

BARRERAS INVISIBLES: DESIGUALDADES DE LAS MUJERES EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS

Entre la creatividad y la desigualdad: el papel del género en el sector cultural

RAFAELA PINTO (RAFAELA.MOREIRA@UVIGO.GAL)¹

ROSA MARÍA RICOY-CASAS (RRICOY@UVIGO.GAL)¹

RAQUEL FERNÁNDEZ-GONZÁLEZ (RAQUELF@UVIGO.GAL)¹

¹ Universidad de Vigo, España

PALABRAS CLAVE

*Industrias creativas
Desigualdades que afectan
a las mujeres
Igualdad de género
Discriminación
Derechos humanos
Políticas públicas
Gobernanza*

RESUMEN

Este estudio analiza las barreras estructurales persistentes que enfrentan las mujeres en los sectores culturales y creativos (SCC), con especial atención al acceso desigual a recursos, redes, reconocimiento institucional y al papel de las percepciones de riesgo de género en la reproducción de la desigualdad. La investigación se basa en una revisión sistemática de la literatura académica y de los marcos normativos, siguiendo las directrices PRISMA y complementada con fuentes institucionales relevantes. Los resultados muestran una brecha constante entre la existencia de marcos legales avanzados y su implementación efectiva en la práctica, lo que evidencia un progreso desigual en materia de igualdad. Para superar estas limitaciones, se proponen políticas inclusivas como hubs creativos con perspectiva de género, apoyo a eventos y festivales liderados por mujeres, campañas de valorización del trabajo creativo femenino, mecanismos de financiación sensibles al género y formación en gestión creativa con enfoque interseccional.

Recibido: 28 / 03 / 2026

Aceptado: 12 / 07 / 2026

1. Introducción

Las industrias creativas, ampliamente reconocidas como uno de los sectores más dinámicos y estratégicamente importantes de la economía contemporánea, siguen estando infravaloradas, sobre todo debido a las persistentes desigualdades de género que limitan su potencial transformador (Carr y Van Raalte, 2025). Aunque el sector se suele presentar como un ámbito «justo, creativo e igualitario», esta percepción oculta considerables disparidades de género y la precariedad del trabajo creativo, que se caracteriza por desigualdades sistémicas y formas sutiles de sexismo (Dent, 2020; Parsley y Johansson, 2025).

Estas desigualdades, que se entrecruzan con el género, la clase social y la raza o etnia, impiden el pleno desarrollo del sector (Gill, 2014). La mano de obra se describe con frecuencia como «joven, blanca, masculina y de clase media», e incluso las mujeres con una trayectoria profesional destacada suelen encontrarse con importantes barreras de género (Parsley y Johansson, 2025). El sector se caracteriza por la discriminación, el acoso, una división del trabajo basada en el género, prácticas de contratación informales y un acceso limitado a la financiación, y las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo (Carr y Van Raalte, 2025; Gill, 2014).

Reconociendo la importancia de integrar una perspectiva de género para aprovechar plenamente los recursos humanos e impulsar el crecimiento económico (Kamberidou, 2020), este estudio tiene los siguientes objetivos: (i) identificar patrones de desigualdad estructural en los sectores creativos y culturales; (ii) analizar los mecanismos institucionales y sociales que perpetúan estas desigualdades; (iii) comparar la eficacia de las medidas en diferentes contextos nacionales y supranacionales; y (iv) proponer recomendaciones de políticas públicas inclusivas que promuevan la igualdad de género en estos sectores.

2. Retos y políticas de género en las industrias creativas

Las industrias creativas y culturales constituyen uno de los sectores de más rápido crecimiento a nivel mundial, impulsadas por la innovación, la creatividad y el talento (Gustafsson y Lazzaro, 2021). Sin embargo, tras esta apariencia de dinamismo y modernidad, persisten importantes barreras que limitan la plena participación y el éxito de las mujeres.

2.1. Obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres en el sector creativo y cultural

A pesar de su dinamismo e innovación, el sector creativo no es inmune a las desigualdades de género. Es necesario analizar los obstáculos y retos a los que se enfrentan las mujeres, entre ellos la infrarrepresentación en puestos de liderazgo, las disparidades salariales, la devaluación de su trabajo y las dificultades para acceder a la financiación (Carreño y Villarroja, 2021; Ginis, 2023). Estos factores indican que la desigualdad está profundamente arraigada en las estructuras, las culturas y el funcionamiento cotidiano del sector (Gill, 2014). Al examinar estas barreras, el objetivo es demostrar que abordarlas es crucial para el crecimiento y la sostenibilidad del sector en su conjunto.

La cultura de la industria creativa está muy masculinizada, ya que la creatividad se percibe a menudo como una profesión dominada por los hombres, asociada a rasgos como «la fuerza, la resiliencia y la competitividad» (Ramos-Serrano et al., 2022). Esta percepción se ve reforzada por el mito del «genio creativo», la idea de que el auténtico talento creativo es innato, excepcional y, históricamente, encarnado por figuras masculinas (Conor et al., 2015; Miller, 2016; Villarroja y Barrios, 2022). Este arquetipo, a menudo caracterizado por comportamientos temperamentales o infantiles que se celebran como talento, perpetúa jerarquías de género que marginan a las mujeres, relegándolas a roles de apoyo y presentándolas como contrataciones de riesgo (Carr y Van Raalte, 2025). En consecuencia, las mujeres se enfrentan a expectativas contradictorias: se espera que encarnen normas de liderazgo de código masculino y, al mismo tiempo, se ajusten a los ideales femeninos de sumisión, una tensión que contribuye a su infrarrepresentación en puestos de prestigio (Carr y Van Raalte, 2025; Wang, 2025). Estos supuestos normativos, que vinculan el liderazgo, la racionalidad y la competitividad con los hombres, y la amabilidad y la

meticulosidad con las mujeres, impregnan las industrias creativas y determinan las elecciones profesionales, las oportunidades de promoción y el reconocimiento institucional (Wang, 2025).

Las mujeres se enfrentan a múltiples barreras para acceder a puestos de liderazgo en las industrias creativas y culturales, a menudo descritas como un «techo de cristal», que son obstáculos invisibles que limitan el avance profesional (Alvarado-López y Martín-García, 2020; Carreño y Villarroya, 2022; Izquierdo-Castillo y Torres-Romay, 2023). A pesar de poseer niveles más altos de formación académica y una competencia equivalente a la de sus colegas masculinos, las mujeres siguen percibiendo salarios más bajos, ocupan menos puestos directivos y se concentran en funciones con responsabilidades limitadas (Alvarado-López y Martín-García, 2020; Carreño y Villarroya, 2022; Ramos-Serrano et al., 2022). El origen de estas desigualdades no radica en la formación, la experiencia o la capacidad técnica de las mujeres, sino en barreras institucionales, culturales y estructurales profundamente arraigadas en el sector creativo y cultural (Parsley y Johansson, 2025). Entre ellas se incluyen la discriminación, la exclusión de las redes de toma de decisiones y las percepciones sesgadas sobre la competencia y la autoridad de las mujeres (Parsley y Johansson, 2025).

Una de las principales causas de la desigualdad de género radica en la distribución desigual de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, que sigue recayendo predominantemente sobre las mujeres (Ginis, 2023). El reto de conciliar los exigentes horarios de los puestos directivos con la vida familiar obliga a muchas mujeres a elegir entre el avance profesional y los compromisos familiares, especialmente durante la fase de consolidación profesional (Alvarado-López y Martín-García, 2020; De-Miguel et al., 2017; Ginis, 2023; O'Brien, 2024). Este fenómeno, descrito como un «remolino multitarea», pone de relieve la presión de gestionar simultáneamente las responsabilidades profesionales, familiares y personales (Kamberidou, 2020). En este contexto, las mujeres «tienen que esforzarse por gestionar tanto su identidad de género como su identidad profesional», lo que aumenta el estrés emocional y el riesgo de invisibilidad dentro del sector (Parsley y Johansson, 2025).

La maternidad reduce aún más el tiempo y la energía disponibles para la práctica creativa, lo que conduce a la invisibilidad profesional y al agotamiento emocional, y exige un mayor esfuerzo para mantener un perfil profesional visible (Carr y Van Raalte, 2025; Ginis, 2023). En consecuencia, surge una dinámica de visibilidad e invisibilidad de género, en la que las mujeres son reconocidas desde la perspectiva del género, pero siguen siendo invisibles como profesionales creativas, lo que perpetúa la discriminación y limita las oportunidades de liderazgo (Ginis, 2023; O'Brien, 2024; Parsley y Johansson, 2025).

Las barreras estructurales dentro del sector agravan estas desigualdades. La dependencia de redes informales, la homofilia y el acceso limitado a la financiación suponen obstáculos significativos para las mujeres y las minorías que carecen de capital social suficiente (Parsley y Johansson, 2025; Ramos-Serrano et al., 2022). La ausencia de políticas formales de protección y regulación aumenta la vulnerabilidad de las mujeres ante la exclusión y la explotación, mientras que las prácticas de contratación basadas en redes personales refuerzan los patrones de privilegio y marginación (Carr y Van Raalte, 2025; Gill, 2014).

Así, a pesar de la imagen glamurosa y ambiciosa de las industrias creativas, estas ocultan una realidad de profunda inestabilidad y explotación estructural, descrita como «precariedad privilegiada» (Carr y Van Raalte, 2025). La expectativa de «hacer lo que a uno le gusta» a menudo enmascara condiciones laborales precarias, como horarios irregulares, salarios bajos y trabajo no remunerado (Carreño y Villarroya, 2022; Miller, 2016). Si a esto se suma la carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y de cuidados, la ausencia de protecciones formales hace que las mujeres sean especialmente vulnerables a la exclusión, limita su acceso a puestos de liderazgo y perpetúa su infrarrepresentación en las industrias creativas y culturales (Dent, 2020; Miller, 2016; Wang, 2025).

2.2. Políticas institucionales y regulatorias para la igualdad de género en las industrias creativas

La formulación y la aplicación de políticas institucionales y normativas desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar las desigualdades de género en los sectores creativos y culturales (SCC) (Gustafsson y Lazzaro, 2021; Wang, 2025). Dichas políticas funcionan tanto como mecanismos para corregir las asimetrías estructurales arraigadas históricamente como instrumentos para promover entornos de trabajo inclusivos y sostenibles. A nivel regional, tanto en la Península Ibérica como en la Unión Europea, se ha desarrollado una amplia gama de estrategias y programas que reflejan avances cuantificables. Sin embargo, los datos indican que la aplicación efectiva de estas políticas sigue siendo desigual y fragmentada.

En Portugal, la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, ENIND) tiene por objeto garantizar la participación plena e igualitaria de las mujeres tanto en la esfera pública como en la privada, con especial atención a alcanzar una representación femenina del 40 % en los puestos de alta dirección de la Administración Pública para 2030 (Portugal, 2018). Estructurada en torno a la integración transversal de la perspectiva de género —lo que se conoce como «integración de la perspectiva de género»—, la adopción de medidas de acción positiva y la financiación específica, la ENIND se articula en conjunción con los instrumentos europeos y tiene como objetivo eliminar las barreras estructurales que impiden la igualdad (Portugal, 2018). A pesar de estos esfuerzos nacionales, persiste una marcada segregación de género en la educación superior. Según la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, CIG) (2024a), en el curso académico 2022/23 las mujeres constituían la mayoría de los estudiantes y titulados en Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Periodismo e Información, mientras que los hombres seguían siendo abrumadoramente mayoritarios en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ámbito en el que las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas. Esta brecha educativa refuerza las desigualdades estructurales que, a su vez, determinan la dinámica del mercado laboral y las oportunidades de liderazgo dentro de las CCS.

Reviste especial importancia la aprobación del Estatuto de los Profesionales del Sector Cultural (Decreto-Ley n.º 105/2021), que introduce mejoras en la regulación laboral, la protección social y las medidas de lucha contra el acoso, al tiempo que establece un registro oficial para orientar las políticas públicas dirigidas al sector (Portugal, 2021). Además, el Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Cultura y la Comunicación (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Cultura, PAIMH) introduce medidas relacionadas con la formación, la financiación y la promoción de obras culturales que priorizan la igualdad de género, lo que supone un hito importante en la alineación de las políticas culturales con la agenda de equidad (Portugal, 2018). En el ámbito de la cooperación internacional, la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, CPLP) adoptó el Plan Estratégico de Cooperación para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que integra la dimensión de género en las políticas nacionales y multilaterales y refuerza el compromiso de Portugal con el fortalecimiento de la representación femenina en los procesos de toma de decisiones (CPLP, 2010).

En España, la promoción de la igualdad de género en el sector creativo y cultural se ha consolidado mediante una combinación de marcos normativos, planes estratégicos e iniciativas sectoriales. El Primer Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026, puesto en marcha por el Ministerio de Cultura, representa un paso significativo al integrar una perspectiva de género transversal e interseccional en todas las políticas culturales, combinando medidas de integración con acciones específicas dirigidas a grupos concretos (Ministerio de Cultura, 2024). Entre los objetivos clave se incluyen la reducción de la precariedad y la brecha económica, la incorporación de criterios de género en las convocatorias de ayudas competitivas, la garantía de un lenguaje inclusivo en las normas y comunicaciones oficiales, y el fomento de la participación cultural comunitaria, incluyendo proyectos dirigidos a mujeres reclusas, así como a artistas migrantes, racializadas y del medio rural (Ministerio de Cultura, 2024). El plan también promueve la visibilidad de las creadoras históricas y contemporáneas a través de colaboraciones con museos,

exposiciones temáticas e iniciativas simbólicas como el festival «Ellas Crean» (Ministerio de Cultura, 2024). Además, incluye formación interna para el personal del Ministerio y la recopilación sistemática de datos desglosados por sexo y variables interseccionales (Ministerio de Cultura, 2024). Una sección específica aborda la prevención de la violencia de género, estableciendo protocolos para sectores como la industria audiovisual, las bibliotecas y los eventos de videojuegos, lo que refleja un enfoque integrado de la justicia cultural y social (Ministerio de Cultura, 2024).

En un plano más amplio, el Tercer Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, PEIEMH) incluye un eje específico dedicado a la cultura y el deporte, que refuerza el análisis de las desigualdades a través del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura (Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura). Entre las medidas figuran jurados y comités de evaluación con equilibrio de género, el reconocimiento de autoras y artistas anteriormente marginadas, y el apoyo directo a las creadoras mediante adquisiciones, exposiciones e iniciativas de difusión (Instituto de la Mujer, 2022). Estas medidas pretenden reposicionar las políticas culturales españolas en un marco de mayor equidad y representación.

No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en los sectores audiovisual y publicitario. A pesar de las medidas aplicadas por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA), entre las que se incluyen incentivos económicos para proyectos dirigidos por directoras y criterios de paridad de género en la selección de comités, los informes nacionales siguen poniendo de relieve la infrarrepresentación de las mujeres en producciones a gran escala y en puestos de alta dirección (Alvarado-López y Martín-García, 2020). El sector publicitario presenta un patrón similar: la Ley de Igualdad de 2007 aún no ha logrado eliminar barreras como la segregación horizontal y vertical (Alvarado-López y Martín-García, 2020). En este contexto, las iniciativas independientes desempeñan un papel fundamental. Por ejemplo, la plataforma «Más Mujeres Creativas» (2016) recopiló un censo exhaustivo de mujeres creativas y promovió la paridad de género en los jurados de los festivales. Los premios «Más Mujeres a Seguir» (2014), junto con estudios académicos y profesionales como el estudio «Elephant in the Spanish Ad-Land» y el Informe Dircom (2018), han contribuido a identificar las desigualdades existentes y a señalar vías para el cambio (Alvarado-López y Martín-García, 2020).

A nivel europeo, programas como «Europa Creativa» (2014-2020) han promovido la igualdad de género abordando los desequilibrios y creando oportunidades para las mujeres en puestos de liderazgo (Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura [EACEA], 2021). La Comisión Europea ha integrado cada vez más la perspectiva de género en las políticas culturales, de innovación y de emprendimiento, haciendo hincapié en las mujeres como impulsoras clave del progreso tecnológico y creativo (Kamberidou, 2020). En los distintos Estados miembros, las medidas incluyen la cuota «ONE of THREE» de Suecia en la dirección cinematográfica, los criterios de financiación de la «Legge Franceschini» de Italia, la iniciativa «Pro Quote Regie» de Alemania y la inclusión de cláusulas de igualdad en la financiación cultural por parte de Francia (EACEA, 2022). Iniciativas europeas como MEWEM EUROPA, la red EWA, «Music Industry Women» de Alemania y «Centre Stage Online» respaldan aún más el liderazgo y la tutoría de las mujeres en los sectores cultural y creativo (EACEA, 2022).

Aunque se han logrado avances visibles, para alcanzar una eficacia real es necesario abordar la informalidad estructural y la exclusión de las redes profesionales. Solo mediante políticas sólidas, una financiación equitativa y medidas de acción afirmativa será posible fomentar un sector verdaderamente inclusivo.

3. Diseño y metodología

El presente estudio tiene por objeto investigar los principales obstáculos estructurales a los que se enfrentan las mujeres en los sectores culturales y creativos (SCC), analizándolos desde la perspectiva de las políticas públicas y los mecanismos institucionales que perpetúan o intentan mitigar dichas asimetrías. Se presta especial atención a los procesos de formulación, aplicación y eficacia de las medidas normativas destinadas a promover la igualdad de género, en particular en

los contextos europeo e ibérico. Este estudio adopta un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, que incorpora elementos explicativos, para examinar las desigualdades de género en los SCC.

3.1. Diseño de la investigación

La metodología empleada en este estudio es principalmente cualitativa y utiliza un enfoque descriptivo y comparativo basado en una revisión sistemática de la literatura científica y de los marcos normativos vigentes. Su objetivo es profundizar en la comprensión de los mecanismos institucionales y sociales que perpetúan las desigualdades de género en las industrias creativas. En concreto, analiza y compara la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas en Portugal, España y en toda la Unión Europea.

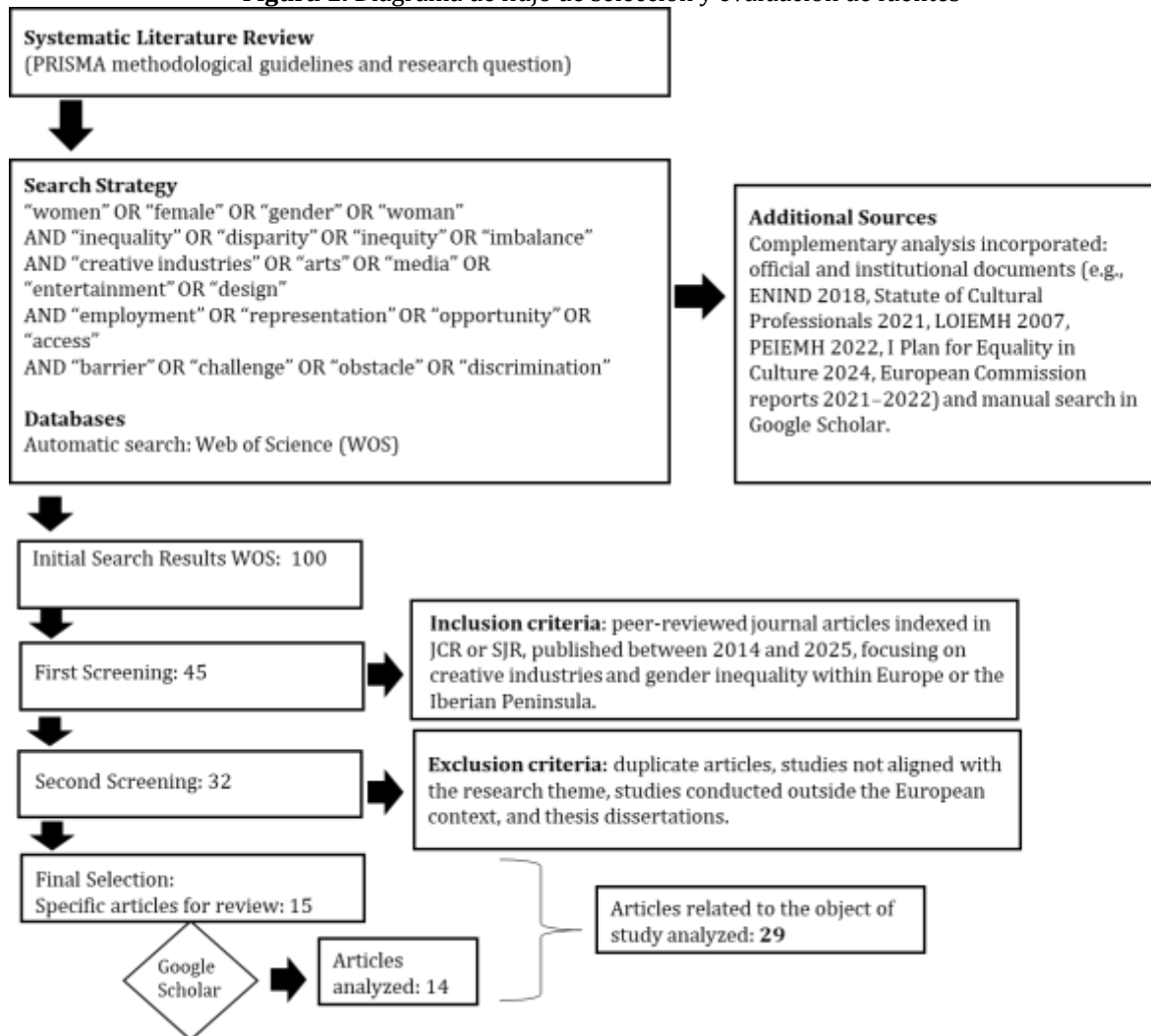
La revisión sistemática de la literatura siguió las directrices PRISMA, estructurándose en tres fases principales: planificación, ejecución y presentación de resultados. Este proceso permitió identificar contextos estudiados anteriormente y facilitó la síntesis de los hallazgos clave, las limitaciones, las implicaciones, las lagunas y las orientaciones para futuras investigaciones. Este enfoque es esencial para abordar la pregunta central de la investigación: ¿Cómo influyen las políticas institucionales y normativas, junto con los retos estructurales y sociales, en las desigualdades de género en los sectores culturales y creativos, y qué eficacia tienen las medidas existentes a la hora de abordar estas cuestiones? En consecuencia, el marco metodológico proporciona una comprensión exhaustiva del estado actual de las desigualdades de género en estos sectores y aclara en qué medida las políticas de la Península Ibérica y de Europa pueden mitigar o reforzar dichas desigualdades. Esta base empírica sustenta el desarrollo de recomendaciones de políticas públicas inclusivas y transformadoras, que se detallan en los capítulos siguientes.

3.2. Metodología

Para llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura, nos hemos adherido a las directrices metodológicas PRISMA (Page et al., 2021). Durante la fase de planificación, desarrollamos una estrategia de búsqueda junto con criterios específicos de inclusión y exclusión para garantizar el rigor metodológico. Se utilizaron operadores booleanos para combinar los términos clave de la siguiente manera: («mujeres» O «femenino» O «género» O «mujer») Y («desigualdad» O «disparidad» O «inequidad» O «desequilibrio») Y («industrias creativas» O «artes» O «medios de comunicación» O «entretenimiento» O «diseño») Y («empleo» O «representación» O «oportunidad» O «acceso») Y («barrera» O «reto» O «obstáculo» O «discriminación»).

Se aplicó un filtro de fecha de publicación para limitar los resultados a los estudios publicados entre 2014 y 2025, garantizando así la inclusión de la evidencia más reciente y relevante. Se recuperaron artículos revisados por pares de Web of Science (WoS) y Scopus, dando prioridad a las revistas de alto impacto indexadas en JCR y SJR, y se cotejaron con el vocabulario controlado del Tesaurus Europeo de Educación (ERIC).

Figura 1. Diagrama de flujo de selección y evaluación de fuentes



Fuente: Elaboración propia, 2025.

El proceso de selección comenzó con una identificación inicial de 100 registros (figura 1). Tras eliminar los duplicados y aplicar nuestros criterios predefinidos, centrados en las industrias creativas, la desigualdad de género, la Península Ibérica y Europa en el periodo comprendido entre 2014 y 2025, quedaron 45 registros para su análisis más detallado. Se excluyeron los estudios ajenos al contexto europeo o presentados en formatos distintos al de artículo, como las tesis, lo que dejó 32 textos completos para la evaluación de la idoneidad. Una evaluación adicional para eliminar los trabajos fuera de tema o redundantes dio como resultado un conjunto final de 15 publicaciones que abordaban directamente nuestras preguntas de investigación y que constituyeron el núcleo de la síntesis cualitativa. Además, se llevó a cabo una búsqueda manual en Google Scholar utilizando la misma metodología y los mismos criterios de selección aplicados a las bases de datos WoS y Scopus, lo que dio como resultado otros 14 artículos. En total, se analizaron 29 publicaciones revisadas por pares. Para complementar estos resultados, también se incorporaron al análisis documentos oficiales e institucionales. Entre ellos se incluían el ENIND de Portugal (2018) y el Estatuto de los Profesionales de la Cultura (2021), la LOIEMH de España (2007), el PEIEMH (2022), el Plan para la Igualdad en la Cultura (2024) y los informes de la Comisión Europea de 2021 y 2022. Estos documentos proporcionaron información contextual y normativa esencial que enriqueció la interpretación de la bibliografía revisada por pares.

El objetivo principal de este estudio era diagnosticar las brechas y desigualdades existentes en los sectores cultural y creativo. La estrategia de recopilación y análisis de datos se basó en una

revisión exhaustiva de la literatura, los informes institucionales y los marcos normativos vigentes. Esto abarcó no solo artículos académicos indexados, sino también documentos oficiales e informes institucionales de entidades como la Comisión Europea, el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad, España) y el Ministerio de Cultura de España. Las revisiones se centraron en documentos que abordaban la igualdad de género en términos generales, así como en materiales centrados específicamente en los sectores culturales y creativos. En general, los materiales ponen de manifiesto la existencia de estrategias y planes nacionales e internacionales en materia de igualdad de género, junto con investigaciones detalladas y planes de acción dirigidos a las desigualdades de género en sectores como las artes escénicas, la publicidad, el periodismo y la industria audiovisual. Si bien existe un reconocimiento generalizado de la necesidad de disponer de datos cuantitativos sólidos y comparables, las fuentes también subrayan la importancia del análisis cualitativo, que resulta esencial para comprender las relaciones causales y el impacto transformador de la cultura, aspectos que a menudo no quedan reflejados en los indicadores numéricos. El análisis de los datos fue principalmente cualitativo, empleando el análisis temático para identificar patrones, narrativas recurrentes y lagunas en las políticas de género dentro de los sectores culturales y creativos. Para garantizar la fiabilidad y la coherencia, se empleó la triangulación metodológica, cotejando diversas bases de datos y tipos de fuentes, tanto académicas como institucionales.

4. Resultados

El análisis combinado de la bibliografía académica y los documentos normativos revela que, aunque las industrias culturales y creativas suelen percibirse como espacios de progreso e innovación, persisten en ellas importantes desigualdades de género. La bibliografía indica además que la informalidad inherente al sector es un factor clave de la desigualdad, ya que permite prácticas de contratación y selección marcadas por los prejuicios de género. Según Wang (2025), el avance de las mujeres creadoras en las industrias creativas depende de tres fuerzas interrelacionadas: el apoyo institucional, la defensa social y la capacidad de acción individual, lo que pone de relieve la responsabilidad de los gobiernos y las organizaciones sectoriales a la hora de establecer condiciones que contrarresten eficazmente las disparidades de género. De manera similar, Gustafsson y Lazzaro (2021) examinan el papel de las políticas públicas europeas en el fortalecimiento de las industrias culturales y creativas, destacando la promoción por parte del Parlamento Europeo de una estrategia coherente de la UE centrada en el empleo, el desarrollo de competencias, la educación, la digitalización y el acceso a la financiación. Entre las prioridades de la Comisión Europea se incluyen abordar los cambios en los requisitos de competencias, apoyar la movilidad de los artistas, reformar los marcos normativos y ampliar el acceso a los mercados y a los objetivos de inversión, impulsados a través de iniciativas como el programa «Europa Creativa» y el Mecanismo de Garantía para los Sectores Culturales y Creativos (Gustafsson y Lazzaro, 2021).

4.1. Retos: Península Ibérica y en la Unión Europea

4.1.1. Exclusión e infrarrepresentación en puestos de alto prestigio

A pesar de los importantes avances sociales y del activismo constante en favor de los derechos de las mujeres, las desigualdades de género en los puestos de liderazgo de los sectores cultural y creativo siguen estando profundamente arraigadas en toda Europa. Por ejemplo, las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos de alta dirección en las organizaciones de medios de comunicación europeas y solo el 16 % de los cargos de consejera delegada, a pesar de representar casi el 70 % de los titulados en artes y humanidades (EACEA, 2022).

En el sector publicitario español, las mujeres ocupan solo el 24 % de los puestos de dirección general (Ramos-Serrano et al., 2022). En las artes escénicas, aunque las mujeres constituyen el 73 % de los puestos de producción, solo ocupan el 29 % de los puestos de dirección y gestión (Carreño y Villarroya, 2022). Del mismo modo, el liderazgo femenino en las producciones audiovisuales en streaming se sitúa en el 33,6 %, y las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la dirección cinematográfica (Izquierdo-Castillo y Torres-Romay, 2023). El persistente «techo

de cristal» es especialmente evidente en la publicidad, las artes escénicas y el periodismo, donde las mujeres predominan en los puestos operativos, pero siguen estando infrarrepresentadas en los puestos estratégicos y ejecutivos. Portugal presenta una paradoja similar. Aunque las mujeres representan el 52,2 % de la población y presentan un mayor nivel educativo y tasas de titulación más elevadas, siguen siendo una minoría en los puestos de toma de decisiones económicas, políticas y académicas (CIG, 2024a, 2024b).

Además, en cuanto a la calidad del empleo, los puestos más prestigiosos y valorados desde el punto de vista creativo suelen estar ocupados por hombres, mientras que las mujeres se concentran de forma desproporcionada en funciones centradas en la producción, los cuidados y la coordinación rutinaria (Hesmondhalgh y Baker, 2015). En el sector creativo, donde los juicios subjetivos y las redes personales desempeñan un papel crucial, los prejuicios de género pueden limitar gravemente las oportunidades de las mujeres y minar su confianza (Hamdani et al., 2023). Esta infrarrepresentación va más allá de las disparidades numéricas; tiene su origen en estereotipos persistentes que asocian la creatividad y el liderazgo con rasgos masculinos como el genio creativo, la racionalidad y la competitividad. Estas narrativas limitan a las mujeres a roles de apoyo y perpetúan la creencia de que la maternidad socava su autonomía creativa (Alvarado-López y Martín-García, 2020; Carr y Van Raalte, 2025; Conor et al., 2015; Dent, 2020; Ginis, 2023). Dichos estereotipos determinan no solo las expectativas sociales, sino también la distribución de los puestos de prestigio en las industrias culturales y creativas. A menudo se percibe a las mujeres como más afectuosas, comunicativas y organizadas, lo que las orienta hacia funciones de coordinación o apoyo, mientras que a los hombres se les asocia con frecuencia con la creatividad y con una menor adherencia percibida a las normas (Hesmondhalgh y Baker, 2015).

El emprendimiento ofrece a las mujeres una vía para desafiar estos patrones, permitiéndoles aplicar su creatividad de forma independiente y alcanzar una mayor autonomía profesional. La tecnología puede respaldar este camino al ofrecer flexibilidad y mejores condiciones para gestionar los límites entre la vida profesional y la personal, un factor crucial para el bienestar general (Lepeley et al., 2019). No obstante, el liderazgo femenino en el emprendimiento sigue enfrentándose a barreras estructurales, ya que los indicadores de evaluación tradicionales — como el crecimiento de los beneficios, la escalabilidad y la expansión de la plantilla— siguen orientados hacia un paradigma masculino, que a menudo pasa por alto las contribuciones económicas y sociales generadas por las mujeres (Filimonau et al., 2024). Reconocer estas contribuciones es esencial, ya que las mujeres emprendedoras actúan como agentes clave del cambio, capaces de abordar las desigualdades de género y promover el desarrollo sostenible (Filimonau et al., 2024).

En el contexto digital, la innovación requiere la integración estratégica de diversas áreas de conocimiento y competencias, un proceso de fusión que combina la experiencia en creatividad y diseño con la competencia tecnológica. Por lo tanto, el liderazgo debe fomentar activamente esta convergencia para ampliar el alcance y el impacto de la creación liderada por mujeres (Snowball et al., 2022).

4.1.2. Precariedad laboral y desigualdad de género

La precariedad laboral es uno de los retos más persistentes en las industrias culturales y creativas, y afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Estas constituyen la mayoría de la mano de obra no remunerada y perciben una parte significativamente menor de los ingresos globales (Lepeley et al., 2019). El empleo precario, caracterizado por la segregación de las mujeres en puestos de menor valor, salarios reducidos, contratos temporales, trayectorias profesionales intermitentes, jornadas laborales prolongadas que alteran el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y la invisibilidad de ciertas formas de trabajo, afecta de manera desproporcionada a las mujeres (Carreño y Villarroya, 2022; Izquierdo-Castillo y Torres-Romay, 2023; Ramos-Serrano et al., 2022; Villarroya y Barrios, 2022). Incluso cuando desempeñan las mismas funciones y poseen cualificaciones equivalentes a las de los hombres, las mujeres tienden a recibir una remuneración inferior y son más propensas al empleo informal. En Portugal, la brecha salarial de género se sitúa

en el 13,2 % en el salario base, y aumenta hasta el 26,3 % entre las personas con educación superior (CIG, 2024a, 2024b).

Los datos de los Países Bajos indican que tener origen inmigrante y ser mujer afecta negativamente a los ingresos en las industrias creativas, donde la desigualdad salarial de género es muy extendida. Esta disparidad es menos pronunciada en subsectores como la literatura, la música y las artes visuales, pero resulta especialmente grave en ámbitos como el cine y la fotografía (Been et al., 2024). Estas barreras para desarrollar y mantener una carrera profesional también afectan a la clase trabajadora y a los grupos minoritarios, lo que constituye un problema persistente (Brook et al., 2020). Las estimaciones sugieren que el 44 % del trabajo creativo y cultural en los Países Bajos no está remunerado, lo que supone un obstáculo significativo para las mujeres y las minorías étnicas que pueden carecer del capital económico necesario para soportar prácticas no remuneradas o períodos prolongados de precariedad laboral (Been et al., 2024).

En muchos contextos, el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento ofrecen alternativas al empleo asalariado, proporcionando condiciones flexibles y, en teoría, más favorables para conciliar las responsabilidades familiares. Sin embargo, esta vía suele ser exigente, compleja y, en muchos casos, una respuesta forzada a la precariedad estructural (Filimonau et al., 2024; Lepeley et al., 2019). El autoempleo femenino es especialmente elevado en países con sistemas de protección social menos generosos, como España, donde las mujeres pueden verse obligadas a crear sus propias empresas debido al acceso limitado a las prestaciones por desempleo o a los servicios de cuidado infantil (Filimonau et al., 2024; Lepeley et al., 2019). La desigualdad de ingresos entre géneros sigue siendo amplia y generalizada, menos pronunciada en la literatura, la música y las artes visuales, pero grave en el cine y la fotografía (Been et al., 2024). Los estudios cuantitativos indican que las mujeres, los trabajadores de clases más bajas y las minorías étnicas perciben sistemáticamente ingresos más bajos en todas las industrias culturales. Esto es especialmente relevante en el trabajo creativo, que a menudo implica trabajo no remunerado o acuerdos de pago a posteriori, ya que los profesionales creativos dedican una cantidad considerable de tiempo a la producción artística a pesar de la precariedad crónica y de una remuneración baja, irregular o incluso inexistente (Alcovska, 2022). Banks (2020) identifica la aparición de una «infraestructura económica inducida por la crisis» caracterizada por «pagos y promesas, trueque y donaciones», y «ayuda mutua» entre compañeros y colegas. La denominada «economía Netflix» ha florecido, mientras que los proveedores globales de tecnología cultural, logística y entretenimiento doméstico, como Amazon y Facebook, han obtenido beneficios sustanciales (Harvey, 2020).

Estos cambios más amplios en la economía cultural afectan directamente a las dinámicas laborales dentro de las ICC. El trabajo a corto plazo y por proyectos se ha convertido en la norma, lo que hace que las redes sociales, o el capital social, sean un recurso crucial para el éxito profesional. Esta dinámica favorece a las personas de clase media y contribuye a la precariedad laboral, caracterizada por ingresos impredecibles y condiciones de trabajo inestables (Been et al., 2024; Snowball et al., 2022). El trabajo no remunerado sigue siendo habitual y, aunque las tecnologías digitales ofrecen flexibilidad y oportunidades de trabajo a distancia para los profesionales asalariados, también han intensificado la precariedad. Los trabajadores de la economía gig y otras personas con empleo inestable se enfrentan a despidos sin mecanismos de apoyo visibles en tiempos de crisis (Harvey, 2020; Snowball et al., 2022). En consecuencia, las ICC se han convertido en un auténtico campo de pruebas para la precariedad impulsada por lo digital, donde la flexibilidad a menudo se traduce en inseguridad financiera y laboral (Been et al., 2024; Snowball et al., 2022).

Los documentos normativos tanto de Portugal como de España reconocen las condiciones laborales precarias e informales a las que se enfrentan las mujeres en los sectores culturales y creativos (España, 2007; Instituto de las Mujeres, 2022; Ministerio de Cultura, 2024; Portugal, 2018, 2021). Estos documentos hacen hincapié en la necesidad de reducir los contratos temporales y a tiempo parcial, paliar la precariedad laboral general y promover un entorno de trabajo seguro y protegido. Sin embargo, un estudio de 2020 reveló que la Ley de Igualdad de 2007 de España tuvo un impacto apenas perceptible en el sector publicitario, ya que el 60 % de los profesionales afirmaron desconocer la existencia de ningún plan de igualdad de género en sus

organizaciones (Alvarado-López y Martín-García, 2020). Esto pone de manifiesto que los marcos legales por sí solos no garantizan el cambio sin una aplicación efectiva y un cambio en las actitudes profesionales. Si bien los documentos de política pública y los planes estratégicos en la Península Ibérica han sentado unas bases importantes para abordar la precariedad laboral, la mayoría son marcos legales recientes que establecen principalmente una base para la acción y el seguimiento futuros. En la actualidad, hay pocas pruebas de resultados cuantificables en la reducción efectiva del empleo precario.

4.1.3. Desafíos de conciliación de la vida laboral y personal

Las desigualdades relacionadas con la maternidad, el cuidado de otras personas y la conciliación entre la vida laboral y personal constituyen una barrera importante para las mujeres en las industrias culturales y creativas (Carreño y Villarroya, 2022). A menudo se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades de cuidado no remuneradas, lo que con frecuencia las obliga a elegir entre sus compromisos personales y profesionales (Ginis, 2023; Ramos-Serrano et al., 2022). Muchas mujeres manifiestan sentimientos de culpa al dedicar tiempo a sus actividades creativas, ya que perciben que deberían dar prioridad a las obligaciones familiares. Esto refuerza la expectativa social de que los hijos son responsabilidad exclusiva de las mujeres, al tiempo que se ignora que los hombres también son padres capaces de prosperar en sus roles profesionales (Ginis, 2023; Gill, 2014; Miller, 2016). Dent (2020) destaca que el embarazo y el permiso de maternidad pueden provocar una desconexión de las redes profesionales y la pérdida de proyectos, lo que se traduce en una reducción de los ingresos de las mujeres. En los Países Bajos, muchas mujeres, especialmente las madres, trabajan a tiempo parcial para conciliar mejor las responsabilidades profesionales con el cuidado de los hijos (Been et al., 2024). Las expectativas sociales en torno a la presencia materna y el cuidado de los hijos pueden empujar a las mujeres hacia situaciones laborales precarias, por cuenta propia o a tiempo parcial, lo que limita su acceso a puestos de liderazgo estables (Carr y Van Raalte, 2025).

El emprendimiento en las industrias culturales y creativas ofrece una vía importante para el empoderamiento de las mujeres y las madres, proporcionando oportunidades de crecimiento profesional y mayor autonomía (Filimonau et al., 2024; Lepeley et al., 2019). Sin embargo, el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres emprendedoras siguen estando por detrás de los de sus homólogos masculinos (Villarroya y Barrios, 2022). No obstante, muchas de estas mujeres se convierten en modelos a seguir y mentoras, inspirando a las generaciones posteriores a perseguir sus aspiraciones emprendedoras. Apoyar su éxito no es, por lo tanto, solo una cuestión de equidad, sino un imperativo estratégico para el desarrollo económico (Ajiva et al., 2024; Snowball et al., 2022). Sensibilizar sobre las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres emprendedoras es esencial para que puedan expandir sus negocios y acceder a mercados más amplios dentro de las ICC (Filimonau et al., 2024). Además, la experiencia emprendedora fomenta el desarrollo de la resiliencia psicológica necesaria para el éxito profesional (Ciptono et al., 2023). Por lo tanto, promover la igualdad de género es crucial no solo para la justicia social, sino también para fomentar la creatividad y la diversidad dentro del sector (Wang, 2025).

En general, los profesionales de las ICC tienden a desarrollar una mentalidad emprendedora, caracterizada por el pensamiento creativo, la capacidad de resolución de problemas, la creación de redes de contactos, la asunción de riesgos y la resiliencia (Gustafsson y Lazzaro, 2021). Los avances tecnológicos, la globalización y los cambios en las actitudes culturales mejoran el acceso de las mujeres emprendedoras a nuevos mercados, herramientas y redes de apoyo (Lepeley et al., 2019; Purnomo et al., 2021). Sin embargo, es importante reconocer que el emprendimiento y el autoempleo pueden enmascarar desigualdades estructurales más profundas. La maternidad sigue siendo a menudo un factor clave que limita la plena participación y el éxito de las mujeres, incluso cuando optan por trayectorias emprendedoras (Dent, 2020; Gill, 2014; Gustafsson y Lazzaro, 2021).

Carreño y Villarroya (2022) destacan que la ausencia de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, familiar y social constituye un obstáculo fundamental, reconocido por ambos géneros. Aunque las políticas públicas en la Península Ibérica están desarrollando y

aplicando activamente iniciativas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, los documentos actuales se centran principalmente en detallar los planes y las estructuras de actuación. Entre las medidas propuestas se incluyen la equiparación de los permisos parentales, modalidades de trabajo flexibles como el teletrabajo y la eliminación de las prestaciones por maternidad que perpetúan los roles de género (España, 2007; Instituto de las Mujeres, 2022; Ministerio de Cultura, 2024; Portugal, 2018, 2021). No obstante, la aplicación sigue siendo un reto, lo que pone de relieve la necesidad de políticas públicas que promuevan activamente la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los hijos y garanticen servicios de apoyo accesibles, como el cuidado infantil universal (EACEA, 2022; Instituto de las Mujeres, 2022). En consecuencia, los resultados y las evaluaciones de estas iniciativas sobre la vida de las mujeres aún no se incluyen en estos documentos, pero se prevén en futuros informes de seguimiento. A pesar de los avances institucionales, las investigaciones demuestran que las políticas por sí solas no han eliminado los mecanismos culturales y estructurales que sustentan la desigualdad (Alvarado-López y Martín-García, 2020). Entre las principales desigualdades identificadas figuran el acceso al mercado laboral y a los puestos de liderazgo, las disparidades salariales y la precariedad laboral, los estereotipos de género, las desigualdades en el cuidado de las personas y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como múltiples formas de discriminación. Por consiguiente, el problema no radica únicamente en la ausencia de legislación, sino en la fragilidad de su aplicación y en la persistencia de estructuras informales que siguen reproduciendo la desigualdad de género.

Entre las principales desigualdades identificadas se encuentran el acceso al mercado laboral y a los puestos de liderazgo, las disparidades salariales y la precariedad laboral, los estereotipos de género, las desigualdades en el cuidado de las personas y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como múltiples formas de discriminación. Por consiguiente, el problema no radica únicamente en la ausencia de legislación, sino en la fragilidad de su aplicación y en la persistencia de estructuras informales que siguen reproduciendo las desigualdades de género, especialmente en el sector publicitario y, en términos más generales, en las industrias creativas.

4.1.4. Comparación: Península Ibérica y Unión Europea

La literatura académica hace hincapié en las persistentes desigualdades de género en las industrias culturales y creativas. El análisis de las políticas de igualdad de género en este sector pone aún más de relieve las notables diferencias entre Portugal, España y el marco más amplio de la Unión Europea (UE). Si bien los tres contextos comparten el objetivo de reducir las desigualdades estructurales de género, difieren notablemente en el alcance, los instrumentos y los mecanismos de seguimiento empleados para alcanzar este objetivo. En conjunto, estos enfoques ilustran tres modelos distintos de gobernanza. España es un ejemplo de modelo centrado en el sector, con objetivos claros, recursos específicos y una sólida supervisión institucional. Portugal, por el contrario, adopta una estrategia transversal, integrando la igualdad de género en marcos nacionales más amplios. La UE actúa como un agente de influencia estratégica, configurando las agendas y proporcionando recursos.

España ha puesto en marcha una estrategia específica y exhaustiva, ejemplificada por el I Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026. Este modelo destaca por su riguroso diagnóstico de las desigualdades, sus acciones concretas y presupuestadas, y un calendario definido. Su punto fuerte radica en traducir los compromisos legislativos en intervenciones específicas, respaldadas por mecanismos de seguimiento específicos, como el Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura (Ministerio de Cultura, 2024). Por el contrario, el enfoque de Portugal es transversal. La cultura se integra en una agenda nacional de igualdad más amplia a través de la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación (ENIND 2018-2030) y se complementa con medidas generales como el Estatuto de los Profesionales del Sector Cultural (Portugal, 2018, 2021). Aunque estas iniciativas abordan las condiciones laborales precarias, la ausencia de un plan autónomo para el sector cultural limita las intervenciones específicas y el seguimiento detallado.

A nivel supranacional, la UE actúa como artífice estratégico y facilitadora. A través de instrumentos como la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 y programas de financiación como «Europa Creativa», la UE ofrece orientación y apoyo financiero (EACEA, 2022). Su función consiste en orientar a los Estados miembros, más que en imponer planes sectoriales nacionales. A pesar de estas estrategias divergentes, surge un problema central: la brecha entre la política y la práctica. Las limitaciones en la recopilación de datos desglosados y la ineficacia de los mecanismos de seguimiento dificultan la evaluación de las políticas (EACEA, 2022; Instituto de las Mujeres, 2022). A nivel europeo, la fragmentación y la insuficiencia de datos comparables merman la capacidad de realizar un seguimiento coherente de los avances (EACEA, 2022). En Portugal, la segregación educativa y la dependencia de estrategias transversales limitan el impacto sectorial. Incluso en España, a pesar de su plan detallado, la aplicación sigue siendo un reto. Los datos indican que persisten las desigualdades en sectores como el audiovisual y la publicidad, donde siguen existiendo barreras como la segregación vertical y horizontal a pesar de la legislación vigente (Alvarado-López y Martín-García, 2020; Carreño y Villarroja, 2022; Izquierdo-Castillo y Torres-Romay, 2023). Este análisis conduce a una conclusión clave: el principal problema no es la ausencia de legislación, sino la fragilidad de su aplicación y los resultados que se obtienen en la práctica.

5. Debate y conclusiones

Este estudio confirma que las mujeres siguen enfrentándose a barreras estructurales persistentes en las industrias culturales y creativas, a pesar de la existencia de marcos legales que promueven la igualdad de género y de la creciente visibilidad de esta cuestión. Surge una contradicción fundamental: aunque el sector cultural se asocia a menudo con la innovación y la diversidad, al mismo tiempo reproduce mecanismos de exclusión y precariedad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Aunque Portugal, España y la Unión Europea cuentan con marcos normativos y estratégicos sólidos en materia de igualdad de género, su aplicación efectiva en forma de cambios concretos sigue siendo limitada. Las investigaciones muestran que las desigualdades de género siguen manifestándose de formas sutiles pero profundamente arraigadas, a través de fenómenos como los «techos de cristal» y la persistencia de los estereotipos. Estas dinámicas se ven aún más complicadas por factores interseccionales como la raza, la edad, la discapacidad y la situación socioeconómica, que intensifican los retos a los que se enfrentan las mujeres. En consecuencia, estas disparidades refuerzan los roles de género tradicionales y llevan a muchas mujeres a abandonar sus carreras debido a las expectativas desiguales en el sector. Los resultados revelan factores clave que subyacen a estas desigualdades: (a) una aplicación deficiente de las políticas de igualdad, caracterizada por un seguimiento insuficiente y la falta de indicadores comparables; (b) la precariedad laboral, que incluye los contratos temporales, la economía sumergida y los bajos salarios, lo que penaliza especialmente a las mujeres, sobre todo a las madres y a las personas que asumen tareas de cuidado; y (c) los estereotipos de género persistentes, que asocian la creatividad y el liderazgo con atributos masculinos, lo que limita el reconocimiento del trabajo de las mujeres y su ascenso a puestos de poder. Además, el emprendimiento femenino, aunque ofrece autonomía, a menudo enmascara las desigualdades estructurales y refuerza las narrativas individualistas del éxito, ignorando la necesidad de apoyo institucional.

Para superar estos retos, proponemos las siguientes recomendaciones estratégicas, que se ajustan a las conclusiones clave de esta investigación:

Tabla 1. Recomendaciones estratégicas en consonancia con las conclusiones clave de la investigación

Retos clave	Recomendaciones estratégicas
Exclusión y infrarrepresentación en puestos de alto prestigio	• Adoptar directrices de lenguaje inclusivo en toda la comunicación institucional, las convocatorias públicas y los proyectos del sector creativo. • Poner en marcha campañas para valorizar el trabajo creativo de las mujeres y ofrecer apoyo específico a los festivales y eventos dirigidos por mujeres.

		• Desarrollar mecanismos de financiación sensibles al género que den prioridad a la diversidad y apoyen directamente a las creadoras y emprendedoras. • Crear observatorios nacionales y europeos para supervisar la representación de género y publicar datos desglosados sobre las brechas de liderazgo.
Precariedad laboral y desigualdad de género		• Aplicar protocolos contra la violencia de género y el acoso en el sector cultural, garantizando canales claros de denuncia y apoyo a las víctimas. • Reforzar la evaluación independiente y continua de los planes de igualdad, con indicadores de impacto y resultados bien definidos. • Integrar criterios de igualdad de género en las subvenciones públicas y los procesos de contratación pública, condicionando la financiación al cumplimiento de compromisos en materia de diversidad. • Garantizar la inclusión del sector de las industrias culturales y creativas en las bases de datos de Eurostat y del EIGE, lo que permitirá una evaluación rigurosa de las políticas y un análisis comparativo.
Retos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar		• Promulgar medidas legales y políticas que garanticen la igualdad en los permisos parentales y de cuidados para todos los géneros, junto con modalidades de trabajo flexibles. • Involucrar activamente a las ONG, los sindicatos y las asociaciones de creadores en el diseño y el seguimiento de las políticas que aborden las cargas del cuidado de personas dependientes. • Establecer centros creativos centrados en las cuestiones de género que proporcionen redes de apoyo, recursos y visibilidad a las mujeres que concilian sus carreras creativas con las responsabilidades familiares.

Source: Own elaboration, 2025.

Tal y como ponen de manifiesto los resultados, la transformación estructural en la industria cultural y creativa no solo depende de los marcos jurídicos, sino también de su integración en políticas específicas para el sector, respaldadas por una financiación adecuada, indicadores claros y una participación activa de las partes interesadas, entre las que se incluyen las instituciones públicas, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones profesionales y los propios agentes creativos. El cambio cultural es igualmente esencial: cuestionar los ideales, con connotaciones masculinas, del «genio creativo» y adoptar modelos de liderazgo inclusivos es clave para derribar las barreras simbólicas.

Las futuras investigaciones deberían explorar la aplicación práctica de las políticas de igualdad de género mediante estudios de casos comparativos de instituciones culturales en distintos contextos nacionales. Dicho análisis ayudaría a identificar los factores de éxito, la resistencia institucional y los impactos reales en las trayectorias profesionales de las mujeres. En conclusión, aunque la convergencia de los marcos internacionales y nacionales supone un avance importante, sigue siendo insuficiente. Impulsar la igualdad de género en las ICC requiere algo más que políticas; exige una transformación cultural, la rendición de cuentas institucional y un compromiso sostenido. Las recomendaciones aquí expuestas van más allá de la Península Ibérica y constituyen un llamamiento más amplio a los gobiernos, las instituciones culturales y la sociedad civil para que construyan ecosistemas inclusivos en los que el potencial creativo se reconozca y se comparta de forma equitativa. La igualdad de género no es solo un imperativo ético, sino un motor estratégico para la innovación, la diversidad y la prosperidad compartida.

Referencias

- Ajiva, O. A., Ejike, O. G., & Abbulimen, A. O. (2024). Empowering female entrepreneurs in the creative sector: Overcoming barriers and strategies for long-term success. *International Journal of Advanced Economics*, 6(08). <https://doi.org/10.51594/ijae.v6i8.1485>
- Alacovska, A. (2022). The Wageless Life of Creative Workers: Alternative Economic Practices, Commoning and Consumption Work in Cultural Labour. *Sociology*, 56(4), 673-692. <https://doi.org/10.1177/00380385211056011>
- Alvarado-López, M.-C., & Martín-García, N. (2020). Techos de cristal en la industria publicitaria española: profesionales femeninas tras las campañas galardonadas en los Premios a la eficacia de la comunicación comercial (2002-2018). *El profesional de la información*, 29(3), e290314. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.14>
- Banks, M. (2020). The work of culture and C-19. *European Journal of Cultural Studies*, 23(4), 648-654. <https://doi.org/10.1177/1367549420924687>
- Been, W., Wijngaarden, Y., & Loots, E. (2024). Welcome to the inner circle? Earnings and inequality in the creative industries. *Cultural Trends*, 33(3), 255-272. <https://doi.org/10.1080/09548963.2023.2181057>
- Brook, O., O'Brien, D., & Taylor, M. (2020). *Culture Is Bad for You: Inequality in the Cultural and Creative Industries*. Manchester University Press.
- Carr, M. & Van Raalte C. (2025). Women and leadership in the creative industries: A commentary. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13264>
- Carreño, T., & Villarroja, A. (2022). Las desigualdades de género en el mercado laboral de las artes escénicas. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 136(1), 10-30. <https://doi.org/10.28939/iam.debats-136-1.1>
- Ciptono, W. S., Anggadwita, G., & Indarti, N. (2023). Examining prison entrepreneurship programs, self-efficacy and entrepreneurial resilience as drivers for prisoners' entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(2), 408-432. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2022-0550>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2024a). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024*. <https://www.cig.gov.pt>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2024b). *Igualdade de Género em Portugal: Indicadores Chave 2024*. <https://www.cig.gov.pt>
- Comunidade de Países de Língua Portuguesa. (2010). *Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP*.
- Conor, B., Gill, R., & Taylor, S. (2015). Culture, creativity and inequality: New directions in research on the cultural industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>
- De-Miguel, R., Hanitzsch, T., Parratt, S., & Berganza, R. (2017). Women journalists in Spain: An analysis of the sociodemographic features of the gender gap. *El profesional de la información*, 26(3), 497-506. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.may.16>
- Dent, T. (2020). Devalued women, valued men: Motherhood, class and neoliberal feminism in the creative media industries. *Media, Culture & Society*, 42(4), 537-553. <https://doi.org/10.1177/0163443719876537>
- España. (2007, March 22nd). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 12611-12645. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- España. (2019, March 1st). *Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. *Boletín Oficial del Estado*, 57, 21692-21717. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>
- European Education and Culture Executive Agency. (2021). *Gender Equality, Sustainability and Digitalisation: Cultural Cooperation Projects for a Union That Strives for More*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2797/99830>

- European Education and Culture Executive Agency. (2022). *Towards gender equality in the cultural and creative sectors*. Publications Office of the European Union.
- Filimonau, V., Matyakubov, U., Matniyozov, M., Shaken, A., & Mika, M. (2022). Women entrepreneurs in tourism in a time of a life event crisis. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(3), 457–479. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2091142>
- Gill, R. (2014). Unspeakable inequalities. *The Sociological Review*, 63(S1), 509–529. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>
- Ginis, H. (2023). Gender and artistic creativity: The perspectives and experiences of eminent women artists. *Journal of Creative Behavior*, 2023(4), 625–648. <https://doi.org/10.1002/jocb.605>
- Gustafsson, C., & Lazzaro, E. (2021). The Innovative Response of Cultural and Creative Industries to Major European Societal Challenges: Toward a Knowledge and Competence Base. *Sustainability*, 13, 13267. <https://doi.org/10.3390/su132313267>
- Hamdani, N. A., Ramadani, V., Anggadwita, G., Maulida, G. S., Zuferi, R., & Maalaoui, A. (2023). Gender stereotype perception, perceived social support and self-efficacy in increasing women's entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(6), 1290–1313. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-02-2023-0157>
- Harvey, D. (2020). Anti-capitalist politics in the time of COVID-19. *Jacobin Magazine*, 20(1). <https://jacobinmag.com/2020/03/david-harvey-coronavirus-political-economy-disruptions>
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>
- Instituto de las Mujeres. (2022). *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Ministerio de Igualdad. <https://cpage.mpr.gob.es>
- Izquierdo-Castillo, J., & Torres-Romay, E. (2023). Women in the documentary industry: Continuing inequality in the streaming age. *Profesional de la información*, 32(1), e320107. <https://doi.org/10.3145/epi.2023.ene.07>
- Kamberidou, I. (2020). «Distinguished» women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(3), 1–26. Springer Nature. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>
- Lepeley, T., Kuschel, K., Beutell, N., Pouw, N., & Eijdenberg, E. (2019). *The wellbeing of women in entrepreneurship*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429279836>
- Miller, D. L. (2016). Gender and creative work: The gendering of creative labour. *The Sociological Review*, 64(S1), 165–181. <https://doi.org/10.1111/soc4.12350>
- Ministerio de Cultura. (2024). *I Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026*. Secretaría General Técnica, Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones..
- O' Brien, A. (2024). The subjectivity load: Negotiating the internalization of «mother» and «creative worker» identities in creative industries. *Gender, Work & Organization*. 32(1), 369–384. <https://doi.org/10.1111/gwao.13157>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., [...] y Mulrow, C.D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parsley, S., & Johansson, M. (2025). A slog, a push and a labour of love: How women electronic music artists navigate gendered in/visibility in a creative industry through «ameliorative work». *Organization*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/13505084251348689>
- Portugal. (2018, May 21st). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018: Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*. Diário da República, 1.ª série, n.º 97.
- Portugal. (2021, November 29th). *Decreto-Lei n.º 105/2021: Aprova o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura*. Diário da República, 1.ª série, n.º 231.
- Purnomo, B. R., Adiguna, R., Widodo, W., Suyatna, H., & Nusantara, B. P. (2021). Entrepreneurial resilience during the Covid-19 pandemic: Navigating survival, continuity and growth. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(4), 497–524. <https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2020-0270>

- Ramos-Serrano, M., Miguélez-Juan, B., & Hernández-Santaolalla, V. (2022). Entre un gueto de terciopelo y un techo de cristal: situación de las creativas en España. *Cuadernos.info*, (53), 273-294. <https://doi.org/10.7764/cdi.53.39485>
- Snowball, J., & Hadisi, S. (2020). Do the cultural industries offer labour market opportunities for women and youth? A global south case study. *Cultural Trends*, 29(4), 267-286. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1811615>
- Snowball, J., Tarentaal, D., & Sapsed, J. (2022). Innovation and diversity in the digital cultural and creative industries. In *Arts, entrepreneurship, and innovation* (pp. 187-215). Springer. <https://doi.org/10.1007/s10824-021-09420-9>
- Villarroya, A., & Barrios, M. (2022). Perception of the barriers to women's professional development in the cultural sector: a gender perspective. *European Journal of Cultural Studies*, 29(3). <https://doi.org/10.1177/13505068221092279>
- Wang, Y. (2025). Analysis of Gender Inequality and Its Impact on Innovation in the Creative Industries. *Journal of Social Science Humanities and Literature*, 8(5), 4. [https://doi.org/10.53469/jsshl.2025.08\(05\).04](https://doi.org/10.53469/jsshl.2025.08(05).04)