Emily Sol, Eloísa Flores, Amanda A. Pucuhuayla (Aqnu), Nela Kino y Gad Yola. Promueve la activación de una cultura musical antirracista desde la ciudad, tanto en las periferias como en el centro. Información y perfil:

https://www.instagram.com/yawar_mayu_/y/Verkami

¹⁹ *Warawas* (Madrid) es un colectivo marika/cuir de danzantes de caporal con raíz andina que activa comunidad y visibilidad política en el espacio público a través de la danza. Información y perfil:

<https://www.instagram.com/warawas/>



coprogramación y festivales de proximidad donde la autoría se colectiviza y las memorias migrantes se inscriben en calendarios y mapas urbanos.

Ambas subrayan que la articulación con movimientos sociales es esencial para que la representación no sea frágil ni episódica. Sindicatos de manteras, redes feministas, plataformas antirracistas, casales de jóvenes y colectivos LGTBQ+ dotan de sujeto político a las imágenes y relatos que circulan. Cuando esa alianza existe, la visibilidad no depende de invitaciones puntuales, sino de una infraestructura comunitaria que garantiza continuidad, protocolos contra violencias y redistribución (cachés, espacios, tareas). “Si los recursos no llegan a las escenas diaspóricas, la diversidad se queda en el cartel”, advierte Aqnu, señalando la distancia entre la retórica institucional y el sostenimiento material de las prácticas.

La representación eficaz en cultura comunitaria, tal como la formulan ambas, no persigue “temas” sobre diversidad, sino formas de hacer: trabajar con las vecinas, conectar memorias migrantes con luchas actuales por vivienda, papeles o derecho a la ciudad, y construir referentes vivos que permanezcan más allá de eventos singulares. En esa clave, la medición del “éxito” trasciende apariciones o cifras de público; más bien está dada por la capacidad de ensanchar pertenencias y compartir poder, de modo que las escenas diaspóricas se reconozcan como parte de la cultura local, con voz, agenda y futuro propios.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

De los testimonios recogidos se desprenden diversas dificultades que inciden en las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la sostenibilidad de las prácticas culturales comunitarias. Se identifican las siguientes barreras principales:

- **Precariedad e intermitencia.** Proyectos de corta duración, ayudas que llegan de manera tardía y ausencia de anticipos que obligan a adelantar gastos con recursos personales o de red.
- **Discontinuidad institucional.** Convocatorias anuales y falta de fondos estables que impiden planificar a medio plazo y consolidar equipos o infraestructuras comunitarias.
- **Burocracia y formalismos.** Ausencia de oficinas de acompañamiento, lenguaje técnico poco accesible y procedimientos administrativos que desalientan a quienes no dominan el código institucional.



- **Desigualdad de clase y capital relacional.** La carencia de redes familiares y económicas limita el acceso a tiempo, recursos y contactos, generando brechas entre mujeres migrantes y profesionales locales con mayor respaldo.
- **Sesgos y violencias racistas.** Experiencias de agresión y desprecio que producen retraimiento, desgaste y necesidad de espacios seguros, con impacto directo en la continuidad pública de las trayectorias.
- **Arquitectura de poder poco diversa.** La escasa presencia de mujeres migrantes y/o racializadas en los espacios de decisión —jurados, mesas de programación, direcciones de proyectos o comisiones evaluadoras— limita el reconocimiento de sus voces y de los saberes comunitarios como mérito en el ámbito cultural.
- **Opacidad de créditos y reparto de tareas.** Trabajo de mediación y cuidados que no se corresponde con autorías ni remuneración; dificultad para traducir procesos colaborativos en trayectorias reconocibles.
- **Derecho a la ciudad limitado.** Tramitaciones y permisos tardíos o restrictivos; temor a sanciones en actividades de calle y necesidad de protocolos de convivencia que protejan a trabajadoras y públicos.
- **Falta de cuidados psicosociales y de sostenibilidad laboral.** Sobrecarga por multitarea, exposición constante al racismo y ausencia de dispositivos de apoyo que afectan el bienestar y la continuidad de las trayectorias.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Para Aqnu, las estrategias de resistencia y cuidado están basadas en procesos de autogestión impulsados a partir del apoyo mutuo, las alianzas interdiásporas y economías circulares, en las que el valor del trabajo trasciende el evento y consolida la pertenencia y el aprendizaje colectivo. Estas tramas blindan mínimos de dignidad —tiempos, tareas, cuidados— y dejan precedentes para siguientes ediciones o colectivos.

Julia promueve mesas de decisión con entidades de barrio, junto con la elaboración de glosarios y plantillas en lenguaje claro. Su horizonte es federar iniciativas para ganar escala, compartir asesoría fiscal y legal, y estabilizar la presencia comunitaria en la agenda pública. Ambas defienden la formalización y trazabilidad del trabajo: contratos por escrito, reconocimiento de créditos y reglas de uso de imagen y relatos que eviten la instrumentalización de cuerpos y biografías. Asimismo, destacan la importancia de crear espacios seguros y acompañamiento intergeneracional como mecanismos para sostener la continuidad de los proyectos



y fortalecer la representación de la memoria migrante en la vida cotidiana del barrio —asambleas, radios, escuelas, comedores, fiestas—. El cuidado se convierte de este modo en una política cultural: una forma de redistribuir recursos, garantizar continuidad y transformar la participación en un derecho efectivo.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector de cultura comunitaria muestra un ámbito esencial para la cohesión social, el pluralismo y el ejercicio efectivo de los derechos culturales, en el que las mujeres migrantes y/o racializadas desempeñan un papel central en la sostenibilidad de los procesos. Sus prácticas generan convivencia y bienestar con bajo coste y alto retorno social, pero operan bajo un régimen de precariedad reforzado por burocracias, créditos invisibles y estructuras de poder homogéneas.

De las voces analizadas se desprende que la representación efectiva consiste en compartir poder y asegurar derechos para quienes sostienen lo común, más allá de acumular actividades. La sostenibilidad de la cultura comunitaria requiere transformar la autogestión de supervivencia en política pública: garantizar continuidad financiera, reconocimiento profesional y participación efectiva en la definición de programas y presupuestos.

Cuando existen oficinas de acompañamiento, protocolos de crédito, pagos puntuales y gobernanza compartida, lo comunitario se consolida como infraestructura cívica, un espacio de participación activa en la gestión cultural del territorio. La clave para el cambio es transitar de la diversidad simbólica a la diversidad estructural, reconociendo los saberes comunitarios y las trayectorias diaspóricas como criterios de valor cultural. Acompañar lo que ya existe —con pagos en plazo, gobernanza abierta, protocolos de crédito y derecho a la ciudad— permitirá que el sector deje de sostener la diversidad solo en la imagen, incorporándola en la organización de lo común, con efectos tangibles en pertenencia, bienestar y garantía de derechos culturales.

f) Recomendaciones

- **Reconocer la cultura comunitaria como ámbito de trabajo cultural y de ejercicio de derechos culturales**, incorporándola de forma estable en las políticas públicas y en la planificación territorial.



- **Crear oficinas públicas de acompañamiento para proyectos comunitarios** que ofrezcan asesoría fiscal, jurídica y administrativa, especialmente orientada a colectivos de mujeres migrantes y/o racializadas.
- **Instituir mesas de co-programación** con una composición mínima del 40 % de mujeres migrantes y/o racializadas; publicar actas-resumen y criterios de selección; asegurar rotación anual de la representación vecinal.
- **Establecer anticipos mínimos del 50 %** y calendarios de pago cerrados en convenios y subvenciones, evitando la prefinanciación por parte de colectivos sin liquidez.
- **Reconocer la experiencia comunitaria y las trayectorias diaspóricas** como mérito evaluable en convocatorias públicas, estableciendo mecanismos de equivalencia por experiencia.
- **Financiar procesos de cooperación y federación entre colectivos y proyectos de cultura comunitaria** —asociaciones, equipamientos de proximidad y redes interdiásporas— para compartir asesoría fiscal y legal, comunicación y compras conjuntas, fortaleciendo la sostenibilidad y el impacto territorial del sector.
- **Aprobar tablas de cachés para mediación, coordinación y cuidados comunitarios** en proyectos financiados con fondos públicos; reconocer la preparación y la postproducción como trabajo remunerado.
- **Implantar licencias ágiles y protocolos de convivencia para actividades en el espacio público**, en coordinación con la policía municipal, garantizando condiciones seguras y no discriminatorias para trabajadoras culturales y comunidades locales.
- **Sostener escuelas de transmisión y aprendizaje comunitario con referentes locales** —memoria, cocina, radio, danza, archivo vecinal— y evaluar su impacto mediante indicadores de participación y pertenencia.
- **Crear programas de mediación y liderazgo cultural** con mujeres migrantes y/o racializadas como formadoras y referentes, favoreciendo el intercambio intergeneracional y el fortalecimiento de redes.
- **Establecer líneas de apoyo económico y de formación** dirigidas a mujeres migrantes y racializadas para favorecer el acceso equitativo a recursos, programas de gestión y liderazgo cultural.
- **Garantizar la trazabilidad de los créditos y el reconocimiento de todas las tareas realizadas** —mediación, coordinación, cuidados, comunicación— en la autoría y remuneración de los proyectos comunitarios.
- **Incorporar apoyo psicosocial ante violencias racistas y de odio**, con rutas de derivación y acompañamiento en equipamientos culturales.



- **Implementar procesos de evaluación participativa** que involucre a las comunidades y agentes implicados, con devolución pública de los resultados y seguimiento institucional de los compromisos asumidos.

Tabla 7. Barreras y recomendaciones específicas del subsector de la cultura comunitaria

Barreras	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Burocracia y formalismos	Lenguaje técnico poco accesible y procedimientos administrativos que desalientan a quienes no dominan el código institucional.	Crear oficinas públicas de acompañamiento para proyectos comunitarios que ofrezcan asesoría fiscal, jurídica y administrativa, especialmente orientada a colectivos de mujeres migrantes y/o racializadas.	Estructural
Discontinuidad institucional	Convocatorias anuales y falta de fondos estables que impiden planificar y consolidar equipos o infraestructuras comunitarias.	Reconocer la cultura comunitaria como ámbito de trabajo cultural y de ejercicio de derechos culturales, incorporándola de forma estable en las políticas públicas y en la planificación territorial. Financiar procesos de cooperación y federación entre colectivos y proyectos de cultura comunitaria para fortalecer la sostenibilidad y el impacto territorial del sector.	Estructural
Reconocimiento limitado de saberes comunitarios y trayectorias diaspóricas	Falta de valoración de los conocimientos y experiencias adquiridas fuera de los circuitos institucionales como mérito profesional.	Reconocer la experiencia comunitaria y las trayectorias diaspóricas como mérito evaluable en convocatorias públicas, estableciendo mecanismos de equivalencia por experiencia.	Estructural
Arquitectura de poder poco diversa	Escasa presencia de mujeres migrantes y/o racializadas en los espacios de decisión (jurados, mesas de programación, direcciones de proyectos o comisiones evaluadoras), lo que limita el reconocimiento de sus voces y saberes comunitarios como mérito cultural.	Instituir mesas de co-programación con una composición mínima del 40 % de mujeres migrantes y/o racializadas; publicar actas-resumen y criterios de selección; asegurar rotación anual de la representación vecinal. Crear programas de mediación y liderazgo cultural con mujeres migrantes y/o	Estructural / Programática



		racializadas como formadoras y referentes.	
Desigualdad de clase y capital relacional	La falta de redes familiares y económicas reduce el acceso a tiempo, recursos y contactos, generando brechas entre mujeres migrantes y profesionales locales con mayor respaldo.	Establecer líneas de apoyo económico y de formación dirigidas a mujeres migrantes y racializadas para favorecer el acceso equitativo a recursos, programas de gestión y liderazgo cultural. Financiar procesos de cooperación y federación entre colectivos y proyectos de cultura comunitaria —asociaciones, equipamientos de proximidad y redes interdiásporas— para compartir asesoría fiscal y legal, comunicación y compras conjuntas.	Estructural / Programática
Precariedad e intermitencia	Proyectos de corta duración, ayudas que llegan de manera tardía y ausencia de anticipos que obligan a adelantar gastos con recursos personales o de red.	Establecer anticipos mínimos del 50 % y calendarios de pago cerrados en convenios y subvenciones, evitando la prefinanciación por parte de colectivos sin liquidez. Aprobar tablas de cachés para mediación, coordinación y cuidados comunitarios en proyectos financiados con fondos públicos; reconocer la preparación y la postproducción como trabajo remunerado.	Estructural / Programática
Derecho a la ciudad limitado	Tramitaciones y permisos tardíos o restrictivos; temor a sanciones en actividades de calle y ausencia de protocolos de convivencia que protejan a trabajadoras y públicos.	Implantar licencias ágiles y protocolos de convivencia para actividades en el espacio público, en coordinación con la policía municipal, garantizando condiciones seguras y no discriminatorias para trabajadoras culturales y comunidades locales.	Programática / Operativa
Falta de espacios de transmisión y referentes	Escasa visibilidad y continuidad de los saberes y prácticas comunitarias, especialmente en generaciones jóvenes.	Sostener escuelas de transmisión y aprendizaje comunitario con referentes locales —memoria, cocina, radio, danza, archivo vecinal— y evaluar su impacto mediante	Programática



		indicadores de participación y pertenencia.	
Sesgos y violencias racistas	Experiencias de agresión y desprecio que generan retraimiento, desgaste y necesidad de espacios seguros, con impacto en la continuidad pública de las trayectorias.	Crear programas de mediación y liderazgo cultural con mujeres migrantes y/o racializadas como formadoras y referentes. Implementar procesos de evaluación participativa que involucren a las comunidades y agentes implicados, con devolución pública de los resultados y seguimiento institucional de los compromisos asumidos.	Programática / Operativa
Opacidad de créditos y reparto de tareas	El trabajo de mediación, coordinación y cuidados no se corresponde con autorías ni remuneración, lo que dificulta la visibilidad de las trayectorias.	Garantizar la trazabilidad de los créditos y el reconocimiento de todas las tareas realizadas —mediación, coordinación, cuidados, comunicación— en la autoría y remuneración de los proyectos comunitarios.	Operativa
Falta de cuidados psicosociales y de sostenibilidad laboral	Sobrecarga por multitarea, exposición constante al racismo y ausencia de dispositivos de apoyo que afectan el bienestar y la continuidad de las trayectorias.	Incorporar apoyo psicosocial ante violencias racistas y de odio, con rutas de derivación y acompañamiento en equipamientos culturales.	Operativa



Música

La representación de mujeres en el subsector musical en España se caracteriza por una brecha de género sistémica, visible en los niveles de responsabilidad, la presencia en carteles de festivales y la remuneración. A pesar de que presentan una mayor cualificación académica y una media de edad inferior a sus pares masculinos, persisten barreras laborales y una brecha salarial que supera el 20%, según los *Estudios de género en la industria de la Música en España*, elaborados por MIM –Mujeres en la Industria de la Música (2021, 2022). La desigualdad se intensifica en el caso de las mujeres migrantes y/o racializadas, cuya participación queda infraregistrada debido a la ausencia de datos étnico-raciales desagregados en el subsector, síntoma de una invisibilidad estructural.

Este apartado analiza su representación a partir de los testimonios de Liliana (seud.) –intérprete y mediadora–, Mar (seud.) –rapera y mediadora cultural– y Amanda Angélica Pucuhuayla Gálvez, Aqnu –música y gestora comunitaria–. Sus experiencias convergen en un mismo diagnóstico: la diversidad se visibiliza en la superficie, en la comunicación pública y en la imagen de las instituciones culturales; mientras que las estructuras que organizan la vida profesional permanecen inalteradas. En este contexto, los cruces entre género, racialización, clase, lengua y situación administrativa determinan quién accede, quién permanece y con qué condiciones puede participar o decidir dentro del ámbito musical.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

Los testimonios recogidos revelan un patrón estructural: la exclusión de los espacios de decisión y representación en el ámbito musical empuja a muchas mujeres migrantes y/o racializadas hacia modelos de trabajo autogestionado y espacios periféricos de creación, mediación y gestión cultural. En estos contextos, la independencia artística no surge como una elección estética, sino como respuesta a las limitaciones institucionales y a la falta de acceso a redes de producción y financiación.

Las entrevistadas encarnan este modelo de supervivencia cultural: combinan la creación musical con la educación artística, la mediación comunitaria y la organización de eventos de pequeño formato, asumiendo todas las etapas del proceso. Como sintetiza Mar: "Soy mi propia manager, mi propio todo". Los ámbitos más accesibles para estas creadoras son los conciertos en vivo de pequeño



formato, la docencia no formal, la mediación cultural en proyectos sociales y la producción artesanal de sus propios materiales. En cambio, los espacios de mayor visibilidad o poder de decisión —dirección artística, programación, producción técnica o gestión institucional— siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres blancos españoles.

El acceso desigual no se limita al escenario: también se reproduce en la distribución, la representación y la crítica musical. Las creadoras migrantes y/o racializadas tienen una presencia mínima en los medios especializados y los circuitos de representación profesional. En consecuencia, sus carreras se sostienen mediante redes informales de colaboración y apoyo mutuo, basadas en la confianza, la reciprocidad y la militancia cultural. Estas redes, aunque vitales, implican una inversión emocional y política que rara vez se reconoce como trabajo cultural legítimo.

Aqnu identifica dos planos de desigualdad: el económico y el simbólico. Por un lado, la profesionalización en la música exige capital y redes inaccesibles para muchas mujeres racializadas: “Hoy la industria es un supernegocio, y solo si tienes dinero para *booking* y *management*, serás artista”. Por otro, denuncia la instrumentalización de la diversidad en los escenarios institucionales, donde la visibilidad no se traduce en condiciones dignas de trabajo: “El *Orgullo* te ofrece escenario, pero sin pago; es vender diversidad sin derechos”.

En esa misma línea, Mar describe la sustitución de contratos por “oportunidades” sin salario digno, la exigencia de agencia o *management* como puerta de entrada y los cachés más bajos para artistas migrantes, a menudo relegadas a horarios marginales o sin cobertura de transporte ni producción: “La precariedad es toda (...) si no tienes *manager*, no te hablan; muy pocas veces me han pagado el caché real; lo he tenido que bajar hasta el 70%”. A ello se suman los pagos tardíos, la ausencia de contratos formales y las condiciones desiguales de producción.

Las dificultades administrativas —residencia, permisos de trabajo, fiscalidad y facturación— agravan la precariedad, reforzando la dependencia de intermediarios o la informalidad. En este contexto, muchas artistas sostienen sus carreras mediante empleos paralelos o apoyo económico familiar. El impacto es mayor en mujeres migrantes y/o racializadas, debido a barreras económicas —cuotas elevadas, ingresos irregulares, exigencias bancarias— y de inserción laboral —NIE, empadronamiento—.



La precariedad no es exclusivamente económica, también es emocional y simbólica: se traduce en agotamiento, sensación de no pertenencia y frustración ante la falta de reconocimiento profesional. Como señala Liliana: “El tema laboral es lo peor para un músico; cobramos 300 veces menos y tributamos igual”. Su frase condensa una brecha persistente entre ingresos intermitentes y cargas fiscales pensadas para trayectorias estables. Muchas creadoras no pueden darse de alta como autónomas por el coste fijo o por la situación administrativa irregular. Para poder cobrar, recurren a distintas estrategias: cooperativas de trabajo, acuerdos informales que las dejan desprotegidas, o el uso de amistades o colegas que facturan “a su nombre”, con los consiguientes riesgos legales y pérdida de derechos.

Las tres trayectorias permiten comprender la manera en que se organiza el trabajo en el sector musical bajo un régimen de intermitencia y multitarea, sostenido en cachés puntuales, contratos verbales, demoras de pago y exigencias de autoproducción. La ausencia de regulación laboral y de mecanismos institucionales de reconocimiento refuerza un modelo que relega el aporte de estas creadoras a los márgenes del campo artístico, vulnerando su derecho a crear, participar y vivir de la cultura en condiciones de igualdad.

b) Representación cultural

La representación de las mujeres migrantes y/o racializadas en la música española sigue siendo residual, estereotipada y dependiente de discursos de diversidad superficial. Su presencia se concentra en contextos temáticos —festivales de “músicas del mundo”, jornadas antirracistas o eventos de mujeres—, lo que limita su reconocimiento como creadoras universales y refuerza su segregación simbólica dentro del campo musical. Mar lo resume: “Solo me invitan cuando el tema es ser mujer migrante y/o racializada, nunca solo por hacer hip hop (...) lo que veo en la calle no lo veo en los escenarios”. La visibilidad institucional se canaliza a través de programaciones de “diversidad”, días conmemorativos y campañas identitarias, mientras se las excluye de carteles generales y se instrumentaliza la “foto” de pluralidad sin ceder poder de decisión.

Liliana subraya que la presencia de mujeres migrantes y/o racializadas en los medios y productos culturales sigue siendo escasa y estereotipada: “la cubana bailarina, la colombiana del currulao, la peruana criolla”, dice. Reclama la necesidad de proyectos que articulen la historia compartida entre África, América Latina y España: “Necesitamos visibilidad... no solo para nuestra gente, sino que llegue a la sociedad española”.



El extractivismo simbólico es una constante: se valora la presencia como gesto de corrección política, pero sin poder de decisión ni reconocimiento económico. La visibilidad se convierte en moneda de cambio para encubrir la desigualdad estructural. Como explica Mar: “Les gusta hablar por nosotras, no con nosotras”.

Esta forma de representación, cuando no va acompañada de responsabilidades institucionales y recursos materiales deriva en tokenismo y en una carga pedagógica constante para las propias artistas, que deben explicar y traducir sus experiencias de racismo, colonialidad o lenguaje. El resultado es una visibilidad frágil y episódica que no consolida escenas ni genera continuidad de repertorios. Para las entrevistadas, el sistema revela un punto ciego cuando la “diversidad” se concibe como imagen y no como redistribución de poder. De este modo, las desigualdades estructurales se perpetúan bajo una apariencia de inclusión. La falta de corresponsabilidad institucional demuestra que la transformación no puede medirse únicamente por la cantidad de apariciones en el escenario, también debe considerar la capacidad real de incidir en la arquitectura del campo musical y de ejercer plenamente los derechos culturales de participación y creación en igualdad de condiciones.

c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Del análisis de las entrevistas se desprenden las siguientes barreras estructurales que condicionan su participación en el sector:

- **Precariedad e intermitencia laboral.** Conciertos sin contrato, cachés por debajo del estándar, pagos tardíos y horarios marginales dificultan la planificación de procesos creativos y la consolidación de equipos técnicos estables.
- **Estatus administrativo y fiscalidad excluyentes.** Dificultades para facturar, tributación desproporcionada respecto a los ingresos reales y los requisitos de management o representación profesional excluyen a las artistas independientes y a quienes se encuentran en situación administrativa irregular.
- **Sesgos en la toma de decisiones.** Jurados, programaciones, agencias y medios presentan una baja presencia de personas racializadas. La diversidad se limita a lo simbólico, sin incidencia real en la arquitectura del poder cultural.
- **Segmentación de roles y autorías.** Las artistas quedan encasilladas en categorías identitarias —“músicas del mundo”, “fusión”, “mujeres migrantes”—



que restringen su reconocimiento como artistas contemporáneas y universales.

- **Violencias y salud mental.** Microagresiones por acento, apariencia o posicionamiento político, así como agresiones en espacios públicos por contenidos antirracistas. La carga de representación y la necesidad de justificar constantemente la propia presencia genera desgaste emocional y fatiga psicosocial.
- **Barreras lingüísticas y territoriales.** Las políticas culturales de ámbito autonómico pueden funcionar como filtros de acceso: las exigencias lingüísticas o las redes locales de pertenencia condicionan la participación en circuitos públicos. La precariedad de tiempo y recursos limita el aprendizaje y la movilidad territorial.
- **Invisibilidad institucional.** La ausencia de información desagregada y de medidas específicas impide reconocer la participación de mujeres migrantes y/o racializadas en el sector musical y diseñar políticas efectivas de igualdad.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Frente a la exclusión institucional, la respuesta colectiva se convierte en herramienta de supervivencia. Mar, como muchas otras artistas migrantes, ha encontrado en la comunidad —otras mujeres, personas racializadas, colectivos autogestionados— un espacio de apoyo y validación y creación. Estas redes funcionan como microestructuras de cuidado y producción cultural alternativa, capaces de generar circuitos propios, aunque frágiles. La artista lo expresa con una ética zapatista que condensa su visión del trabajo colectivo: "Una llega más rápido sola, pero más lejos acompañada". Esta práctica comunitaria desafía la lógica individualista del mercado cultural y propone, al mismo tiempo, un modelo político de sostenibilidad, donde la cultura se entiende como espacio de encuentro, solidaridad y resistencia. Su posicionamiento es contundente:

No somos cuotas; no somos la postal bonita de la diversidad; no somos el testimonio puntual que los deje vivir tranquilos y sin culpa (...) Queremos condiciones reales para crear, sustento para sostener procesos comunitarios, queremos voz en los lugares en donde se decide qué cultura se financia y qué cultura se olvida.

Aqnu, por su parte, enlaza circuitos comunitarios —casas okupas, festivales de barrio, asociaciones— con equipamientos públicos, buscando co-producir programación y evitar el peaje del espectáculo sin presupuesto; su insistencia en



descolonizar criterios apunta al corazón de la arquitectura cultural, reclamando que la legitimidad no dependa de la asimilación, sino de la diversidad de saberes y experiencias.

Liliana transita entre la creación y la mediación, articulando proyectos pedagógicos que amplían públicos y desmontan estereotipos, una forma de ensanchar el canon musical desde la práctica. Su práctica musical es su motor y pulso vital para labrar camino a pesar de los desafíos: “Siempre me ha rescatado lo cultural ante la vida, porque la vida ha podido ser muy dura, pero lo cultural y la música siempre me han rescatado”.

Si bien las estrategias son múltiples, las entrevistadas coinciden en que se enfrentan a la falta de recursos, la sobrecarga de trabajo emocional y la precariedad material, factores que dificultan la consolidación de sus proyectos. El desafío pendiente es transformar la autogestión de supervivencia en estructuras de participación institucional duradera, capaces de garantizar condiciones dignas y continuidad a los procesos culturales que impulsan.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector muestra una diversidad viva en la escena musical, aunque aún excluida de la arquitectura de poder. La precariedad, atravesada por la racialización y el estatus administrativo, fragmenta trayectorias y las hace dependientes de redes informales de apoyo y producción. La representación temática en ciertos circuitos confina a muchas creadoras a nichos, mientras los cánones mediáticos y los circuitos de legitimidad limitan la libertad creativa. Aun así, las mujeres migrantes y/o racializadas participan activamente en la creación musical, aunque desde posiciones precarias y subalternas. La diversidad es una realidad en la práctica artística, pero no en su reconocimiento institucional ni en la distribución de recursos, oportunidades ni derechos.

La transformación del sector requiere redistribuir poder en jurados, direcciones y políticas de compra, garantizar derechos laborales y culturales: cachés justos, contratos estables y tiempos de creación. Asimismo, urge ampliar la programación general para incluir repertorios diversos, reconociendo su contribución artística, social y comunitaria, y evitando una definición confinada a categorías identitarias.



f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito musical:

- **Garantizar la representación equitativa en los espacios de decisión:** Establecer cuotas verificables de mujeres migrantes y/o racializadas en jurados, direcciones artísticas, comités de programación y órganos consultivos; publicar criterios e indicadores desagregados para hacer seguimiento del cumplimiento.
- **Reconocer trayectorias no formalizadas** (docencia comunitaria, autogestión, circuitos diaspóricos) como mérito en convocatorias y programas de apoyo, implementando mecanismos de acceso simplificado para residencias, encargos, subvenciones y becas sin requisitos de nacionalidad.
- **Financiar redes y crear fondos de continuidad para escenas de base** y colectivos liderados por mujeres migrantes y/o racializadas, más allá de las subvenciones puntuales, definiendo indicadores de sostenibilidad, empleo y públicos movilizadores.
- **Adecuar los marcos fiscales y de cotización al trabajo artístico intermitente**, creando modalidades específicas para artistas con ingresos irregulares y garantizar vías de contratación y cotización alternativas para quienes estén en proceso de regularización administrativa.
- **Garantizar igualdad de condiciones y remuneración entre artistas migrantes y no migrantes:** equiparar cachés, tiempos de ensayo y producción, incluirlas en programaciones generales y evitar horarios marginales o categorías temáticas.
- **Desplegar una estrategia mediática antirracista y de desestigmatización**, en colaboración con medios públicos, privados y equipamientos culturales, para visibilizar repertorios afrolatinos, urbanos y diaspóricos sin exotización; coproducir contenidos de divulgación y memoria con artistas migrantes.
- **Diseñar e implementar protocolos antirracistas y de no discriminación** en contratación, públicos y medios, junto con mecanismos confidenciales de denuncia que ofrezcan acompañamiento legal, mediación antirracista e intercultural y apoyo psicosocial especializado.
- **Incorporar una línea de bienestar y salud mental en festivales**, residencias, equipamientos culturales, etc., con recursos de apoyo psicológico, mediación



antirracista e intercultural y prevención del desgaste emocional, especialmente dirigida a mujeres migrantes y/o racializadas.

- **Adoptar políticas lingüísticas inclusivas en los circuitos autonómicos**, apoyando el aprendizaje y evitando penalizaciones por los usos lingüísticos diversos (acento, registro, variantes idiomáticas); proveer traducción en procesos clave y mediación antirracista e intercultural.
- **Estandarizar requisitos técnicos y de seguridad en salas y festivales**, garantizando *backline* básico, pruebas de sonido suficientes, cumplimiento del rider técnico y de hospitalidad, cobertura de seguros y protocolos de prevención de violencias en conciertos y *backstage*.

Tabla 8. Barreras y recomendaciones específicas del subsector de la música

Barrera	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Estatus administrativo y fiscalidad excluyentes	Dificultades para facturar y cotizar; requisitos excluyentes para artistas sin representación o en situación administrativa irregular.	Crear regímenes fiscales flexibles y vías alternativas de contratación y cotización para artistas con ingresos irregulares. Garantizar vías de contratación y cotización alternativas para quienes estén en proceso de regularización administrativa.	Estructural
Invisibilidad institucional	Falta de datos y medidas que reconozcan a mujeres migrantes y/o racializadas en el sector musical.	Financiar redes estables e incorporar indicadores étnico-raciales y de género en los sistemas de información cultural.	Estructural
Precariedad e intermitencia laboral	Pagos bajos, contratos inestables y horarios marginales impiden la continuidad y consolidación profesional.	Reconocer trayectorias informales, equiparar cachés y condiciones, y garantizar protocolos de seguridad y prevención de violencias.	Estructural / Programática / Operativa
Sesgos en la toma de decisiones	Escasa representación racializada en jurados, programaciones y medios; diversidad simbólica sin incidencia real.	Garantizar cuotas verificables en órganos decisores y desplegar una estrategia mediática antirracista y de visibilización cultural.	Estructural / Programática
Segmentación de roles y autorías	Encierro en categorías identitarias que limitan el reconocimiento artístico y profesional.	Ampliar programación general a repertorios no identitarios y coproducir contenidos de memoria y diversidad estilística.	Programática



Barreras lingüísticas y territoriales	Exigencias lingüísticas y desigualdad territorial restringen la movilidad y participación de artistas migrantes.	Adoptar políticas lingüísticas inclusivas y promover movilidad interautonómica con mediación antirracista e intercultural.	Programática / Operativa
Violencias y salud mental	Microagresiones, racismo y sobrecarga emocional afectan la estabilidad y bienestar de las artistas.	Implementar protocolos antirracistas, apoyo psicosocial y líneas de bienestar en festivales y equipamientos culturales.	Programática / Operativa



Restauración y patrimonio

El subsector de la restauración, el patrimonio y los oficios de la conservación presenta un fenómeno de subrepresentación en los niveles de poder. La segregación vertical mantiene una baja presencia femenina en los cargos directivos y curatoriales, tal como evidencia el análisis de la Universidad Complutense de Madrid (Universidad Complutense de Madrid [UCM], 2023). A esta brecha de género se suma la ausencia de datos desagregados sobre mujeres migrantes y/o racializadas, lo que genera una doble invisibilidad (Tirano, 2021). A pesar de la existencia de programas como Ibermuseos, que han incorporado el enfoque feminista e interseccional en sus políticas de equidad (Ibermuseos, 2024), las desigualdades estructurales persisten y se agravan para aquellas que combinan barreras de género, origen y racialización (Alianza por la Solidaridad, 2021).

Este apartado analiza la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la restauración y el patrimonio a partir de los testimonios de Sonia (seud.), periodista, comisaria e investigadora, y Oumaima Manhit Laroussi, artista e investigadora. Sus trayectorias, situadas respectivamente en Cataluña y Canarias, permiten observar las desigualdades laborales, institucionales y simbólicas que atraviesan el campo patrimonial: un espacio en el que la diversidad se invoca en el discurso, pero rara vez se traduce en derechos, trayectorias de progreso o reconocimiento profesional efectivo.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

En el ámbito de la restauración y el patrimonio, las trayectorias de mujeres migrantes y/o racializadas se caracterizan por la intermitencia contractual, la multiplicidad de tareas y una brecha persistente entre el trabajo efectivamente realizado y su reconocimiento. Su inserción suele comenzar en roles operativos —asistencia de producción, montaje, atención de sala o apoyo a programas educativos— con escasas oportunidades de acceso a espacios de investigación, comisariado o decisión. Sonia sintetiza el sesgo de clase y origen que estructura el acceso al patrimonio institucional: “El sector es clasista; casi todas las personas que trabajan en este sector provienen de las clases medias altas y de una cierta burguesía, y los artistas también (...) Es un espacio de privilegio”.

En los museos donde han trabajado o realizado prácticas, las entrevistadas observan equipos de coordinación mayoritariamente feminizados pero racialmente



homogéneos, junto a una clara separación entre la capa visible —programas y mediaciones— y la capa decisoria —criterios de comisariado, adquisiciones y comités—, donde su presencia es prácticamente inexistente.

Oumaima señala la fricción constante para que su investigación sea reconocida como producción de conocimiento y no como un extra no remunerado. Explica que el circuito patrimonial jerarquiza saberes y penaliza los temas que no encajan en el canon. Cuenta que debido a esa tensión ha debido ajustar constantemente su discurso y su investigación: “Se nos cuestiona permanentemente, a veces se endulza o se exotiza y hay que justificar y explicarse todo el tiempo”.

Los tiempos intensivos de montaje, investigación, mediación y documentación suelen quedar infrapagados o directamente invisibilizados en las hojas de encargo. La frontera entre oportunidad y explotación se vuelve difusa cuando el aprendizaje se ofrece sin salario o con remuneraciones por debajo del convenio. A ello se suma la ausencia de vías claras de estabilización: las oportunidades de acceso a puestos estables o de mayor responsabilidad —por ejemplo, la progresión desde producción o mediación hacia investigación o comisariado— dependen más del capital relacional que de procesos abiertos y transparentes. Como señala Sonia: “Al tener una oportunidad, hay que trabajarla muy bien para poder tener otra: hay que demostrar continuamente que eres mejor”.

En este contexto, las cadenas de mando tienden a recompensar la obediencia y penalizan la denuncia. Sonia relata cómo, tras una baja de cuidados, se enfrentó a desplazamientos de funciones, puertas cerradas y la necesidad de sobredemostrar su valía para recuperar responsabilidades, un patrón que describe como “violencia institucional de bajo calado”: silencios, desatenciones y exigencias burocráticas desmedidas. La necesidad económica empuja a aceptar jornadas partidas y horas extra no registradas, con impacto directo en la salud mental y en la conciliación.

Por su parte, Oumaima introduce la dimensión de los derechos religiosos y culturales en el trabajo: negociar el hijab, el ayuno, los tiempos de rezo o los espacios de privacidad; exigir respeto frente a las microagresiones y las sospechas que asocian su apariencia a incapacidad o amenaza. Las trabajadoras que solicitan adaptar turnos durante el Ramadán o rechazan tareas incompatibles con su práctica religiosa suelen ser etiquetadas como conflictivas, un rótulo que reduce horas y bloquea ascensos. Oumaima comparte cómo ha tenido que enfrentarse a muchas violencias y pone en evidencia el cruce intersectorial que agrava la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en cultura, en su caso en particular,



añadiendo un elemento etario clave: “Hay una discriminación constante primero por ser jóvenes, segundo por ser migrantes y tercero por ser directamente mujeres racializadas”.

b) Representación cultural

El patrimonio funciona como un dispositivo de legitimación de los relatos sobre nación, territorio e identidad, donde se definen los marcos de lo que se considera cultura común. En ese contexto, las entrevistadas describen una doble asimetría: su baja presencia en autorías y comisariados, y la persistencia de estereotipos que condicionan qué, cómo y quiénes son representadas. Sonia resume este sesgo estructural al señalar que “el patrimonio se presenta como algo intocable”. Esta idea de intangibilidad, señalan ambas entrevistadas, se traduce en una resistencia institucional a revisar las procedencias, categorías y lenguajes que sostienen imaginarios nacionales homogéneos.

En los museos y equipamientos donde han trabajado, las entrevistadas identifican cuotas temáticas que asocian sus prácticas a los ejes de identidad, memoria o archivo, tratados con frecuencia desde miradas exotizantes o folklorizantes, lo que restringe su capacidad de proponer otras líneas —como la crítica institucional, las tecnologías, las metodologías de investigación contemporáneas, entre otras—. Si los cuerpos son instrumentalizados para mostrar diversidad, la consecuencia es una representación tokenizada, sin efectos acumulativos sobre sus carreras ni sobre su reconocimiento profesional.

Esta brecha entre la imagen y la estructura institucional se manifiesta también en la representación del público y en la creación de referentes. Oumaima señala que la presencia de diásporas árabes y magrebíes en los museos españoles es prácticamente nula y que, en los pocos casos en que aparecen, no participan en la definición de los criterios de comisariado ni en la elaboración de los textos expositivos.

La falta de referentes se proyecta en la academia y reproduce una cadena de exclusiones: currículos sin bibliografías diversas, líneas de investigación desvalorizadas y escasa visibilidad de los trabajos que cuestionan el canon. En este panorama, la falta de genealogías plurales visibles (quién abrió camino, quién mentora a quién) hace que cada inserción parezca excepcional y aislada.



c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Los testimonios recogen un entramado de barreras laborales, institucionales y simbólicas que limita la participación plena de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la restauración y el patrimonio. Estas dificultades, además de incidir en su inserción laboral, lo hacen también en su visibilidad, reconocimiento y capacidad de incidencia en los espacios de decisión. A continuación se sintetizan las principales barreras identificadas en este subsector:

- **Acceso limitado y falta de oportunidades.** Escasez de convocatorias abiertas y de mecanismos de inserción profesional. Las trayectorias dependen de contactos personales o colaboraciones informales, lo que restringe la posibilidad de acceder a empleos estables y a espacios de decisión.
- **Precariedad e intermitencia.** Encargos por proyecto, tiempos invisibles —investigación, montaje, mediación— sin remuneración acorde y escasas posibilidades de estabilización en plantillas o procesos de selección para proyectos de comisariado.
- **Segmentación de roles.** Concentración en tareas operativas (producción, mediación) y falta de vías de progresión hacia la investigación o el comisariado; el reconocimiento profesional no se corresponde con las funciones reales.
- **Sesgos de comisariado y canon hegemónico.** Penalización de propuestas autorreferenciales o críticas; lectura identitaria obligatoria y estandarización de repertorios legibles para los circuitos dominantes.
- **Representación *tokenizada*.** Inclusión en catálogos o ciclos como muestra simbólica de diversidad, sin corresponsabilidad presupuestaria ni seguimiento profesional.
- **Falta de referentes y tutela académica.** Escasez de docentes, investigadoras y comisarias racializadas; jerarquías de saber que devalúan enfoques no occidentales, con efectos en la selección, la evaluación y la transmisión de conocimiento.
- **Clima hostil y desgaste psicosocial.** Exigencia constante de sobredemostración para contrarrestar la desconfianza; vigilancia sobre el cuerpo —religión, vestimenta— y normalización del silenciamiento tras bajas o denuncias.
- **Cuidado y conciliación.** Penalización económica y simbólica tras bajas o ausencias vinculadas a responsabilidades de cuidado; necesidad de aceptar



trabajos urgentes o mal remunerados para reingresar en el circuito laboral, lo que profundiza la precariedad y la inestabilidad profesional.

d) Estrategias de resistencia y cuidado

Las entrevistadas despliegan estrategias de resistencia y cuidado que parten de una crítica activa a las estructuras culturales y de una apuesta por la autonomía, el aprendizaje colectivo y la dignificación del trabajo. En un campo marcado por la desigualdad de acceso, ambas han optado por crear sus propios espacios de enunciación, donde el pensamiento y la práctica cultural puedan desarrollarse en libertad.

Sonia transforma la exclusión institucional en impulso creativo. Tras su salida de las estructuras públicas, impulsa proyectos independientes desde los cuales ejerce una autogestión política y narrativa, generando espacios de pensamiento y creación que revisan los relatos dominantes sobre las comunidades migrantes y racializadas desde perspectivas propias. Explica que su impulso surge de la necesidad de “pensar y crear espacios donde nuestro pensamiento tenga lugar”. A través de talleres, mediaciones y procesos documentales comunitarios, desplaza el foco del objeto patrimonial hacia los procesos sociales de memoria y cuidado, interpelando a las instituciones sobre su política de adquisiciones y la legitimidad de los saberes no escritos:

Llegar hasta el patrimonio es llegar a un estado en el que se puede empezar a hablar y pensar conjuntamente sobre estos espacios de resignificación del patrimonio común o de los conflictos que éste puede generar.

Oumaima Manchit Laroussi, por su parte, articula su resistencia desde la academia y el museo, espacios donde es consciente de ocupar una primera línea simbólica: la de ser la única mujer musulmana en su entorno. Asume esa posición no como excepción, sino como responsabilidad intergeneracional, abriendo grietas para las que vendrán. “Aprender a pensar en las siguientes generaciones como una excusa para no callarse”, señala, enfatizando que resistir no es solo soportar, sino detener las violencias para que no se repitan. Su práctica artística y teórica se nutre de la colectivización del pensamiento: talleres de lectura, fanzines y proyectos colaborativos que desdibujan los límites entre arte, investigación y comunidad, proponiendo formas horizontales de aprendizaje y representación.



Ambas defienden una *ética del no* como forma de cuidado: rechazar condiciones indignas, convocatorias extractivas o invitaciones sin garantías de dignidad, aun cuando el costo de oportunidad sea alto. “Hay que ser muy fuerte”, resume Sonia y Oumaima complementa señalando que es mejor no cobrar que reproducir las cadenas de precariedad. Estas decisiones se convierten en gestos políticos que reivindican la autonomía y la dignidad laboral frente a la precarización estructural. En la misma línea, desarrollan prácticas de autoprotección —documentar, registrar, testimoniar— que desafían la cultura del silenciamiento y preservan su integridad en entornos hostiles: “Las herramientas son tener testigos o grabar, resistir y aguantar”, explica Oumaima.

Finalmente, ambas coinciden en una comprensión del cuidado como acción colectiva. Las alianzas entre mujeres racializadas, colectivos y asociaciones funcionan como redes de apoyo, espacios de mentoría y transmisión de saberes. “Frente a la hostilidad institucional, lo único que tenemos es el apoyo entre nosotras”, afirma Sonia. Estas redes sostienen a las creadoras y generan conocimiento situado y comunitario, ampliando los límites de lo que el patrimonio y la cultura institucional reconocen como valioso.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del ámbito de la restauración y el patrimonio revela que las desigualdades de género, origen y racialización se expresan de manera estructural, tanto en las condiciones laborales como en la distribución del poder simbólico. El sector concentra validación y recursos en capas decisorias poco diversas, mientras la diversidad se mantiene en la superficie —a través de una programación *tokenizada*— sin incidencia real en las autorías, la investigación, el comisariado o los presupuestos.

La intermitencia y la segmentación hacia tareas operativas limitan las posibilidades de progresión profesional y la representación de determinadas diásporas continúa siendo residual, sin participación efectiva en los procesos de decisión.

El patrimonio sigue operando como un dispositivo de legitimación del relato nacional, en el que persisten jerarquías coloniales y epistemológicas que determinan qué memorias se conservan y cuáles se excluyen. El desafío, más que radicar en una cuestión de ausencia de diversidad o de saberes, consiste en garantizar cambios estructurales verificables: contratos y pagos trazables, promoción interna con



criterios públicos, ajustes razonables garantizados y reconocimiento de los saberes comunitarios como valor profesional y patrimonial.

Frente a ello, las mujeres migrantes y/o racializadas ensayan formas de transformación basadas en la autogestión, la colectivización del pensamiento y la redistribución del cuidado. Estas prácticas desplazan el foco del objeto patrimonial hacia los procesos sociales y las memorias compartidas, proponiendo un modelo de relación con la cultura sustentado en la colaboración, la corresponsabilidad y la reciprocidad. En conjunto, el análisis muestra que la diversidad simbólica produce transformación cuando se redistribuyen poder y derechos dentro del sistema institucional.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de la restauración y el patrimonio:

- **Garantizar rutas de progresión profesional** desde producción y mediación hacia investigación y comisariado, mediante criterios públicos de promoción interna que eviten la segmentación estructural de roles.
- **Diversificar los comités, jurados y equipos de comisariado**, asegurando la presencia verificable de mujeres migrantes y/o racializadas, y publicar los criterios y actas-resumen de selección para fortalecer la transparencia institucional.
- **Implementar auditorías anuales con enfoque interseccional** sobre plantillas, autorías, adquisiciones, tiempos de pago y resolución de quejas, publicando los resultados y garantizando la participación de trabajadoras y colectivos.
- **Reconocer los saberes comunitarios, artesanales y no institucionales** como conocimiento patrimonial válido, integrándolos en normativas, bases de convocatorias y marcos de formación.
- **Incorporar ajustes razonables en entornos laborales y formativos** —flexibilidad horaria, pausas de rezo, vestimenta o espacios de privacidad— para garantizar el ejercicio pleno de derechos culturales y religiosos.
- **Adoptar una política de contenidos que evite el folklorismo**, integrando prácticas diaspóricas y de comunidades migrantes y/o racializadas en la programación general, no solo en efemérides o ciclos temáticos.



- **Revisar los criterios de adquisición y los textos curatoriales** para reconocer saberes comunitarios —orales, prácticos o transmitidos colectivamente— en catálogos, mediaciones y dispositivos expositivos.
- **Apoyar de forma estable a redes y colectivos de profesionales** migrantes y/o racializadas mediante programas de mentoría, asesoría legal y reconocimiento institucional como socios estratégicos.
- **Garantizar la trazabilidad presupuestaria** en los programas y colaboraciones con colectivos, asegurando corresponsabilidad económica, visibilidad de autorías y distribución equitativa de recursos.
- **Formalizar la contratación y los pagos** en todas las funciones vinculadas al patrimonio —montaje, mediación, investigación, documentación—, estableciendo anticipos obligatorios y calendarios de pago cerrados, con supervisión específica en proyectos financiados con fondos públicos.
- **Registrar la trazabilidad de créditos y autorías** para prevenir prácticas extractivistas, incorporando cláusulas de reconocimiento de tareas, uso de imagen y relatos en catálogos, cartelas y materiales de comunicación.
- **Implementar protocolos antirracistas y de no discriminación** con canales confidenciales de queja, plazos de respuesta definidos y acompañamiento psicosocial, prohibiendo represalias o exclusiones tras bajas o denuncias.
- **Garantizar condiciones de conciliación, cuidado y práctica religiosa** mediante calendarios sensibles (por ejemplo, durante el Ramadán), pausas de rezo, adecuación de turnos y espacios de privacidad; asegurar cobertura de cuidados (guardería, lactancia) y evitar penalizaciones tras ausencias justificadas.

Tabla 9. Barreras y recomendaciones específicas del subsector de la restauración y el patrimonio

Barrera	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Acceso limitado y falta de oportunidades	Escasez de convocatorias abiertas y de mecanismos de inserción profesional; las trayectorias dependen de contactos personales o colaboraciones informales.	Diversificar los comités, jurados y equipos de comisariado, con presencia verificable de mujeres migrantes y/o racializadas, y publicar criterios y actas-resumen de selección. Apoyar redes y colectivos profesionales mediante mentorías y reconocimiento	Estructural / Programática



		institucional.	
Precariedad e intermitencia	Encargos por proyecto, tiempos invisibles –investigación, mediación, documentación– sin remuneración acorde y escasas posibilidades de estabilización.	Encargos por proyecto, tiempos invisibles –investigación, mediación, documentación– sin remuneración acorde y escasas posibilidades de estabilización.	Operativa / Programática
Segmentación de roles	Concentración en tareas operativas y falta de vías de progresión hacia investigación o comisariado; reconocimiento profesional desalineado con las funciones reales.	Garantizar rutas de progresión profesional con criterios públicos y transparentes; promover la movilidad interna y la valoración por trayectoria.	Estructural
Sesgos de comisariado y canon hegemónico	Penalización de propuestas autorreferenciales o críticas; lectura identitaria obligatoria y estandarización de repertorios “legibles” para el canon.	Adoptar políticas de contenidos que eviten el folklorismo; revisar criterios de adquisición y textos curatoriales para incluir saberes comunitarios y enfoques diversos.	Programática
Representación tokenizada	Inclusión simbólica en catálogos o ciclos sin corresponsabilidad presupuestaria ni continuidad profesional.	Garantizar trazabilidad presupuestaria y corresponsabilidad económica en colaboraciones; registrar créditos y autorías para prevenir prácticas extractivistas.	Programática / Operativa
Falta de referentes y tutela académica	Escasez de docentes, investigadoras y comisarias racializadas; jerarquías de saber que devalúan enfoques no occidentales.	Reconocer los saberes comunitarios como conocimiento patrimonial válido en normativas y convocatorias; revisar criterios curatoriales y académicos para incluir epistemologías diversas.	Estructural / Programática



Clima hostil y desgaste psicosocial	Exigencia de sobredemostración, vigilancia sobre el cuerpo (religión, vestimenta) y silenciamiento tras bajas o denuncias.	Implementar protocolos antirracistas y de no discriminación; establecer canales confidenciales de queja y acompañamiento psicosocial, con prohibición de represalias.	Operativa
Cuidado y conciliación	Penalización económica y simbólica tras bajas o ausencias por cuidados; falta de medidas de conciliación o respeto a la práctica religiosa.	Garantizar condiciones de conciliación y práctica religiosa mediante calendarios sensibles, pausas de rezo y cobertura de cuidados; incorporar ajustes razonables en entornos laborales y formativos.	Operativa / Estructural



Videojuegos

En España, el subsector cultural del videojuego evidencia una brecha de género significativa en el ámbito profesional, a pesar de que las mujeres representan cerca del 50 % de las personas consumidoras (jugadoras) en 2024 (Asociación Española de Videojuegos [AEVI], 2025). Según la AEVI (2023), la presencia femenina en el empleo de la industria apenas alcanza el 26 %, concentrándose principalmente en los departamentos de gestión o servicios, y con solo un 10 % en tareas de desarrollo. Esta segregación de roles se confirma en estudios complementarios que muestran que en los equipos de programación únicamente el 3 % de las personas trabajadoras son mujeres (CIMA & ArsGames, 2023). Colectivos como *FemDevs* y *Women in Games ES* (WIGES) trabajan activamente para reducir esta brecha y promover la diversidad (FemDevs, s.f.; WIGES, s.f.); sin embargo, la ausencia de datos sobre mujeres migrantes y/o racializadas revela una doble invisibilidad en la industria y refuerza la necesidad de incorporar la interseccionalidad de género, raza y origen en el análisis del sector.

Este apartado analiza la participación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el subsector de los videojuegos en España a partir de los testimonios de Selva González, artista, productora y tecnóloga que habita las fronteras entre arte, ciencia y tecnología, y Luna (seud.), creadora en artes visuales e interactivas. Ambas residen en Cataluña y sus trayectorias permiten observar cómo las variables de género, racialización, estatus administrativo, lengua, clase y territorio se entrecruzan configurando una trama de desigualdades que condiciona el acceso, la autoría y la visibilidad en el campo tecnocultural.

a) Áreas de actividad y condiciones laborales

El subsector de los videojuegos en España se sostiene en un modelo de acceso y consolidación sustentado en etapas iniciales no remuneradas y códigos de pertenencia que filtran quién enseña, decide y cobra. Estas condiciones, comunes al sector, se intensifican para las mujeres migrantes y/o racializadas, cuya participación se ve condicionada por jerarquías de género, falta de acceso y distribución de poder, extractivismo simbólico y la necesidad de crear desde los márgenes, donde generan nuevas infraestructuras y formas de modelar el mundo.

El relato de Selva permite entender con nitidez cómo las estructuras del trabajo cultural y tecnológico reproducen desigualdades interseccionales que combinan



racismo, clasismo, sexismo y transfobia. Su testimonio evidencia que, aunque el sector de los videojuegos y la realidad virtual suele presentarse como vanguardia, sus dinámicas laborales continúan ancladas en modelos patriarcales y excluyentes:

Económicamente mi realidad es muy irregular: no tengo una entrada de dinero estable; facturo tanto en territorio francés como en español; trabajo en muchas áreas distintas: desarrollo de proyectos, asesorías, equipos curatoriales, acompañamientos.

Selva describe una vida laboral marcada por la fragmentación y la incertidumbre, donde la independencia creativa se confunde con la precariedad estructural. La falta de contratos estables, la intermitencia de los encargos y la burocracia migratoria se combinan para limitar el acceso a derechos básicos. Esta situación refleja una doble desigualdad: por un lado, la propia del sector cultural; por otro, la derivada de su condición de mujer migrante y racializada en un sistema legal y laboral pensado para la ciudadanía blanca europea: “En algunos lugares se precariza mucho mi trabajo, también consciente de que soy migranta y que mi condición acá no está asegurada ni protegida”.

Con una amplia trayectoria en diferentes países, Selva denuncia la ausencia de políticas públicas que reconozcan la especificidad de las trayectorias migrantes en los sectores creativos. Las normativas laborales y fiscales no contemplan la movilidad transnacional ni las condiciones administrativas de quienes trabajan entre países, lo que agrava la precarización. Su testimonio muestra cómo la condición migratoria se convierte en una frontera económica. Las mujeres que, como ella, operan en circuitos culturales globales quedan atrapadas entre regímenes laborales incompatibles y sistemas de protección que las excluyen. En su caso, la estabilidad proviene más de la solidaridad y de las redes que de las instituciones.

Sumado a la precarización, intermitencia y vulneración de derechos a las que se enfrentan las entrevistadas, las condiciones laborales se agravan cuando además se suma la jerarquización por género: “Al ser mujer en la tecnología es difícil ser escuchada... siempre consultan al hombre tecnológico encargado”, afirma Luna. En la misma línea que Selva, su testimonio hilvana experiencias que revelan la complicada inserción laboral en el sector cultural y tecnológico. Señala la práctica común de las empresas de no contratar a ninguna persona en prácticas, perpetuando la lógica de pasantías no remuneradas que subalterniza a las trabajadoras y limita su acceso a posiciones de toma de decisión y gobernanza. Tras finalizar su máster, Luna encadenó prácticas y encargos donde “dan tiquetes de



avión u otro tipo de intercambios, pero no pagan por el trabajo”. Respecto a las posibilidades de regularizar su situación administrativa, la respuesta fue negativa: “Me dijeron que no me iban a ayudar; que eso no iba a pasar”.

Las trayectorias de Selva y Luna evidencian que la innovación tecnológica no garantiza condiciones laborales justas ni acceso equitativo a derechos. Detrás del discurso de modernidad y creatividad persisten estructuras desiguales que reproducen exclusiones de género, raza y clase, que obligan a las mujeres migrantes y/o racializadas a sostener su trabajo en los márgenes del sistema institucional.

b) Representación cultural

La representación de las mujeres migrantes y/o racializadas en la industria del videojuego combina inclusión y exclusión: su participación visible no siempre se traduce en pertenencia efectiva. En el tramo formativo, Luna observa cohortes con alta presencia de mujeres estudiantes migrantes, pero cuerpos docentes y ecosistemas de práctica dominados por varones europeos. Esto produce desajustes entre quienes aprenden y quienes definen referencias, evaluación y redes. En su máster, “de trece cursos, cuatro docentes eran mujeres y el resto hombres europeos”, una correlación que se proyecta después en jurados, showcases y comités.

Los circuitos locales de creatividad tecnológica mantienen códigos de pertenencia y sociabilidad que condicionan el acceso a la autoría: “No hay mujeres migrantes. Es de hombres *geeks*, con dinámicas y formas de ser que hacen que igual me sienta distinta”, señala Luna. El *mansplaining* revestido de amabilidad opera como filtro blando: “Siento que a veces creen que me va a costar más hacerlo”, comenta, explicando cómo se le resta crédito de antemano. La visibilidad que alcanzan suele ser episódica y sin condiciones laborales claras: invitaciones a festivales y ferias donde no se garantiza honorario o donde el intercambio se limita a viajes o material sin caché.

Desde un lugar situado —el de una mujer latinoamericana en el corazón de la industria tecnológica europea—, Selva entiende su trabajo como una forma de inscribir presencia allí donde las mujeres racializadas suelen estar ausentes. Su mirada parte del cuerpo y de la memoria, pero también de la crítica estructural al campo cultural, donde el género, la raza y la clase se imbrican en las jerarquías de acceso y legitimidad:



No se nos reconoce el conocimiento que estamos generando; no se nos reconoce la sabiduría que movemos y que de alguna manera significamos en este mundo (...) Hay muchas de nosotras que ya estamos haciendo arte y cultura, pero no se reconoce como arte y cultura.

Estas palabras condensan una denuncia común entre las mujeres migrantes y/o racializadas en este ámbito: la negación epistémica. Selva reclama reconocimiento tanto de su trabajo como de su pensamiento. Ser mujer en el ámbito tecnológico y cultural implica disputar quién tiene derecho a producir conocimiento y desde qué lenguajes se valida. La representación efectiva implica incidir en la curaduría, las metodologías y el relato de la tecnología como cultura, no solo apareciendo en un cartel. Cuando el lenguaje se encripta y las prácticas válidas se codifican según un canon tecnocrático, las experiencias diaspóricas quedan posicionadas como “aprendices perpetuas”, incluso cuando lideran producción, investigación o transferencia de conocimiento.

No obstante, Selva propone un desplazamiento: la autoría tecnocultural migrante ya está generando lenguajes y métodos propios —trabajo con archivos afectivos, fotogrametría y realidad virtual desde memorias de territorio, pedagogías abiertas— que amplían la noción misma de videojuego y de experiencia interactiva. En este sentido, desplaza el foco hacia la incidencia: “Con respecto a lo que significa la producción de conocimiento y cultura desde y hacia nuestros cuerpos, o en torno a nuestros cuerpos, lo que más pido es reconocimiento”.

La petición apunta a ser reconocidas como productoras de conocimiento en diseño, mediación y curaduría tecnológica, no simplemente “estar”. De lo contrario, la visibilidad permanece cautiva del evento y no transforma la arquitectura de poder: quién define criterios, qué lenguajes se consideran tecnológicos o qué metodologías se financian. La disputa por la representación es también lingüística y política: “Yo lo que pido es que se nos contemple en términos epistemológicos, porque claro que somos productoras de conocimientos”.

La transformación del sector requiere ampliar el canon para incluir prácticas situadas que hoy permanecen fuera de lo que el propio campo reconoce como tecnología cultural. La ausencia de reconocimiento institucional y de seguridad social convierte cada proyecto en una apuesta de supervivencia. En este contexto, la idea de “profesionalización” adquiere otro sentido: más que una conquista, se convierte en un proceso de resistencia epistémica y material constante frente a un sistema que deslegitima la experiencia y el conocimiento de las mujeres migrantes.



c) Barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación

Los testimonios evidencian un andamiaje laboral, institucional y simbólico que limita la participación plena de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector de los videojuegos. Estas barreras, además de afectar su inserción laboral, también afectan su visibilidad, reconocimiento y capacidad de incidir en los espacios de decisión.

- **Puertas de entrada precarias y no remuneradas.** Las pasantías extendidas, las colaboraciones informales y las “oportunidades” sin remuneración siguen siendo la vía de acceso más común, incluso en instituciones con recursos.
- **Estatus administrativo e irreconocimiento profesional.** Periodos prolongados sin papeles, candidaturas desestimadas por experiencia previa fuera de Europa y necesidad de acreditar méritos en condiciones de asimetría. La movilidad transnacional se penaliza en lugar de reconocerse como parte del trabajo cultural.
- **Jerarquías de género, racialización y transfobia en lo técnico.** Liderazgos masculinos naturalizados y decisiones cerradas entre varones; anticipación de incapacidad hacia mujeres y personas trans migrantes y/o racializadas, relegadas a roles secundarios incluso cuando lideran procesos.
- **Encriptación tecnocrática y desigualdad epistémica.** La legitimidad se asocia a jergas y métricas que desplazan lenguajes situados y exigen “traducción” constante de las prácticas culturales. El conocimiento producido por mujeres migrantes y/o racializadas se infravalora frente al canon blanco y tecnocrático.
- **Distribución desigual del profesorado y de las mesas de decisión.** Presencia mayoritaria de hombres europeos en docencia y jurados frente a cohortes estudiantiles diversas; déficit de referentes para nuevas generaciones.
- **Códigos de pertenencia y lengua.** En contextos multilingües como Cataluña, el idioma puede funcionar tanto como espacio de pertenencia como frontera simbólica. Las diferencias de acento o de registro influyen en la integración a los espacios de trabajo y en las redes informales donde se generan oportunidades.
- **Salud mental y sostenibilidad.** La necesidad simultánea de producir, buscar ingresos, gestionar papeles y sostener redes deteriora la continuidad y la autoestima profesional. La precariedad prolongada se traduce en fatiga y desánimo creativo, afectando la posibilidad de sostener trayectorias en el sector.



d) Estrategias de resistencia y cuidado

Selva construye sus estrategias desde los márgenes, entendidos como lugares fértiles de creación y resistencia. Propone “crear y participar desde los subterfugios” y concebir las redes como infraestructura. Establece alianzas estables con estudios y colectivos que le garantizan tiempos de investigación y transferencia tecnológica sin renunciar a metodologías situadas. Reivindica la mediación y la curaduría como trabajo creativo y como producción de conocimiento, y sostiene una política de redes basada en el cuidado: “Trabajo con mis amigas; trabajo en redes de amores y de afecto pues es fundamental para mí vincularme desde el cuidado y el cariño, esa es mi estrategia”. Estas redes suplen la falta de institución, y, a la vez, generan tiempos, seguridad y autorías. Selva las describe como genealogías de sostén que le dan sostenibilidad emocional y material:

Tengo mis criaturas trans, tengo mi familia trans y mis redes son mucho más profundas que solo amistades: son recursos, protecciones, seguridad, tratos, cuidado, casa, techo, comidas, trabajos, investigaciones, colaboraciones, contactos.

Las palabras de Selva revelan que sus estrategias surgen de un aprendizaje lento y muchas veces doloroso, en el que la dificultad ha sido parte inseparable del proceso creativo. Sus redes de colaboración, la afectividad y la recursividad constituyen tanto su modo de trabajo, como su manera de resistir la precariedad estructural del sector: “Entiendo mis redes, mis recursos, mi quehacer, mi implicancia, mis territorios como un micelio y muchos micelios, y muchas micorrizas y muchas conexiones entre diferentes reinos”. La metáfora del micelio sintetiza una práctica que concibe la cultura como tejido vivo y político. Frente a la exclusión institucional, Selva construye una red de afectos que funciona como una economía simbólica y material de sostenimiento. Se reconoce parte de un proceso colectivo y transnacional de emancipación, donde las luchas por la vida y la creación se entrelazan:

Soy parte de un proceso emancipador a nivel internacional que se manifiesta de tantas diferentes maneras: algunos conectan con mi ser travesti, pero la gran mayoría conectan con mi ser racializada, con mi ser latinoamericana, que con mi ser de clase baja o clase obrera.

Desde esta conciencia interseccional, Selva ubica su práctica en una genealogía de cuerpos que históricamente han sostenido batallas ancestrales. Para ella, la cultura es un territorio de supervivencia y dignidad, donde cada acción creativa se inscribe



en una memoria colectiva de resistencia. Su forma de situarse es coherente con esta visión: no busca estar “arriba” ni ocupar lugares de poder jerárquico, sino habitar los bordes como espacio fértil para la creación y la agencia política: su pensamiento articula ideas en torno a cómo transformar la precariedad en acción colectiva, los márgenes en centro y la memoria en horizonte de futuro.

Por su parte, Luna prioriza bienestar y coherencia como condiciones de posibilidad para crear: “No quiero ser famosa, solo quiero estar tranquila, tener un seguro, poder ahorrar, tener un taller donde hacer cosas”. Encuentra en grupos de pares —como un grupo de nadadoras migrantes— microinfraestructuras de cuidado que reparan el desgaste y sostienen la continuidad: “Crear con ellas es muy sanador, estar entre todas es mucho mejor que estar solita tocando puertas”. Estas decisiones desactivan el guión del sacrificio total y redefinen el éxito como sostenibilidad: salud, tiempo y aprendizaje continuo.

Me recuerdo que hago esto no por buscar reconocimiento, sino porque quiero un trabajo con sentido y en sintonía con quien soy; deseo ser abundante desde esa identidad, y eso me da seguridad en mis decisiones porque actúo acorde con mis principios y con lo que le demando al mundo.

Las respuestas de Selva y Luna no romantizan la precariedad; construyen condiciones para abrir espacios y mover recursos dentro de la cadena tecnocultural. Sus modos de vivir reclaman agencia, poder político y reconocimiento como productoras de conocimiento. Desde sus experiencias emergen líneas claras de incidencia: establecer cuotas específicas en programas de tecnología creativa, visibilización de quién disfruta de los privilegios reales y espacios de debate sectorial centrados en mujeres migrantes y/o racializadas.

e) Conclusiones subsectoriales

El análisis del subsector de videojuegos confirma el carácter estructural de la desigualdad en este campo: el acceso y el reconocimiento no dependen únicamente del talento o la trayectoria, el sistema exige adoptar un código —blanco, masculino, eurocentrado— que excluye otras formas de saber y de sentir. Las trayectorias analizadas muestran que las creadoras migrantes y/o racializadas ya producen conocimiento y metodologías propias desde la autogestión, el cuidado y las alianzas duraderas. Estas prácticas amplían los límites del sector, incorporando saberes y formas de vida históricamente subalternizadas a la agenda.



El problema, como en otros subsectores, radica en barreras estructurales y en la persistencia de estructuras que concentran el poder y restringen la redistribución de recursos y legitimidad. Las entrevistadas se sitúan en los márgenes como decisión política, no como símbolo de carencia: los bordes son el espacio donde pueden crear sin renunciar a sus identidades. Su existencia artística no busca el reconocimiento institucional, sino que la reconfiguración del concepto mismo de cultura como un acto de vida compartida, donde la creación es inseparable del cuidado y de la resistencia cotidiana.

f) Recomendaciones

Del análisis sectorial y de los testimonios recogidos se desprenden las siguientes recomendaciones orientadas a reducir las brechas estructurales y promover la participación plena y el reconocimiento efectivo de las mujeres migrantes y/o racializadas en el ámbito de videojuegos:

- Establecer puentes de regularización y financiación. Emitir visados culturales, reconocer equivalencias formativas y lanzar programas de empleo creativo. Habilitar microfinanciación con pago anticipado y servicios de asesoría fiscal y administrativa.
- Garantizar el acceso por trayectoria. Homologar la experiencia profesional desarrollada fuera de España e implantar sistemas de evaluación ciega de portafolios para reducir sesgos de origen.
- Asegurar gobernanza y transparencia. Equilibrar la composición de equipos docentes y jurados. Publicar criterios, actas y resoluciones de selección.
- Crear un observatorio interseccional del sector. Recopilar datos desagregados, monitorizar indicadores sobre empleo, formación y representación y emitir informes de seguimiento anuales.
- Garantizar la remuneración justa. Establecer cachés obligatorios para showcases, charlas y talleres; eliminar la “diversidad sin presupuesto”, asegurando visibilidad real y condiciones laborales dignas.
- Ampliar la programación. Incluir producciones de creadoras migrantes y/o racializadas en la parrilla general —no solo en espacios temáticos— y constituir mesas de co-curaduría con participación efectiva.
- Diseñar residencias tecnológicas con enfoque de cuidados. Asignar honorarios, cubrir materiales, ofrecer apoyo psicosocial y garantizar medidas de conciliación.



- Actualizar currículos y convocatorias. Incorporar enfoques descoloniales y de género en la formación técnica y proveer glosarios y plantillas en lenguaje claro para facilitar la postulación y el acceso a trámites.
- Remunerar prácticas y colaboraciones. Evitar convenios que sustituyan empleo y asegurar compensaciones económicas en todas las etapas del proceso creativo.
- Formalizar contratos y anticipos. Establecer pagos por fases (preproducción, prototipado y exhibición) y reconocer la mediación y la curaduría tecnológica como trabajo creativo con honorarios
- Diversificar equipos técnicos y de liderazgo. Promover formación interna sobre sesgos y códigos de pertenencia y crear planes de mentoría entre creadoras diversas.
- Garantizar accesibilidad lingüística. Fomentar entornos multilingües y evitar la penalización por variedades o diferencias lingüísticas y de registro en procesos de selección, reuniones y comunicaciones.

Tabla 10. Barreras y recomendaciones específicas del subsector de videojuegos

Barreras	Descripción breve	Recomendación asociada	Nivel de acción
Estatus administrativo e irreconocimiento profesional	Periodos prolongados sin papeles, candidaturas desestimadas por experiencia previa fuera de Europa y necesidad de acreditar méritos en condiciones de asimetría. La movilidad transnacional se penaliza en lugar de reconocerse como parte del trabajo cultural.	Establecer puentes de regularización y financiación; reconocer equivalencias formativas; homologar experiencia profesional desarrollada fuera de España; implantar sistemas de evaluación ciega de portafolios.	Estructural
Distribución desigual del profesorado y de las mesas de decisión	Presencia mayoritaria de hombres europeos en docencia y jurados frente a cohortes estudiantiles diversas; déficit de referentes para nuevas generaciones.	Asegurar gobernanza y transparencia; equilibrar la composición de equipos docentes y jurados; publicar criterios, actas y resoluciones de selección; crear un observatorio interseccional del sector; ampliar la programación e incluir producciones de	Estructural / Programático



		creadoras migrantes y/o racializadas en la parrilla general.	
Jerarquías de género, racialización y transfobia en lo técnico	Liderazgos masculinos naturalizados y decisiones cerradas entre varones; anticipación de incapacidad hacia mujeres y personas trans migrantes y/o racializadas, relegadas a roles secundarios incluso cuando lideran procesos.	Diversificar equipos técnicos y de liderazgo; promover formación interna sobre sesgos y códigos de pertenencia; crear planes de mentoría entre creadoras diversas.	Estructural / Operativo
Encriptación tecnocrática y desigualdad epistémica	La legitimidad se asocia a jergas y métricas que desplazan lenguajes situados y exigen “traducción” constante de las prácticas culturales. El conocimiento producido por mujeres migrantes y/o racializadas se infravalora frente al canon blanco y tecnocrático.	Actualizar currículos y convocatorias con enfoques descoloniales y de género; reconocer la mediación y curaduría tecnológica como trabajo creativo con honorarios.	Programático
Puertas de entrada precarias y no remuneradas	Las pasantías extendidas, las colaboraciones informales y las “oportunidades” sin remuneración siguen siendo la vía de acceso más común, incluso en instituciones con recursos.	Remunerar prácticas y colaboraciones; evitar convenios que sustituyan empleo; formalizar contratos y anticipos; establecer pagos por fases (preproducción, prototipado y exhibición); garantizar la remuneración justa y eliminar la “diversidad sin presupuesto”.	Operativo / Programático
Códigos de pertenencia y lengua	En contextos multilingües como Cataluña, el idioma puede funcionar tanto como espacio de pertenencia como frontera simbólica. Las diferencias lingüísticas o de registro influyen en la integración a	Garantizar accesibilidad lingüística; fomentar entornos multilingües y evitar la penalización por variedades o diferencias lingüísticas y de registro en procesos de selección, reuniones y	Operativo



	los espacios de trabajo y en las redes informales donde se generan oportunidades.	comunicaciones.	
Salud mental y sostenibilidad	La necesidad simultánea de producir, buscar ingresos, gestionar papeles y sostener redes deteriora la continuidad y la autoestima profesional. La precariedad prolongada se traduce en fatiga y desánimo creativo, afectando la posibilidad de sostener trayectorias en el sector.	Diseñar residencias tecnológicas con enfoque de cuidados; asignar honorarios, cubrir materiales y ofrecer apoyo psicosocial; garantizar medidas de conciliación y descanso.	Programático



Análisis comparativo y conclusiones

El presente capítulo articula los hallazgos de los nueve subsectores analizados a partir de cinco dimensiones comunes: trayectorias vitales, áreas de actividad y condiciones laborales, representación cultural, barreras para la visibilidad, el reconocimiento y la participación, y estrategias de resistencia y cuidado. El objetivo es identificar patrones estructurales de desigualdad y especificidades sectoriales. Este análisis ofrece una lectura transversal del ecosistema cultural, donde los resultados sectoriales dialogan entre sí para revelar los mecanismos compartidos de exclusión y las formas diversas de resistencia que lo atraviesan.

Del análisis emerge un campo en disputa que contrapone la diversidad simbólica versus el poder: la diversidad gana presencia en carteles y efemérides, mientras que la toma de decisiones, los recursos y el control del tiempo y del trabajo cultural, permanecen concentrados. El resultado son presencias episódicas, carreras intermitentes y un déficit de reconocimiento autoral.

La evidencia confirma la hipótesis central del informe: las desigualdades que atraviesan el mercado laboral en España se replican en el ámbito cultural y se acentúan en la intersección entre género, racialización y estatus migratorio, consolidando patrones estructurales de exclusión. Aparecer no equivale a decidir ni a permanecer: el acceso existe, pero sin condiciones estables ni continuidad; la visibilidad se alcanza con frecuencia a costa de encajar en marcos identitarios que limitan repertorios y agotan a quienes deben explicar permanentemente el racismo y la diferencia.

En términos de derechos culturales, el acceso suele ser formal, pero no efectivo; la participación, episódica más que incidente; la creación, condicionada por encasillamientos temáticos, la falta de tiempos remunerados y de reconocimiento autoral; y la gobernanza, continúa restringida a círculos poco permeables. Este patrón se repite en todos los subsectores y demuestra que las brechas de representación, legitimidad y estabilidad laboral son estructurales en el ecosistema cultural español.

A este panorama se suma un déficit de datos interseccionales que dificultan medir, comparar y corregir estas brechas. Aunque existen fuentes regulares que permiten observar las brechas de género en distintos ámbitos, la ausencia de variables



relacionadas con el origen, la racialización o la situación administrativa dificulta dimensionar con precisión las desigualdades que afectan a las mujeres migrantes y/o racializadas. Esta carencia obstaculiza la posibilidad de generar diagnósticos comparables, limita el diseño de políticas públicas basadas en evidencia y, a su vez, confirma que la desigualdad también se expresa en la manera en que el Estado mira y mide la cultura.

Desde esta perspectiva, las siguientes secciones desarrollan de manera transversal:

- la manera en que las trayectorias vitales modelan los tiempos, la obra y la pertenencia;
- las condiciones laborales que sostienen o erosionan la continuidad profesional;
- el modo en que la representación cultural oscila entre visibilidad temática y falta de poder;
- el entramado de barreras estructurales y programáticas que organizan la exclusión y
- las estrategias de resistencia y cuidado que ya operan como infraestructuras de transformación.

Este encuadre prepara la transición al Capítulo 7, en el que estas evidencias se traducen en prioridades estructurales orientadas a redistribuir poder, tiempo y recursos, y garantizar el ejercicio pleno de los derechos culturales de las trabajadoras migrantes y/o racializadas del sector cultural.

Trayectorias vitales y procesos identitarios

La realización de este informe permite comprender la importancia de desarticular a “la persona migrante” como categoría uniforme y de entender cada testimonio, o biografía, como un caso concreto. Hablamos de trayectorias vitales irrepetibles —con tiempos, duelos, identificaciones y responsabilidades distintas— que no deben estandarizarse ni borrarse en nombre de una comprensión general de “migrantes y/o racializadas”. Muchas de las etiquetas con las que el sistema nombra emergen por opresión y se usan por necesidad, no por autoidentificación: sirven para defender derechos en estructuras que exigen casillas, pero no siempre representan lo que cada quien es, siente o quiere nombrar.

Habitar dos territorios —*el aquí y el allá*— demanda una economía psíquica particular. Contrario a ser un episodio puntual, el duelo migratorio opera como un eje de



vulnerabilidad persistente que incide en el equilibrio psicosocial, la disponibilidad de capital creativo y la construcción del sentido de pertenencia. Sostener la vida —conseguir papeles, vivienda, ingresos, cuidados— consume el mismo tiempo que debería dedicarse a investigar, ensayar, escribir, producir o circular obras. Esa carga invisible condiciona la capacidad de participar, crear, decidir y permanecer en el ámbito cultural.

En este escenario, las maternidades transnacionales evidencian con nitidez la intersección entre género, clase, origen y territorio. Las madres migrantes encarnan un patrón extendido: sostienen la vida en el lugar de acogida, mientras cuidan a distancia a hijas, hijos y mayores en el país de origen. Conciliar supone, a menudo, una doble o triple jornada: el trabajo cultural, los cuidados en destino y cuidados a distancia —remesas, llamadas y gestiones—. Esta experiencia no es una excepción, es un síntoma de un modelo de inserción laboral desigual que además limita el acceso a la cultura y, en general, al ejercicio pleno de los derechos culturales. La ingeniería cotidiana de sostener lo artístico y lo afectivo a la vez tiene un costo psíquico: ansiedad, duelo migratorio, desgaste derivado de la pedagogía permanente —explicar el tema, explicar el acento, explicar el cuerpo—. Todo esto evidencia un sistema que exige disponibilidad total sin garantías de estabilidad. La diversidad se enuncia en los discursos, aunque las condiciones que la garantizan continúan ausentes: las mujeres sostienen la producción cultural sin acceder a licencias, anticipos ni apoyos de conciliación.

Este enfoque situado y no estandarizante exige políticas a escala de vida: a partir de biografías concretas —no de promedios—, reconocer identificaciones plurales (y también la no identificación) y comprender cómo las trayectorias irrepetibles —marcadas por las implicancias de la migración— configuran el acceso, la participación, la creación y la gobernanza cultural. En un cotidiano donde sostener la propia vida ya es una tarea compleja —con especial intensidad para las madres migrantes—, alcanzar la plenitud de los derechos culturales sigue siendo difícil. Por ello, cualquier política eficaz debe financiar tiempo de vida, reconocer y remunerar los cuidados, asegurar traducciones y mediaciones, incorporar apoyos psicosociales y garantizar condiciones laborales y de ingreso a quienes ya producen cultura sin red. No se trata solo de facilitar su aparición en el campo cultural, sino de asegurar que puedan permanecer, decidir y transformar.



Áreas de actividad y condiciones laborales

Las trayectorias analizadas muestran que la entrada al trabajo cultural se caracteriza por etapas iniciales no remuneradas y por la concentración de mujeres migrantes y/o racializadas en roles de producción y ejecución, físicamente exigentes. En ese umbral, el capital social, las redes y la reputación local pesan más que los contratos o la experiencia previa. Las oportunidades se negocian en los márgenes de la confianza y la pertenencia cultural, donde las jerarquías de clase y origen determinan quién es considerado “de dentro” y quién permanece en los bordes.

Las dinámicas territoriales también condicionan el acceso. En las ciudades grandes, la oferta laboral es más amplia pero también más fragmentada e incierta; en las más pequeñas, la cercanía potencia la referencia y la recomendación, pero estrecha los circuitos y solidifica jerarquías.

La intermitencia estructural atraviesa todos los subsectores: los proyectos duran poco, los pagos se retrasan y los anticipos son inexistentes. La multitarea o pluriactividad forzada —combinar encargos, colaboraciones o trabajos ajenos al campo cultural— se convierte en una condición de supervivencia, más que en una elección. Para muchas creadoras, el calendario se fragmenta en empleos dispersos que impiden planificar o cotizar de manera continua. La precariedad laboral se traduce en precariedad vital, afectando la salud, la estabilidad emocional y la posibilidad de sostener una carrera artística o técnica. En este contexto, las trabajadoras se ven obligadas a combinar ocupaciones diversas, moviéndose entre economías de los márgenes y circuitos informales donde el trabajo mutuo funciona a la vez como sostén y como forma de resistencia.

La sobredemostración es una constante: trabajar más para ser vistas, explicar más para ser creídas, asumir más tareas para no salirse del mapa. La distribución desigual del poder y las jerarquías de género ponen a las mujeres —y con mayor dureza a las migrantes y/o racializadas— en posiciones de ejecución antes que de autoría: producen, pero rara vez son nombradas como productoras de conocimiento. Las tareas invisibles de gestión, mediación y acompañamiento no se remuneran, y los tiempos de ensayo, investigación o preparación no se consideran como trabajo. Esta forma de exclusión simbólica limita su participación plena y vulnera el derecho a la creación en condiciones dignas.

A ello se suman las barreras administrativas y fiscales que operan como fronteras invisibles: la burocracia migratoria, las trabas administrativas para cobrar u



homologar títulos; la imposibilidad de emitir facturas con NIE extranjero o durante procesos de regularización; y unas normativas laborales y fiscales que operan como frontera económica (pagos tardíos, ausencia de anticipos) erosionan el tiempo y la energía para crear. La irregularidad y la precariedad vacían la mesa y también la agenda: impiden planificar, cotizar con continuidad, cuidar la salud mental o sostener vínculos extraterritoriales sin culpa ni deuda. Cuando los derechos laborales se vulneran en lo económico, se habilitan relaciones de poder que propician otras vulneraciones: abusos que se encubren tras la promesa de visibilidad.

Además, persiste un cerco simbólico que limita la posibilidad de pensar la cultura en clave discursiva, identitaria, nacional o patrimonial. Persiste la exclusión de los espacios de decisión y gobernanza, la penalización de la denuncia y la hegemonía de un pensamiento moderno, eurocéntrico que deslegitima otros saberes y la cultura producida desde otros lugares y modos de hacer.

En varios subsectores, como la restauración, la edición o la cultura comunitaria, esta desigualdad se cruza con la feminización del trabajo. Sin embargo, la intersección con los ejes de racialización y clase define los roles y las posibilidades de acción.

Las trayectorias analizadas muestran que las condiciones laborales en los subsectores culturales se sostienen sobre una matriz de roles prescritos y falta de capital social y cultural, —redes escasas o cerradas, diferencias territoriales que complejizan el acceso—, a la par de una intermitencia estructural que obliga a la multitarea. Se invisibiliza buena parte del tiempo de trabajo, persisten barreras administrativas y fiscales, y opera una exclusión simbólica que restringe créditos, autorías y representación institucional. Este cerco limita la posibilidad de producir otros relatos y de disputar los discursos hegemónicos. El resultado es un escenario donde las desigualdades de género, clase y racialización se refuerzan mutuamente, configurando una vulnerabilidad persistente que impacta en ingresos, cotizaciones, planificación y salud mental y, sobre todo, en cómo se representa a las mujeres migrantes y/o racializadas: qué narrativas circulan, quién las legitima y con qué efectos, cuestiones que abordamos en el siguiente punto sobre representación cultural.

Representación cultural

En todos los subsectores, la representación de las mujeres migrantes y/o racializadas crece en superficie pero no en poder. La diversidad se hace visible sin



traducirse en decisión, autoría ni recursos. Se repite un patrón: el encasillamiento identitario y temático delimita el lugar de enunciación y convierte la diferencia en un marco obligatorio. A muchas creadoras se las presupone aptas solo para narrar “su diferencia”, desactivando su derecho a explorar otras preguntas, lenguajes y registros. De ahí se derivan identidades fijas y estereotipos, procesos de tokenización y exotización, y una negación epistémica que limita sus potencialidades y vulnera la libertad creativa. La percepción es nítida y transversal: la diversidad visible no transforma la configuración real del ecosistema cultural. Los cuerpos de orígenes diversos se leen bajo el mismo prisma hegemónico, mientras el reconocimiento autoral y la legitimidad epistémica continúan ausentes.

También es transversal la brecha entre visibilidad y condiciones materiales. La inclusión simbólica convive con precariedad estructural, intermitencia, invisibilización de tiempos de trabajo y una carga extra de mediación: se desplaza a las creadoras la tarea de explicar y traducir constantemente su experiencia sin que las instituciones asuman esa responsabilidad. Este *peaje pedagógico* convive con barreras administrativas y fiscales, escaso capital social y redes limitadas de acceso, junto con la restricción de créditos, autorías y representación institucional. En la práctica, la diversidad funciona como recurso reputacional —un extractivismo simbólico— cuando se activa para fines de corrección política sin reconocimiento económico, coautoría ni capacidad de decidir. La consecuencia es doble: por un lado, la reproducción de jerarquías (quién programa, quién firma, quién cobra, quién decide); por otro, el costo psicoemocional de sostener carreras en escenarios que exigen presencia sin garantizar pertenencia.

La representación será plena únicamente cuando las creadoras migrantes y/o racializadas participen en la arquitectura del poder cultural desde sus propias voces, con acceso estable a financiación, coautorías, curadurías y órganos de decisión. Ello exige pasar de la cuota a la redistribución: de la imagen a la autoría, del evento a la estructura, de la invitación puntual a la gobernanza compartida con indicadores, criterios transparentes y mecanismos de rendición de cuentas con enfoque interseccional.

Barreras interdependientes

Los testimonios y análisis de los nueve subsectores evidencian que las desigualdades descritas no actúan de forma aislada. Se articulan en un sistema de barreras interdependientes que atraviesa todos los niveles de la vida cultural: material, simbólico, administrativo y psicosocial.



- **Barreras materiales y laborales.** Inestabilidad contractual, pagos tardíos, cachés bajos y discontinuidad en cotizaciones impiden sostener trayectorias y planificar la vida. La precariedad vital se vuelve una condición estructural del trabajo cultural.
- **Barreras simbólicas y epistémicas.** La diversidad se celebra en el discurso, pero se limita a lo identitario; se valora la diferencia como representación, no como pensamiento. Las creadoras migrantes y/o racializadas son visibles, pero rara vez escuchadas; no se reconoce su agencia como productoras culturales.
- **Barreras administrativas y burocráticas.** Requisitos fiscales, visados, empadronamientos u homologaciones excluyen a quienes no encajan en los modelos institucionales de regularidad. La burocracia funciona como frontera cultural.
- **Barreras psicosociales y de cuidados.** La falta de licencias, anticipos y políticas de conciliación traslada el peso de los cuidados y de la estabilidad emocional a redes personales. El desgaste por la pedagogía permanente y el racismo cotidiano afecta la salud mental y la continuidad profesional.
- **Barreras institucionales y de gobernanza.** Comités, jurados, direcciones y órganos de decisión homogéneos refuerzan un canon eurocéntrico y una lógica endogámica que bloquea la redistribución del poder.

Estas barreras no actúan de forma aislada, sino que se refuerzan mutuamente. La precariedad material limita la participación y la continuidad de las trayectorias; la exclusión simbólica restringe la legitimidad y la incidencia; y la falta de representación impide redistribuir poder y transformar las estructuras. En conjunto, configuran un régimen de desigualdad estructural que determina las posibilidades reales de acceso, permanencia y decisión dentro del ecosistema cultural.

Estrategias de resistencia y cuidado como infraestructuras

Frente a la fragilidad estructural descrita, la respuesta común de las trabajadoras migrantes y/o racializadas del sector cultural ha sido la construcción de infraestructuras propias. Allí donde la institución no llega, o llega tarde, se tejen redes o lenguajes compartidos que garantizan la continuidad de la vida y el trabajo creativo. Estas experiencias configuran una ética común: autogestión con cuidado, una manera de sostener la cultura desde abajo que combina creatividad, resistencia y comunidad.



Las redes de afecto y colaboración actúan como soporte de cuidados y como base material-simbólica para sostener la vida. Colectivos, cajas de resistencia, circuitos y ferias independientes habilitan empleo, circulación y aprendizaje; muchas veces devienen en comunidad y familia elegida, inscribiéndose en genealogías de apoyo mutuo. La cultura se afirma como territorio de supervivencia y dignidad: cada gesto creativo nutre una memoria colectiva que afirma pertenencias múltiples y evita la tokenización.

La sostenibilidad vital se practica con herramientas concretas: bancos de tiempo; presupuestos con líneas de cuidado (guarderías, alimentación, transporte); descansos pactados y derecho a no producir; protocolos de bienestar y prevención de violencias; y atención a la salud mental. Se ensayan formas de gobernanza horizontal con corresponsabilidad y rendición de cuentas; criterios antiextractivos que redistribuyen recursos, autorías y créditos; licencias abiertas y economías cooperativas que devuelven valor a las propias comunidades.

Desde ahí se despliegan la autogestión y los saberes colectivos: se crean espacios propios de enunciación para confrontar la norma jerárquica e individualista; se articulan redes de apoyo, federación de proyectos y mentorías intergeneracionales; se blindan autorías mediante protocolos de crédito para negociar en mejores condiciones; y las escenas diaspóricas tejen economías circulares y co-programaciones con lo local, convirtiendo la representación en proceso situado.

Resistir es organizar cuidados, compartir recursos y documentar saberes; trabajar en común para no encadenar la precariedad. Así, lejos de limitarse a sobrevivir, estas prácticas reconfiguran, desde la memoria, los cuidados y la lucha, el presente y los horizontes de futuro. La autogestión, entonces, aparece como respuesta recurrente —redes propias, circuitos diaspóricos, espacios comunitarios— y constituye un activo cultural de alto valor. No obstante, esta lógica no puede seguir operando como sustituto de derechos y de políticas públicas eficaces.

Avanzar hacia un ecosistema cultural más equitativo

El análisis comparativo muestra que las desigualdades que atraviesan a las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector cultural no son excepciones sectoriales, sino manifestaciones de un régimen estructural de exclusiones materiales, simbólicas y administrativas. La precariedad, la sobrecarga, la falta de reconocimiento y las trabas institucionales se refuerzan entre sí, limitando las posibilidades reales de acceso, creación y participación.



Frente a este panorama, las infraestructuras del cuidado, la autogestión y las alianzas interdiásporas emergen como una respuesta colectiva que sostiene la vida y el trabajo cultural allí donde las políticas no alcanzan. Estas prácticas no sustituyen la acción pública, pero anticipan su horizonte: muestran cómo podrían funcionar los derechos culturales si se concibieran desde la experiencia de quienes hoy los ejercen en condiciones más precarias.

El siguiente capítulo parte de esta lectura para formular las prioridades estructurales que permitan avanzar hacia un ecosistema cultural más equitativo. A partir de los ejes de los derechos culturales —acceso, participación, creación y gobernanza—, se presentan orientaciones que traducen el diagnóstico en transformación: redistribuir poder, tiempo y recursos para garantizar la igualdad efectiva en el ejercicio de la vida cultural.



Prioridades de acción

El análisis desarrollado en los capítulos anteriores mostró que las desigualdades que atraviesan el ecosistema cultural español no son coyunturales, sino estructurales y distribuyen de manera desigual el poder, el tiempo y los recursos, condicionando la posibilidad de acceder, crear, participar y decidir en igualdad de condiciones.

El cumplimiento efectivo de los derechos culturales implica garantizar que todas las personas puedan ejercer esas cuatro dimensiones —acceso, participación, creación y gobernanza— de forma plena y sostenida. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, este ejercicio exige un enfoque interseccional que reconozca y enfrente las múltiples desigualdades que atraviesan sus trayectorias —por género, origen, raza, clase y situación administrativa— y que transforme las estructuras que limitan su presencia y poder en el sistema cultural. En este informe, las cuatro dimensiones que componen los derechos culturales se interpretan desde esta mirada situada. Por cada uno se proponen cinco prioridades estructurales y una orientación programática y operativa que permita su implementación sostenida. A este desarrollo se suma el eje transversal de *Trayectorias vitales e identitarias* como principio organizador de los tiempos, las oportunidades y las decisiones.

En conjunto, el horizonte de acción que aquí se plantea busca impulsar transformaciones de fondo que consoliden una ciudadanía cultural efectiva para las mujeres migrantes y/o racializadas, sosteniendo las vidas que crean, asegurando condiciones para decidir lo común y redistribuyendo poder, tiempo y recursos.

Desarrollo por dimensiones

a. Dimensión de acceso

Garantizar el derecho de acceso cultural implica que todas las personas puedan disfrutar, conocer y beneficiarse de la vida cultural en condiciones de igualdad. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, supone eliminar las barreras materiales, simbólicas y documentales que restringen el acceso a bienes, servicios y oportunidades culturales; asegurar información accesible y multilingüe; y garantizar una representación digna, donde sus cuerpos, lenguas y experiencias se reflejen sin



estereotipos ni exclusiones. El acceso efectivo no se reduce a entrar en la sala, sino a poder permanecer y reconocerse en ella.

Prioridades de acción

- **Eliminar las barreras materiales y documentales** que restringen el disfrute y la participación en la vida cultural, garantizando la igualdad de acceso a espacios, actividades y servicios públicos para todas las personas en todos los territorios, con independencia de la situación administrativa, la ubicación geográfica o los recursos económicos.
- **Garantizar el acceso a la representación**, asegurando que los espacios, contenidos e instituciones culturales reflejen de manera positiva y no estereotipada la diversidad de cuerpos, lenguas, culturas y trayectorias que conforman el territorio.
- **Impulsar circuitos de edición, exhibición y circulación** sostenidos y no extractivos, que promuevan continuidad, acompañamiento y mediación crítica más allá de la programación episódica.
- **Reconocer la mediación cultural, la traducción y la accesibilidad** multilingüe como infraestructuras básicas de acceso, garantizando información clara, acompañamiento administrativo y formatos inclusivos que permitan comprender, disfrutar y participar plenamente en la vida cultural.
- **Asegurar la continuidad y sostenibilidad del acceso cultural**, mediante políticas públicas que aseguren la permanencia de programas, gratuidades y actividades en el tiempo, evitando la fragmentación o el carácter episódico de las iniciativas dirigidas a públicos migrantes y/o racializados.

Orientaciones programáticas y operativas

Hacer efectivo el derecho de acceso cultural requiere eliminar las barreras materiales, documentales y relacionales que impiden disfrutar la cultura en igualdad de condiciones, garantizando entornos accesibles, hospitalarios y libres de racismo (por ejemplo, mediante formación antirracista del personal, protocolos de convivencia y adecuación de horarios y tarifas). Las instituciones culturales deben invertir en fondos y programaciones representativos de las comunidades diversas que habitan los territorios, así como en mediación, traducción y acompañamiento multilingüe, entendidos como infraestructuras públicas esenciales para la participación cultural (servicios de interpretación, materiales en varias lenguas, asesoría administrativa y guías de lenguaje claro). Es fundamental asegurar la continuidad y sostenibilidad de los programas, evitando que la inclusión se limite a



eventos o proyectos puntuales (líneas plurianuales, convenios con entidades comunitarias, apoyos estables a redes culturales diaspóricas) y consolidar alianzas entre instituciones y comunidades que fortalezcan la pertenencia y la confianza entre públicos diversos.

b. Dimensión de participación

El derecho a la participación cultural garantiza que todas las personas puedan elegir, expresar y compartir su identidad cultural en condiciones de libertad, respeto y reconocimiento. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, participar significa pasar de la presencia simbólica a la incidencia real, poder influir en los relatos, las prácticas y los espacios que definen la vida cultural. Este derecho implica crear entornos seguros y sostenibles, donde la participación no dependa de la disponibilidad infinita ni del costo emocional de explicar constantemente la diferencia, sino que se reconozca como una forma legítima de trabajo, pensamiento y comunidad. Este derecho protege también la libertad de practicar la propia cultura sin folklorización ni asimilación forzada, y el reconocimiento pleno de sus identidades y narrativas en el discurso cultural.

Prioridades de acción

- **Consolidar entornos culturales libres de violencias racistas, simbólicas y de género**, con rutas psicosociales claras y protocolos de protección que no deleguen la pedagogía antirracista en quienes ya sufren la carga emocional.
- **Ajustar calendarios, horarios y formatos a ritmos de vida y cuidados**, evitando que la participación dependa de la disponibilidad ilimitada y reconociendo el coste de oportunidad de cada invitación.
- **Fortalecer mediaciones, redes y co-programaciones** que conecten escenas diaspóricas y tejidos locales, favoreciendo la creación de comunidad y la construcción de públicos diversos y sostenidos.
- **Garantizar la libertad de participar y representarse** desde identidades y prácticas propias, evitando la folklorización, la asimilación forzada y la instrumentalización temática de la diversidad cultural.
- **Reconocer la participación cultural como trabajo con valor social, económico y de cuidados**, garantizando compensaciones justas, licencias y apoyos logísticos que contemplen las condiciones de género, origen, clase y situación administrativa de las creadoras, mediadoras y participantes que sostienen la vida cultural desde espacios comunitarios o colaborativos.



Orientaciones programáticas y operativas

Hacer efectivo el derecho a la participación cultural requiere transformar las condiciones que la vuelven precaria o simbólica. Las instituciones deben garantizar entornos seguros, previsibles y cuidados, incorporando protocolos de convivencia y rutas de acompañamiento psicosocial (por ejemplo, atención especializada ante discriminación o acoso, mediación intercultural, formación antirracista de equipos). Es necesario adecuar los tiempos institucionales a los tiempos de vida, flexibilizando convocatorias, plazos y formatos para permitir la participación de quienes sostienen cuidados familiares o comunitarios (por ejemplo, ayudas con gastos de conciliación o apoyo a la maternidad). La participación debe reconocerse como contribución cultural con valor económico y social, garantizando remuneraciones justas, honorarios mínimos y reconocimiento autoral en todos los espacios donde se co-crea o se media (contratos escritos, tarifas por participación, visibilidad en créditos o programas). Participar en la cultura no debe ser una excepción ni una cuota: debe ser un derecho sostenido, libre de violencia y de jerarquías simbólicas, donde cada cuerpo, acento o memoria encuentre un lugar de pertenencia y decisión.

c. Dimensión de creación

El derecho a la creación cultural protege la posibilidad de imaginar, investigar, producir y expresar la propia visión del mundo en condiciones de libertad y dignidad. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, crear implica superar las barreras que restringen su autoría, su legitimidad y sus medios de producción, desde la precariedad económica hasta la apropiación simbólica de sus obras. Crear es una forma de soberanía simbólica y colectiva: disputar los relatos, ampliar los lenguajes y afirmar que el pensamiento y la imaginación también pertenecen a quienes han sido históricamente marginadas de la cultura.

Prioridades de acción

- **Garantizar condiciones de trabajo dignas y sostenidas**, con tiempos protegidos para investigación, ensayo y producción, contratos escritos en todas las fases y remuneraciones que eviten la deuda o la autofinanciación forzada.
- **Asegurar la autoría y la propiedad intelectual** de las creadoras migrantes y/o racializadas, estableciendo mecanismos contra la apropiación cultural y reconociendo sus aportes como producción de conocimiento y pensamiento.



- **Revisar los criterios de calidad, pertinencia y legitimidad**, incorporando genealogías, lenguajes y metodologías diversas, y garantizando la libertad de imaginar sin tutela identitaria ni exigencia temática.
- **Redistribuir recursos y oportunidades** hacia proyectos liderados por mujeres migrantes y/o racializadas, garantizando su acceso equitativo a residencias, becas, coproducciones y programas de investigación, incluyendo el reconocimiento por trayectoria y experiencia profesional como vía alternativa a la titulación formal.
- **Reformar los mecanismos de financiación pública** para garantizar anticipos, pagos en plazos adecuados y ayudas accesibles, reconociendo la pluralidad de situaciones migratorias y eliminando requisitos que excluyen a creadoras sin nacionalidad o residencia legal estable.

Orientaciones programáticas y operativas

Hacer efectivo el derecho a la creación cultural implica dignificar el trabajo artístico e intelectual de las mujeres migrantes y/o racializadas. Las políticas públicas deben asegurar la sostenibilidad de los procesos creativos, estableciendo líneas plurianuales que cubran todas las fases de producción (investigación, ensayo, mediación y circulación) y baremos públicos de honorarios y cachés mínimos. Es necesario proteger la autoría y la propiedad intelectual implementando protocolos contra la apropiación cultural y la invisibilización de créditos (archivos públicos de autorías, cláusulas de reconocimiento, licencias éticas de uso). A nivel operativo, se deben flexibilizar los marcos administrativos y fiscales para reconocer trayectorias profesionales diversas (reconocimiento por experiencia, traducción de titulaciones extranjeras, mecanismos de pago adaptados a la intermitencia laboral) y fortalecer circuitos no extractivos de edición, exhibición y circulación (coproducciones equitativas, residencias con cuidados, mediaciones críticas). Garantizar la creación exige redistribuir poder, recursos y legitimidad en el ecosistema cultural, para que imaginar y producir también sean formas de justicia.

d. Dimensión de gobernanza cultural

El derecho a la gobernanza cultural garantiza la participación activa en las estructuras donde se definen las políticas, los presupuestos y las prioridades culturales. Para las mujeres migrantes y/o racializadas, este derecho implica redistribuir el poder institucional, incorporando sus voces y saberes en los niveles donde se decide qué se produce, cómo se representa y a quién se apoya. Gobernar la cultura desde una mirada interseccional significa diseñar políticas que



reconozcan desigualdades históricas y construir instituciones más diversas, transparentes y corresponsables. Se trata de abrir espacios de participación y de transformar las estructuras mismas de decisión y representación, para que la diversidad no sea solo un gesto simbólico, sino una práctica estructural de democracia cultural.

Prioridades de acción

- **Garantizar la participación con poder de decisión** en todos los niveles del ecosistema cultural, asegurando la presencia efectiva de mujeres migrantes y/o racializadas en los espacios donde se diseñan, implementan y evalúan políticas, estrategias, programaciones y presupuestos, y promoviendo su acceso a posiciones directivas y de liderazgo institucional.
- **Diseñar e implementar políticas culturales con enfoque diferencial e interseccional**, que reconozcan las realidades específicas de las mujeres migrantes y/o racializadas, asegurando que los instrumentos normativos, las convocatorias y los programas incorporen medidas de acción afirmativa y criterios de equidad.
- **Garantizar transparencia y trazabilidad** en todas las decisiones institucionales, publicando criterios de evaluación y actas en lenguaje claro, con indicadores desagregados y seguimiento público de resultados.
- **Instalar mecanismos de evaluación independientes con enfoque antirracista e interseccional**, orientados a la mejora continua, la rendición de cuentas y la redistribución equitativa de recursos, complementados con procesos de formación en gobernanza intercultural para el personal y las instituciones.
- **Fortalecer los sistemas de información cultural con datos comparables y variables interseccionales** (género, origen, racialización y situación administrativa), que permitan diseñar políticas basadas en evidencia y evaluar su impacto real.

Orientaciones programáticas y operativas

Hacer efectiva la gobernanza cultural requiere transformar las estructuras institucionales y consolidar marcos de decisión diversos, transparentes y corresponsables. Esto implica ampliar la composición de los órganos de dirección y evaluación, incluir criterios públicos de diversidad en la selección de jurados y comités (rotación obligatoria, paridad étnico-racial, convocatorias abiertas) y garantizar formación intercultural y antirracista para los equipos de gestión y políticas culturales.



Desde una perspectiva operativa es clave crear instancias de co-gobernanza y consulta vinculante entre instituciones públicas, redes diaspóricas y comunidades artísticas migrantes —como mesas mixtas, observatorios interseccionales, comisiones asesoras permanentes—, así como establecer mecanismos de seguimiento público de los compromisos adoptados.

e. Trayectorias vitales e identitarias

Reconocer que las biografías son diversas y que la interseccionalidad —origen, racialización, clase, género, maternidades y situación administrativa— condiciona oportunidades, tiempos y pertenencias es clave para entender el acceso real a la cultura. Las trayectorias vitales determinan la posibilidad de permanecer y decidir en el ecosistema cultural: la migración, los cuidados y el racismo cotidiano moldean la continuidad de las carreras. Diseñar políticas culturales eficaces implica pensar a escala de vida, acompañando itinerancias, cuidados transnacionales y tiempos no lineales.

Prioridades de acción

- **Diseñar políticas culturales a escala de vida**, que reconozcan ritmos, interrupciones y desplazamientos como parte natural de las trayectorias, evitando penalizar los tiempos no lineales del trabajo y la existencia.
- **Incorporar el bienestar emocional y la salud mental** como dimensiones del derecho cultural, creando entornos institucionales que reparen el desgaste derivado del racismo y la precariedad.
- **Reconocer la experiencia vivida, comunitaria y migratoria** como fuente de conocimiento y mérito profesional, integrando saberes no formales en los sistemas de valoración y formación.
- **Acompañar los cuidados y vínculos transnacionales** mediante políticas que contemplen licencias, apoyos y mediaciones interculturales, reconociendo que sostener la vida también es producir cultura
- **Proteger la autonomía identitaria y el derecho a nombrarse**, articulando marcos institucionales que reconozcan la pluralidad de pertenencias sin imponer la adaptación a cánones hegemónicos o la tematización exotizante.

Orientaciones programáticas y operativas

Garantizar políticas culturales a escala de vida implica incorporar la experiencia vital como criterio de diseño, evaluación y acompañamiento. Para hacerlo posible, las



instituciones deben flexibilizar sus marcos de gestión, adaptando calendarios, requisitos y formatos a ritmos no lineales, y reconocer la diversidad de los itinerarios personales y profesionales sin penalizar la discontinuidad. Es fundamental integrar el bienestar emocional, la salud mental y los cuidados transnacionales en los programas culturales, ofreciendo apoyos y mediaciones que reduzcan el desgaste del racismo y la precariedad. Asimismo, la formación del personal cultural en enfoques interculturales, antirracistas y de cuidados es clave para garantizar que estos principios se traduzcan en prácticas sostenibles. Una política cultural que acompañe las vidas que la sostienen no amplía únicamente derechos, sino que repara desigualdades históricas y transforma la cultura institucional en una red capaz de cuidar y sostener.

Desde aquí, el texto se abre hacia una reflexión final sobre el sentido político de los derechos culturales. Garantizar los derechos culturales de las mujeres migrantes y/o racializadas no es una política sectorial ni un apéndice programático: es una condición de legitimidad democrática. Las prioridades aquí planteadas buscan transformar reglas, no añadir excepciones; pasar de la presencia efímera y simbólica al poder compartido, del evento a la continuidad y del mérito individual a la justicia estructural.

Horizontes del informe

El informe se cierra retomando su punto de partida, un conocimiento situado producido por mujeres migrantes y/o racializadas que crean, gestionan e investigan cultura desde posiciones atravesadas por la desigualdad. Ese lugar es experiencia, pero también es posición política y acto de agencia en un campo donde históricamente se nos negó la voz.

Las recomendaciones y prioridades de acción aquí reunidas son una hoja de ruta para transformar estructuras, redistribuir poder (abrir y regular la decisión), tiempo (proteger procesos, cuidados y salud mental) y recursos (anticipos, cachés, datos e infraestructuras), y afirmar que otras formas de hacer cultura —con cuidados, salud mental y autorías plurales en el centro— ya están en marcha. Convertir estas orientaciones en práctica sostenida permitirá que la ciudadanía cultural sea efectiva y que las múltiples genealogías que habitan España definan, en pie de igualdad, lo común.



Este informe propone un cambio de escala: pensar la cultura desde la vida. Convertir los derechos culturales en práctica cotidiana significa garantizar condiciones materiales y simbólicas que hagan posible vivir de lo que se crea y crear desde lo que se vive.

Invitamos a que esta agenda se asuma como compromiso compartido y verificable en el tiempo. Este compromiso empieza reconociendo a quienes ya sostienen prácticas transformadoras y continúa con alianzas que las hagan norma.

Con ese espíritu, los *Agradecimientos* posteriores reconocen a las personas y redes que sostienen este proceso y que convierten estos principios en práctica cotidiana: porque hace años que existimos, pensamos y transformamos la cultura desde dentro.



Agradecimientos

Queremos agradecer, una vez más, a todas las mujeres entrevistadas que hicieron posible esta investigación. A nuestro agradecimiento le ponemos nombres y tiempos compartidos: voces que, con paciencia y valentía, nos abrieron la puerta a sus procesos, redes y aprendizajes. Este informe es un lugar de memoria y de suelo fértil, de escucha ampliada y pensamiento en común.

Extendemos también el agradecimiento a todas las mujeres migrantes y/o racializadas —desde orillas distintas, con acentos y registros diversos— que están tejiendo redes, creando espacios, levantando infraestructuras y diseñando estrategias. Su hacer e implicación configuran el ecosistema cultural y enriquecen la construcción de horizontes compartidos.

Este documento es una fisura abierta para seguir transformando en colectivo y promover una justicia verdaderamente equitativa en el ámbito cultural español: pasar de la visibilidad a la incidencia, del gesto simbólico a la estructura compartida, de la invitación aislada a la participación con poder.



Bibliografía

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2009).

EU-MIDIS: Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación.

Principales resultados. [Documento original en inglés]. Office for Official Publications of the European Communities.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-fra-2011_eu_midis_en.pdf

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2023). *Ser de*

ascendencia africana en la UE: Segundo estudio sobre minorías y

discriminación de las personas afrodescendientes en la UE. [Documento original en inglés]. Publicaciones de la Unión Europea.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

AIGUALDALABORAL. (2024). *Evolución de la igualdad laboral en el sector editorial.*

<https://aigualdadelaboral.gal/evolucion-de-la-igualdad-laboral-en-el-sector-editorial/>

Alianza por la Solidaridad. (2021). *Ser mujer migrante y negra dificulta el acceso a derechos en España.*

https://www.alianzaporlasolidaridad.org/areas/03_ciudadania-global-y-migraciones/ser-mujer-migrante-y-negra-dificulta-el-acceso-a-derechos-en-espana



Asociación Española de Videojuegos (AEVI). (2023). *Anuario de la industria del videojuego en España 2022*. <https://aevi.org.es/acceso/>

Asociación Española de Videojuegos (AEVI). (2025). *Anuario de la industria del videojuego en España 2024*.

<https://www.aevi.org.es/wp-content/uploads/2025/05/VDIGITAL-ANUARIO2024-comprimido.pdf>

Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música). (2021). *Estudio de Género en la Industria de la Música en España*.

<https://asociacionmim.com/wp-content/uploads/2021/05/Estudio-resumen-ejecutivo-confidencial-MIM-febrero-2021.pdf>

Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música). (2022). *II Estudio de Género en la Industria de la Música en España*.

<https://asociacionmim.com/wp-content/uploads/2022/11/II-ESTUDIO-MIM-Igualdad-de-Genero-Industria-Musical-2022.pdf>

Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), & ArsGames.

(2022). *Estudio sobre los estereotipos, roles y relaciones de género: diagnóstico y soluciones para promover cambios en la industria del videojuego*.

https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2023/03/2023_videojuegos_cima.pdf

Asociación para el Desarrollo de Videojuegos y Cultura de Mujeres (FemDevs). (s.f.).

FemDevs. Recuperado de <https://femdevs.es/>



Blanco, P. R. (2025, 15 de septiembre). Radiografía de la desigualdad de género en el mundo: las brechas son aún profundas pese a los avances. *El País*.

<https://elpais.com/planeta-futuro/2025-09-16/radiografia-de-la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-las-brechas-son-aun-profundas-pese-a-los-avances.html>

Carreño, T., & Villarroya, A. (2022). Les desigualtats de gènere en el mercat laboral de les arts escèniques. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 136(1), 10–30.

<https://revistadebats.net/article/view/2556/4859>

CEDRO. (2024). *El empleo cultural ya supera los niveles previos a la pandemia*.

<https://www.cedro.org/blog/articulo/blog.cedro.org/2024/03/05/el-empleo-cultural-crece-por-encima-de-los-niveles-prepandemia>

Chen, P. (2023, 8 de junio). Editoriales migrantes exigen un lugar en la Feria del Libro de Madrid y en la industria cultural española. *El Salto Diario*.

<https://www.elsaltodiario.com/instituciones-culturales/editoriales-migrantes-exigen-lugar-feria-del-libro-madrid-industria-cultural-espanola>

CIMA – Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. (2022).

Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español: Informe sobre la ocupación laboral y percepciones del colectivo en la industria. Universidad de Salamanca.

CIMA – Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. (2023).

Estudio sobre la situación de las mujeres en el sector audiovisual en España.

[Informe]. <https://cimamujerescineastas.es>



Ciudades y Gobiernos Locales Unidos [CGLU]. (2004). *Agenda 21 de la cultura*.

https://www.agenda21culture.net/sites/default/files/2025-05/ag21_es_ok.pdf

Ciudades y Gobiernos Locales Unidos [CGLU]. (2015). *Cultura 21: Acciones*.

Compromisos sobre el papel de la cultura en ciudades sostenibles.

https://www.agenda21culture.net/sites/default/files/2025-05/c21_015_spa.pdf

Clásicas y Modernas, & Gremio de Editores de Catalunya. (2023). *Informe de resultados del estudio sobre el mundo editorial y el género: editoriales y publicaciones*.

<https://clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe-Editorial-y-Genero-2023.pdf>

Comissions Obreres de Catalunya. (2024). Els altres catalans i catalanes del segle XXI. La població d'origen estranger a Catalunya i la seva participació a CCOO.
<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/10/informe-afiliacio-origen-estranger-092024-1.pdf>

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2023). *Informe del Relator Especial en la esfera de los derechos culturales (A/HRC/52/35)*.

<https://docs.un.org/es/A/HRC/52/35>

Consell Nacional de la Cultura i de les Arts, Generalitat de Catalunya. (2024). *El tractament de la diversitat cultural a les institucions culturals catalanes*.



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

Cubillos, J. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política*, 7, 119–137.

Cuenca, S. (2024). *Informe CIMA 2023. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*. Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).
<https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2024/06/INFORME-CIMA-2023.pdf>

Dones Visuals. (2024). *Guía DV Transformem Audiovisual*.
https://donesvisuals.cat/documents/guiaDV_transformemaudiovisual.pdf

El País. (2024, 18 de enero). La mitad de los autores de cómics en España ingresa menos de 20.000 euros al año. *El País*.
<https://elpais.com/cultura/2024-01-18/el-51-de-los-autores-de-cómics-en-espana-ingresa-menos-de-20000-euros-al-ano.html>

Europa Press. (2025, 9 de marzo). El 75% de mujeres migrantes que busca trabajo siente "rechazo" y "barreras" para acceder al empleo. *Europa Press*.
<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-75-mujeres-migrantes-busca-trabajo-siente-rechazo-barreras-acceder-empleo-20250309120249.html>



Fernández, A., & Fernández, F. (2024). La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas. *Cuadernos del Mercado del Trabajo*, 11.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Brechas-del-Mercado-de-trabajo/labrechalaboraldelapoblaciongitanaconespecialatencionalarealidadespecificadelasmujeresgitanas>

Fundación Adecco, Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo. (2025). 12.º

informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral. Fundación Adecco.

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2025/03/Informe-EmpleoParaTodas2025.pdf>

Fundación Cepaim. (2022). *Estudio sobre discriminación racial en el ámbito laboral y residencial en España*. Fundación Cepaim.

<https://www.cepaim.org/publicaciones-y-estudios/>

Grant Thornton. (2024). *Women in Business 2024: Pathways to Parity*. Informe

internacional sobre mujeres en la dirección: <https://www.grantthornton.es>

Gremi d'Editors de Catalunya. (2025). *Informe: Participación profesional de la mujer en la industria del libro*.

https://www.gremieditors.cat/wp-content/uploads/2025/03/Informe_Participacion-profesional-de-la-mujer-en-la-industria-del-libro.pdf



Grupo de Friburgo. (2007). Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales

[Declaración]. Universidad de Friburgo.

<https://www.unifr.ch/ethique/fr/assets/public/Files/declaration-esp3.pdf>

Hermansen, A. S., Penner, A., Boza, I., Ehlert, A., Hu, Y., & Li, R. (2025).

Immigrant–native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs. *Nature*

644, 969–975. <https://doi.org/10.1038/s41586-025-09259-6>

Ibarra, M. I. (2024). *Tumbar la blanquitud. Ensayos urgentes sobre raza y colonialidad*.

Editorial Descontrol.

Ibermuseos. (2024). *Informe anual 2023*.

<https://www.iber museos.org/wp-content/uploads/2024/11/iber museos-infor meanual2023-es.pdf>

Instituto de las Mujeres. (2023). *Indicadores de igualdad en el empleo y la ocupación*

2023. <https://www.inmujeres.gob.es>

Instituto de las Mujeres. (2024a). *Cultura Comunitaria e Igualdad de Género en*

España: Resumen Ejecutivo.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/cultura/CulturaComunitaria/ResumenEjecutivo.pdf>

Instituto de las Mujeres. (2024b). *El Instituto de las Mujeres apuesta por 16 proyectos de prácticas sociales en el arte*.

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2024/concesionsubvencionesSCAISC.htm>



Instituto de las Mujeres. (2024c). *Guía de igualdad en la cultura*.

<https://www.inmujeres.gob.es>

Instituto de las Mujeres. (2024). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024*.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf

Instituto de las Mujeres & Mujeres en las Artes Visuales (MAV). (2024). *Autoría de exposiciones individuales en museos y centros de arte de España (2019-2023)*.

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2024/estudiomuseosycen trosdearte.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Encuesta de Estructura Salarial 2022*.

Resultados provisionales. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9732>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 2023. Indicadores de riesgo de pobreza y exclusión social*.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2024. Resultados por sexo y grupo de edad*.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Junta de Andalucía. (2025). *Las Mujeres en el Mercado de Trabajo andaluz 2024*.

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.



https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20250308_Mujer_2024.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

BOE-A-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, 9, 73–101.

Marcos Ramos, M., & González de Garay Domínguez, B. (2022). *Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español: Informe sobre la ocupación laboral y percepciones del colectivo en la industria*. Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2023/01/22_INFORME_MIGRANTES_RACIALIZADAS.pdf

Ministerio de Cultura. (s.f.). *Trabajos y saberes de las mujeres de Patrimonio en Femenino*.

<https://www.cultura.gob.es/en/cultura/areas/museos/mc/ceres/catalogos-tematicos/patrimonio-femenino/patrimoniodefemenino/acceso-a-la-exposicion/trabajos-y-saberes-de-las-mujeres.html>

Ministerio de Cultura (2024). *Plan de Igualdad en la cultura 2024-2026*.

<https://www.libreria.cultura.gob.es>

Ministerio de Cultura y Deporte. (2023). *Empleo cultural en España 2023*.

<https://www.cultura.gob.es>



Ministerio de Cultura y Deporte. (2024a). Anuario de Estadísticas Culturales 2024.

<https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:3031f42c-a638-449f-9ea2-c942a687365f/anuario-de-estadisticas-culturales-2024.pdf>

Ministerio de Cultura y Deporte. (2024b, 29 de febrero). El empleo cultural medio en 2023 registra un incremento del 4%. Ministerio de Cultura y Deporte

<https://www.cultura.gob.es/actualidad/2024/02/240229-empleo-cultural.html>

Ministerio de Igualdad (España). (2025, 19 de marzo). Un estudio del Ministerio de Igualdad detecta un incremento de las personas que se sienten discriminadas por su origen racial o étnico. [Comunicado de prensa]. Ministerio de Igualdad.

<https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/un-estudio-del-ministerio-de-igualdad-detecta-un-incremento-de-las-personas-que-se-sienten-discriminadas-por-su-origen-racial-o-etnico/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el Racismo y la xenofobia 2023-2027*.

<https://cpage.mpr.gob.es>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2025). *Estadísticas de pensiones contributivas*. Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024b). *EPA – Cuarto trimestre 2024*.

(Nota del INE explotada por MITES).



https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/EPA/2024/Cuarto_trimestre/EPA-2024-T4-MITES-SGEAS.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Informe trimestral de extranjeros y mercado de trabajo, 1T 2024*.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/poblacion-extranjera/2024/Informe-trimestral-extranjeros-1.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024a). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024*.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo 2025 (Datos 2023)*.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). (2025, 10 de junio). *Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana 2025–2028*. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3795>

Ministerio de Universidades. (2023). *Datos estadísticos sobre enseñanzas artísticas superiores*. <https://www.universidades.gob.es>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado por la Asamblea General de la ONU, Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.



<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (2010). *Derecho de toda persona a participar en la vida cultural* (artículo 15, párr. 1a del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (Comentario General No. 21).

<https://digitallibrary.un.org/record/679355?ln=es&v=pdf>

Observatorio de Igualdad en el Audiovisual. (2024). *Informe anual sobre la presencia de mujeres en el sector audiovisual en España*. Fundación AISGE y CIMA.

<https://www.aisge.es>

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). (2024). *Catálogo de publicaciones del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) 2023-2024*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/catalogo-de-publicaciones-del-observatorio-espanol-del-racismo-y-la-xenofobia-oberaxe-2023-2024>

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). (2024). *Conoce las obras de sesenta mujeres migrantes artistas y artesanas residentes en España*.

<https://www.inclusion.gob.es/gl/web/oberaxe>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

(1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>



ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Organización de las Naciones Unidas.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*.

<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025).

Gender Equality in a Changing World. OECD Publishing.

https://www.oecd.org/en/publications/gender-equality-in-a-changing-world_e808086f-en.html

Oxfam Intermón. (2023). *Pobreza laboral: Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes*.

<https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/casi-tres-millones-personas-pobreza-empleo-espana>

Pérez Ibáñez, M., Marín García, V., & Corredor Lanas, P. (2020). Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España. *Arte, Individuo y Sociedad*, 31(4), 897–915.

Quijano, A. (2000a). Colonialidad del poder y clasificación social. *Journal of World-Systems Research*, 6(2), 342-386.

<https://doi.org/10.5195/jwsr.2000.228>



Quijano, A. (2000b). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Comp.), *La colonialidad del saber: Eurocentrismo y ciencias sociales* (pp. 201–246). CLACSO.

Radi, B. (2019). ¿Qué es el tokenismo cissexista? *Revista Anfibia*.

<https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cissexista/>

Rain Rain, A. (2020). Resistencias diaspóricas e interseccionalidad: Mujeres mapuche profesionales en la ciudad de Santiago y el Wallmapu. *Psicoperspectivas*, 19(3), 76–86.

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2042>

Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. (2021). *Informe Mujeres migradas: participación política y derechos*.

Rúa, A., & Iglesias, J. Á. (2015). *La situación laboral de la mujer inmigrante en España: Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*. Organización Internacional para las Migraciones.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/16934/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanahuja, R. (2025). La economía se extranjeriza, la Administración Pública no [Publicación de LinkedIn]. LinkedIn

https://www.linkedin.com/posts/ramon-sanahuja-84909157_la-econom%C3%ADa-se-extranjeriza-la-administraci%C3%B3n-activity-7343211027712344064-



[A392/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAABzmNjgBlVspOBjXt-ne8z2ruxXeip0eLNq](https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html)

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2025). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas Extranjeras: Datos 2024*.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>

SOS Racismo. (2023). *Informe Anual sobre el racismo en el Estado español 2022: Resumen Ejecutivo*.

<https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221229-Informe-2022.-Resumen-ejecutivo-1.pdf>

Tirano, K. M. (2021). *Mujeres migrantes y racializadas en lucha contra el racismo en España*. PeriFéricas.

<https://perifericas.es/blogs/blog/mujeres-migrantes-y-racializadas-en-lucha-contra-el-racismo-en-espana>

UGT. (2025). *Mujeres migrantes en España: entre la precariedad y la discriminación laboral*.

<https://poruntrabajodignougat.org/mujeres-migrantes-en-espana-entre-la-precariedad-y-la-discriminacion-laboral/>

UNESCO. (2001a). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. (2001). París, Francia.



<https://www.unesco.org/es/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity>

UNESCO. (2001b). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural*. Adoptada en la 31ª Conferencia General de la UNESCO, París, 2 de noviembre de 2001.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/universal-declaration-cultural-diversity>

UNESCO. (2021). *Gender & creativity: progress on the precipice, special edition*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375706>

Universidad Complutense de Madrid (UCM). (2023). *Las mujeres cambian los museos: De la igualdad a la equidad*. En VII Jornadas “Género y Museos”.

[https://www.ucm.es/data/cont/media/www/78592//02%20MUJERES%20CAMBIAN%20MUSEOS-7%20\(1\).pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/78592//02%20MUJERES%20CAMBIAN%20MUSEOS-7%20(1).pdf)

Women in Games España (WIGES). (s.f.). *Women in Games España*. Recuperado de

https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/SocInfo/SeminariosEncuentros/docs/SeminarioMujeresVideojuegos2021/Gisela_Vaquero.pdf

Zapata-Barrero, R. (2010). *Diversidad y política cultural. La ciudad como escenario de innovación y de oportunidades*. Icaria

