



MUJERES TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE EVENTOS Y ESPECTÁCULOS: Tensiones e Hibridaciones desde una Mirada Cualitativa con Perspectiva de Género, Sostenibilidad y Gobernanza

OLGA SÁNCHEZ GONZÁLEZ ¹, FLORENCIA PICASSO ¹, RAÚL VALERA TERNA ²

¹ Universidad a Distancia de Madrid, España

² Universidad Nebrija, España

PALABRAS CLAVE

*mujeres en el sector eventos y espectáculos
perspectiva de igualdad de género
verificación de la sostenibilidad y gobernanza
metodología cualitativa
desigualdades y barreras
estrategias de comunicación
España*

RESUMEN

Este trabajo explora la situación de las mujeres en el sector de eventos y espectáculos en España en relación a la inclusión de la igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza. Se indaga sobre las principales desigualdades y barreras percibidas, se observa las estrategias de comunicación utilizadas para identificar la alineación a la igualdad de género, con la verificación de la sostenibilidad y de gobernanza. Se utiliza metodología cualitativa: etnografía digital, entrevistas semiestructuradas y análisis de estudios empíricos sobre la temática. Los resultados visibilizan tensiones e hibridaciones en la aplicación de la normativa, así como desafíos para los sistemas de gestión.

Recibido: 04/ 07 / 2025

Aceptado: 07/ 10 / 2025

1. Introducción

En el marco de la presente investigación se explora la situación de las mujeres en el sector de eventos y espectáculos en España en relación a la inclusión de la igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza. Para ello, resulta clave analizar los aspectos dialógicos en cuanto a las percepciones y representaciones que las propias mujeres protagonistas del sector tienen del fenómeno y asimismo, el rol que posee la cultura empresarial en cuanto a las formas de comunicación y diálogo con sus stakeholders. Estos aspectos resultan centrales para abordar el análisis de las interacciones y negociaciones que se gestan y perpetúan en los escenarios virtuales y que dan cuenta de la construcción de la identidad y representaciones de diversas personas y colectivos (Ruiz y Aguirre, 2015).

La comunicación estratégica es esencial para que las instituciones transmitan de manera efectiva su imagen, misión y valores, promoviendo la transparencia y fortaleciendo su reputación. Así al menos, lo afirman Herranz de la Casa y Cabezuelo Lorenzo (2009) trasladando que la gestión de la comunicación para la transparencia es una característica esencial además de un compromiso por parte de la organización con sus propios valores y misión.

Los criterios ESG (Environmental, Social, and Governance) se corresponden con un conjunto de estándares que evalúan el desempeño de una empresa en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza. Con ellos se pretende medir el impacto de las operaciones empresariales más allá de los beneficios financieros y se consideran fundamentales para los inversores que buscan compañías responsables y sostenibles. Tras la entrada en vigor el pasado 24 de julio de 2024 de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024), las empresas entran en un proceso de dos años para la transposición a la ley nacional para contribuir al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías y las sociedades. Para ello, deben detectar además de priorizar, prevenir, mitigar, eliminar, minimizar y reparar cualquier efecto adverso real o potencial para los derechos humanos y el medio ambiente relacionados con la actividad de la empresa. Al igual que las operaciones de sus filiales y empresas proveedoras de servicios, teniendo en cuenta el acceso a la justicia y vías de recurso de las personas afectadas por el incumplimiento de este deber.

La igualdad de género es un componente esencial en la evaluación de la sostenibilidad y la gobernanza corporativa según los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). En el ámbito social, la promoción de la igualdad de género se refleja en prácticas como la equidad salarial, la diversidad en los equipos de trabajo y la implementación de políticas inclusivas. Estas acciones no solo fomentan un entorno laboral más justo, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de las organizaciones. Esto sugiere que la igualdad de género no solo es una cuestión de justicia social, sino también un factor determinante en el rendimiento y la sostenibilidad empresarial. Por lo tanto, la alineación con la igualdad de género es fundamental para una evaluación integral de la sostenibilidad y la gobernanza corporativa según los criterios ESG (Mascareñas, 2024).

En España, los criterios ESG han ganado importancia debido a regulaciones nacionales e internacionales y al interés creciente de las empresas inversoras por apoyar negocios sostenibles. Estos criterios persiguen la evaluación de los riesgos en tres grandes líneas: ambiental, social y de gobernanza. Dentro de los aspectos de evaluación ambiental visualizan el uso de energías renovables y la gestión de recursos sostenibles; a nivel social, la introducción de políticas inclusivas y derechos laborales; y finalmente a título de gobernanza, el ejercicio de la ética corporativa y la transparencia en las decisiones como líneas estratégicas.

La agencia de marketing experiencial 4foreverything junto con la asociación MUM (Mujeres Unidas Contra el Maltrato) ponen en marcha una guía de intervención para frenar las agresiones sexuales a mujeres en eventos. Esta iniciativa nace tras contabilizar desde el año 2017 el número de estos delitos llegando a representar el 19% de los cometidos contra la libertad sexual en España durante el año 2023 en recintos y espacios abiertos durante los meses de mayo y octubre (Instituto de las Mujeres, 2021).

Un aspecto relevante y muy demandando en el sector era la ausencia de un convenio colectivo que trasladara la peculiaridad de la industria de eventos y espectáculos. Finalmente entra en vigor desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027 el I Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras de eventos (Ministerio de Trabajo, 2024) que ofrece un marco normativo para regular las condiciones laborales en el sector de las empresas organizadoras de eventos. En esta línea quedaría

pendiente por elaborar un convenio colectivo para el resto de empresas proveedoras de servicios que adolecen de las mismas problemáticas y necesidades que las empresas organizadoras. Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras con contrato laboral en empresas del sector, excepto personal de alta dirección y relaciones laborales especiales. Dicho convenio refleja la implantación de indicadores de verificación en igualdad de género y no discriminación. Aunque el convenio no desarrolla un sistema específico de verificación ambiental, se alinea con prácticas de responsabilidad social, promoviendo medidas de conciliación y bienestar laboral. En cuanto a Gobernanza y transparencia a través de su articulado obliga a las empresas a implementar sistemas de control horario con acceso para la inspección de trabajo, busca homogeneizar relaciones laborales en el sector y garantizar el cumplimiento de normas laborales. Al igual que regula la distribución de jornada, estableciendo mecanismos de verificación y compensación.

Se aprecia necesario trabajar en la concienciación para la prevención y formación del personal implicado en la organización y celebración de los eventos a fin de poder introducir protocolos de prevención y pautas de actuación si se producen estos incidentes. Por ello, el poder alinear los ESG en la celebración de los eventos multitudinarios no solo responde a exigencias regulatorias, sino que también asegura el éxito económico, social y reputacional de los organizadores, al tiempo que fortalece su compromiso con un desarrollo más sostenible y responsable.

2. Principales conceptos

En este capítulo se abordan los principales conceptos relevantes para ilustrar el abordaje teórico del artículo que permita comprender el contexto de las mujeres en el sector de espectáculos y eventos en relación a la inclusión de la perspectiva de igualdad de género, la verificación de la sostenibilidad y de gobernanza.

En este sentido, se abordan los conceptos clave, las normativas y principales indicadores que se consideran para la implementación de sistemas de gestión con perspectiva de igualdad de género que permita la igualdad de trato y oportunidades así como garantizar la sostenibilidad y gobernanza.

2.1 Contexto de igualdad de género en España

Según Rigat-Pflaum, (2008) el concepto de gender mainstreaming, es decir, «transversalidad de la perspectiva de género», ha sido clave en el marco de las políticas de igualdad de género. Este enfoque comienza a implementarse luego de la Conferencia de la Mujer en Beijing (1995) y se transforma en la política oficial de la Unión Europea.

Puede contemplarse desde dos vertientes: como estrategia que involucra a la totalidad de agentes sociales en la búsqueda de la igualdad de género como aspecto central y estructurante de las relaciones sociales o bien como forma de configurar determinadas herramientas para el análisis de género.

Resulta clave en relación a su corpus teórico señalar que apunta a transformar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y mujeres apuntando a las personas como seres integrales.

Para ello es importante destacar que el principio de igualdad concede idénticos derechos a las personas humanas con independencia de su raza, sexo y religión, condición social, ideología o circunstancia personal (Ley Orgánica 3/2007). En este sentido, en España el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su foco máximo en el instrumento de los planes de igualdad como instrumento estratégico e integrador de la igualdad de género en las relaciones laborales en todos los ámbitos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Instituto de las Mujeres, 2021).

Este instrumento procura contribuir al proceso de diseño, implantación y evaluación de planes de igualdad en la empresa en sus distintas fases en articulación con la normativa aplicable.

Cabe señalar la síntesis del principal marco normativo en la materia:

- Ley Orgánica Nº 3(2007), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo Nº2 (2015), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.
- Real Decreto-ley Nº6 (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.

- Real Decreto Nº 901(2020) de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto Nº713(2010), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto Nº902 (2020), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Ministerio de Igualdad, 2021).

Este marco legal ha sido clave para el desarrollo de procesos y contextos en el país. Sin embargo, después de 20 años de avances aún existen muchos desafíos por abordar.

2.2. Necesidad de indicadores de sostenibilidad y gobernanza en el sector

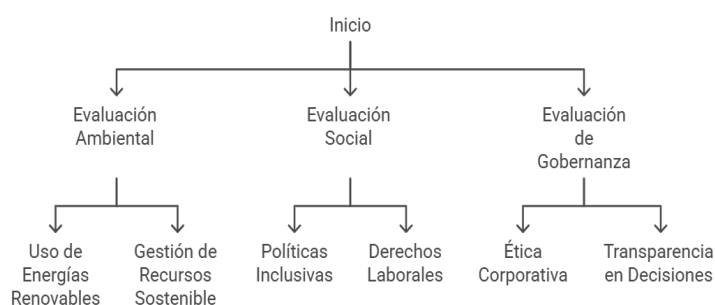
La creciente demanda de transparencia y responsabilidad social y ambiental ha llevado a una creación de marcos normativos en Europa y a nivel nacional, que obligan a determinadas empresas a incluir información de sostenibilidad en sus informes de gestión.

En España, los criterios ESG han ido ganando importancia debido a regulaciones nacionales e internacionales y al interés creciente de empresas inversoras por apoyar negocios sostenibles. Como se aprecia en la figura 1 se corresponden con un conjunto de estándares que evalúan el desempeño de una empresa en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza. Dentro del criterio ambiental (Environmental) se evalúa cómo las empresas impactan el medio ambiente y cómo gestionan riesgos relacionados con el cambio climático, la eficiencia energética, la gestión de residuos, la biodiversidad y las emisiones de carbono.

En el correspondiente criterio social la normativa incluye el análisis del impacto de las empresas en las personas, incluyendo la plantilla, clientes, comunidades y la sociedad en general. Específicamente se incluyen aspectos como igualdad de género, derechos laborales, condiciones de trabajo, impacto en las comunidades locales y protección de los derechos humanos. A su vez, indicadores de gestión de riesgos y seguridad dónde trasladen el cumplimiento de protocolos de seguridad relativos a la implementación y supervisión de las medidas de seguridad durante la planificación y ejecución de eventos, asegurando el bienestar de los asistentes y del personal. Evaluación de capacidad de la empresa para identificar y gestionar riesgos, tanto en términos de seguridad física como en lo relacionado con la imagen de la empresa (crisis, gestión de redes sociales, incidentes). En definitiva la existencia de políticas inclusivas, igualdad salarial, diversidad, y bienestar de los empleados.

Finalmente el criterio de Gobernanza (Governance) se centra en cómo las empresas son dirigidas y gestionadas, con énfasis en la transparencia, la ética corporativa y la toma de decisiones responsable. En esta línea, se observan las prácticas de anticorrupción, composición y diversidad en los consejos de administración, y políticas de auditoría y control visualizando que existan estructuras de gobierno claras, mecanismos de participación y transparencia en las decisiones.

Figura 1 . Criterios ESG y su evaluación.



Fuente: elaboración propia (2025).

Las grandes empresas españolas tienen la obligación de cumplir con la Ley 11/2018 en la presentación de informes sobre sostenibilidad, o lo que es lo mismo, Estados de Información No Financieros (EINF). Estos informes se corresponden con los criterios ESG antes mencionados y dan respuesta a los requisitos de divulgación que apoyan tanto la competitividad como la reputación de cara a empresas inversoras colaboradoras ya que les permite adaptarse a las expectativas de consumidores que cada vez demandan más evidencias de prácticas éticas y sostenibles. En definitiva, permite evidenciar un compromiso ético y responsable con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza.

Según el informe Cifras PYME (2023) que elabora la Dirección General de Industria y de la pequeña y mediana empresa afirma que el tejido empresarial español se compone mayormente por pequeñas y medianas empresas (99,8%) siendo teniendo una representación de 0,2% las grandes empresas (>=250

empleados). Este informe también permite destacar que las microempresas (menos de 10 empleados) representan el 94,4% definiendo claramente el mercado y quedando no directamente obligadas a seguir estos requisitos informativos a nivel normativo (ESG), al menos, en la actualidad.

Debido al impacto que generan las propias empresas tanto en su cultura institucional como en la relación dentro de su entorno y ubicación, deben considerarse los criterios de igualdad en los procesos de contratación y selección de proveedores. De esta manera, pueden fomentar la sensibilización dentro de su organización. La guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas traslada recomendaciones específicas para incorporar la igualdad de género en la gestión empresarial, como la implicación del equipo directivo y la promoción activa de valores de igualdad en todas las áreas de la organización, a continuación se resumen los objetivos que persigue la misma (Instituto de las Mujeres, 2021):

- Facilitar una metodología estructurada: proporcionar herramientas y pasos claros para que las empresas puedan desarrollar, implementar y evaluar planes de igualdad con garantía de éxito:
- Cumplir con la normativa legal: alinear los planes de igualdad con leyes relevantes como la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, asegurando el cumplimiento normativo.
- Promover la igualdad efectiva: detectar, corregir y prevenir desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en las empresas.
- Fomentar la sostenibilidad en las relaciones laborales: implementar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de gestión empresarial.
- Generar un impacto positivo en la cultura organizativa: sensibilizar a la plantilla y dirección sobre la importancia de la igualdad de género como valor estratégico.

A su vez, esta guía realiza la integración de la sostenibilidad y la gobernanza como elementos fundamentales dentro de los planes de igualdad. De este modo, la información que ofrece este documento se refuerza con los marcos internacionales como los ODS y la Agenda 2030 (particularmente ODS 5 y 8, igualdad de género y trabajo decente y crecimiento económico, respectivamente) proporcionando herramientas prácticas para las empresas que deseen implementar estrategias inclusivas y sostenibles.

Otro aspecto destacable en las empresas es la gestión empresarial inclusiva. Con este enfoque el documento propone el análisis y la recopilación de información sobre la relación de la propia empresa con sus proveedores y otros actores externos para la práctica responsable y equitativa dentro de la cadena de suministro. A su vez, se hace necesaria la realización de un seguimiento y evaluación. De este modo, es necesario establecer unos indicadores específicos para poder evaluar la efectividad del plan de igualdad destacando criterios de gobernanza como la participación de empleados y la generación de informes periódicos que permitan ajustar y mejorar las estrategias implementadas.

La certificación B Corp™ se corresponde con un estándar internacional otorgado por la organización sin ánimo de lucro B Lab. Su cometido es reconocer a empresas que cumplen con altos estándares en términos de desempeño social, ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial por generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Para ello, estas empresas certificadas deben demostrar distintos compromisos sobre Gobernanza responsable, impacto social, ofrecer un modelo económico ético. A través de un proceso de certificación que centra su medición en las áreas de gobernanza, trabajadores, comunidad, clientes y medio ambiente, pudiendo renovarse cada tres años. En España, el interés por las empresas B Corp™ ha crecido de manera representativa aunque no existe una regulación específica. Sin embargo, la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad exige que grandes empresas reporten datos sobre sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, lo que se alinea con los principios de las empresas B Corp™. Destacar que esta certificación es voluntaria y lo acredita una organización privada, pero muchas empresas buscan poder transmitir su compromiso con estándares éticos y sostenibles más allá de lo que impone una ley y optan por esta opción y su reconocimiento a nivel internacional.

La implantación de la verificación en eventos deportivos se ha ido desarrollando a lo largo de los años a través de diferentes normativas, certificaciones y programas específicos aunque no todos los eventos deportivos lo vienen realizando. Algunas iniciativas destacadas se corresponden con la celebración de algunos juegos olímpicos y otras competiciones. En los Juegos olímpicos de Londres 2012 se implementó el sistema integrado de gestión sostenible con estándares como ISO 20121 y GRI Events.

La verificación se realizó en áreas como la medición del carbono, residuos y biodiversidad, logrando una reducción del 50% de CO₂ y un 62% de reciclaje (London Sustainability Report, 2012). Otro ejemplo es la Copa mundial de la FIFA en Brasil en el año 2014. En este caso se aplicó el FIFA Green Goal System basado en la norma ISO 14001 y GRI G4 consiguiendo una reducción del 30% de emisiones y un 45% de reciclaje, con auditoría de Ernst & Young (FIFA, 2014). Destacar el compromiso con la neutralidad de carbono y la obtención de certificaciones de sostenibilidad como ISO 20121 implementada durante la celebración de los Juegos Olímpicos de París el año pasado en la que las estrategias iban especialmente enfocadas en la reducción de emisiones y la preservación de la biodiversidad.

3. Metodología y objetivos

3.1. Principales objetivos

Este trabajo tiene por objetivo general, explorar la situación de las mujeres en el sector de eventos y espectáculos en España en relación a la inclusión de la perspectiva de igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza.

Como objetivos específicos se plantean:

- Indagar acerca de las principales desigualdades y barreras existentes sobre la igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza desde la percepción de las mujeres protagonistas del sector.
- Observar las estrategias de comunicación realizadas por las instituciones que organizan y promueven la celebración de eventos multitudinarios con la pretensión de identificar la alineación de sus prácticas a la igualdad de género, con la verificación de la sostenibilidad y de gobernanza.

3.2. Encuadre metodológico, paradigma y diseño

Para el logro de los objetivos, se parte de un encuadre metodológico cualitativo enmarcado en el enfoque paradigmático constructivista. En el cual, siguiendo a Guba y Lincoln (1994 2005) como respuesta a las preguntas ontológicas, la realidad se construye socialmente desde las diversas formas de percibir. Se trata de realidades construidas local y específicamente. Desde el punto de vista epistemológico no existe un dualismo, sino interdependencia entre la persona investigadora y sujeto/objeto de estudio, y metodológicamente se plantea un abordaje hermenéutico y dialéctico. En términos de credibilidad, transferibilidad, confiabilidad, y verificabilidad reemplazan los tradicionales criterios positivistas de validez interna y externa, fiabilidad, y objetividad.

Se parte de un diseño de investigación cualitativa, flexible, en diálogo continuo con el objeto de estudio. Por lo tanto, el diseño se va adaptando durante el proceso, con el propósito de aproximarse a una mayor comprensión del objeto/sujeto en toda su complejidad. Se trata de un proceso de indagación, donde el diseño se modifica e incorpora las transformaciones registradas y otras nuevas, que aportan singularidad y emergen del propio contexto experiencial (Mendizabal, 2012, Picasso y Gracia, 2021).

3.3. Técnicas de recolección de información y selección de informantes

En el mismo, se triangulan diferentes técnicas de recolección de información: la etnografía digital (Bárcenas Barajasy Preza Carreño, 2019), entrevistas semiestructuradas (Vela, 2001) -a través de un formulario auto administrado a mujeres del sector- junto con una análisis de información secundaria procedente de estudios empíricos desarrollados sobre la temática elaborados por el equipo autor en el marco del Observatorio Científico de Eventos y otros, donde se registran las principales barreras y desigualdades que se visualizan en el sector.

Para la selección de informantes se realizó un muestreo intencional opinático (Ruiz Olabuénaga, 2003) donde se identificaron según un criterio estratégico, quienes por su conocimiento del problema a investigar sean las personas más idóneas de la población a estudiar. En este caso, mujeres del sector contemplando la diversidad de situaciones y trayectorias -trabajadoras contratadas, zafrales y autónomas- del ámbito, público, privado o mixto, y sus diferentes roles y funciones (directora, jefa, técnicas, auxiliar entre otras.)

Se realizaron 20 entrevistas a través de un formulario autoadministrado de carácter online. Se confeccionó un guión de entrevista semi-estructurada con preguntas que permiten abordar las dimensiones de interés.

Las principales dimensiones y subdimensiones a indagar en las entrevistas fueron:

- Representación global sobre la igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza
- Marco normativo (conocimiento, pertinencia y suficiencia)
- Desigualdades y barreras percibidas en el Sector de Eventos y Espectáculos en España (Clima Laboral, nivel de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias, Remuneraciones, Conciliación y oportunidades de capacitación en el sector, Acoso sexual y por razón de sexo, Comunicación)
- Desafíos y propuestas

También se realizó de forma complementaria una sistematización de información secundaria recolectada que permitió abordar la situación de la mujer en el sector integrando documentos referidos a la temática y diversos trabajos de autoría del equipo autor y otros.

Para la aproximación etnográfica se realizó la observación de páginas webs de diferentes empresas a partir de la información relevada en relación a distintos campos de observación constituidos por algunas de las principales empresas de diversos ámbitos del sector: organizadoras de eventos de premios, de eventos deportivos, empresariales, festivales y música y eventos formativos.

Se incluyeron también, otras iniciativas que se detectaron durante el trabajo de campo a través de búsquedas específicas en función de la información proporcionada en las distintas páginas webs observadas -a través de la técnica de bola de nieve-.

Cabe señalar que la etnografía digital, se constituye en una técnica interdisciplinaria que permite el análisis de las prácticas sociales y cómo se producen los significados a través de la tecnología (Bárcenas y Preza, 2019).

Siguiendo a Ruiz y Aguirre, (2015), estos escenarios digitales son lugares clave donde se gestan las prácticas objeto de análisis de las dinámicas de comunicación, interacción y negociaciones.

Las dimensiones a observar fueron:

- Existencia de lenguaje inclusivo e imágenes estereotipadas de género.
- Información sobre sus prácticas empresariales, de sostenibilidad y acciones de responsabilidad social corporativa (RSC).
- Existencia de indicadores de Inclusión y Diversidad.
- Si incluye en su web su plan de igualdad y el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Existencia de Indicadores de Gobernanza Corporativa y Participación.
- Información sobre sus políticas de sostenibilidad implementadas por la empresa, (el uso de materiales reciclables, la minimización de residuos y la eficiencia energética, o si ofrece o indica alguna práctica sostenible/verde).
- Si tienen en cuenta el impacto económico local (medir cómo los eventos o la actividad de la empresa contribuyen al desarrollo económico de las comunidades locales (empleo, comercio, promoción cultural, etc.).
- Existencia de acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC): (evaluar si la empresa lleva a cabo acciones concretas de RSC, como apoyo a causas sociales, proyectos comunitarios o colaboración con organizaciones no lucrativas)
- Indicadores de Gestión de Riesgos y Seguridad: reportes de verificación o documentos dónde trasladen el cumplimiento de protocolos de seguridad: Medir la implementación y supervisión de las medidas de seguridad durante la planificación y ejecución de eventos, asegurando el bienestar de los asistentes y del personal. Evaluación de riesgos: Evaluar la capacidad de la empresa para identificar y gestionar riesgos, tanto en términos de seguridad física como en lo relacionado con la imagen de la empresa (crisis, gestión de redes sociales, incidentes).
- Indicadores de Evaluación de la Satisfacción de las personas participantes o reportes de verificación o documentos por ejemplo: dónde trasladen la satisfacción de las personas asistentes, realizar encuestas y análisis de la satisfacción de participantes en eventos, considerando aspectos como la organización, accesibilidad, contenido y servicios ofrecidos.) y Stakeholders (por ejemplo, Feedback de la plantilla y empresa proveedoras: Recoger las opiniones de la plantilla y de empresa proveedoras sobre las prácticas de gestión, inclusión y sostenibilidad de la empresa, o alguna otra similar.

3.4. Criterios de rigor, ética y reflexividad

Resulta de carácter central mencionar la adopción de criterios de rigor (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) para validar el estudio. Se procuró realizar la triangulación de observaciones y perspectivas interpretativas desde el equipo autor y de técnicas de recolección y análisis en el marco del abordaje cualitativo.

Este aspecto resultó sumamente relevante desde una perspectiva de ruptura y vigilancia epistemológica (Bourdieu et al., 1975). Lo cual permitió contrastar de forma colectiva: discursos, lecciones y aprendizajes así como prácticas que han facilitado la mirada holística y contingente del fenómeno estudiado.

Algunas de las actitudes de vigilancia en el sentido de auto-reflexividad en tanto formas de re-pensar y examinar la labor investigativa, han sido contemplar la construcción del objeto de estudio, en diálogo con el contexto experiencial. Al respecto, se han realizado entrevistas de carácter exploratorio, dialogando sobre las distintas visiones del fenómeno desde las propias personas involucradas en tanto informantes claves y la incorporación de los principales conceptos emergentes. Junto con ello, se realizó una revisión de los principales conceptos asociados, ampliando a un marco de revisión bibliográfica para no quedar “ligadas” a las ideas previas únicamente.

3.5. Limitaciones metodológicas

Para finalizar este apartado, desde el punto de vista metodológico, cabe señalar algunas limitaciones que deben ser contempladas al interpretar los hallazgos obtenidos desde esta perspectiva: la falta de validez externa y no exhaustividad de los resultados.

La falta de validez externa se refiere a la imposibilidad de generalización de los hallazgos a otros contextos o poblaciones derivada de la ausencia de muestras representativas estadísticamente.

En este sentido cabe señalar que los resultados son contextuales y específicos y dan cuenta de experiencias del colectivo de mujeres y empresas del sector participantes de la investigación, dando cuenta de la validez de constructo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Respecto a la no exhaustividad de los resultados refiere a que se identifica y describe algunas de las principales percepciones más reiteradas y emergentes encarnadas en las prácticas. Por ello, se reconoce la posibilidad de existencia de nuevas categorías que no hayan sido abordadas en su totalidad en esta investigación.

4. Análisis de resultados

En este capítulo se desarrolla el análisis de las distintas técnicas de recolección de información utilizadas.

4.1 Análisis de información secundaria

El Informe sobre la situación y problemáticas de Técnico@s del Espectáculo, Sánchez González y Alonso (2020), elaborado por el Observatorio Científico de Eventos Icono14, proporciona un análisis detallado sobre las condiciones laborales en el sector, con especial énfasis en la igualdad de género, la sostenibilidad y la gobernanza. Se presenta un resumen vinculado a los siguientes objetivos de análisis:

4.1.1. Inclusión de la perspectiva de igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza en el sector de eventos y espectáculos en España.

El informe destaca que las mujeres representan solo un 15% de las personas profesionales del sector técnico del espectáculo, frente a un 83% de hombres, evidenciando una marcada brecha de género.

Esta segregación afecta tanto a la asignación de trabajos como a las oportunidades de ascenso y reconocimiento profesional.

Desde la perspectiva de sostenibilidad y gobernanza, se resalta:

- La falta de regulación normativa específica para el sector, lo que repercute en la precariedad laboral.
- La ausencia de buenas prácticas empresariales en la contratación y protección de los derechos laborales.
- La necesidad de establecer un Convenio Colectivo Nacional, que incluya cláusulas de equidad de género y sostenibilidad en la organización de eventos.

El posterior informe elaborado por el Observatorio científico de eventos tras la declaración del estado de alarma por la emergencia sanitaria (COVID19) evidencia de nuevo las problemáticas de profesionales y empresas de la industria cultural, de los eventos y espectáculos (2021). Las peculiaridades estructurales que tiene el sector hace que sean especialmente vulnerables frente a crisis económicas, sanitarias y legislativas. Estas peculiaridades son principalmente la constante intermitencia y temporalidad del trabajo. Gran parte de las personas que ejercen laboralmente en el sector no disponen de un empleo fijo, sino que alternan entre períodos de alta y baja laboral, dependiendo de la demanda de eventos. La intermitencia laboral y la ausencia de un marco legal específico crean condiciones laborales precarias y aumentan la vulnerabilidad económica de las persona empleadas correspondiéndose con un problema identificado y recurrente dentro del ámbito de la sostenibilidad social. Se corresponde finalmente con una estructura empresarial fragmentada y dependiente de la subcontratación, al predominar las microempresas y autónomos, con grandes empresas promotoras o administraciones públicas. La subcontratación y la externalización de servicios generan cadenas de valor frágiles, donde la quiebra de un eslabón puede afectar a múltiples actores.

Por otro lado, la diversidad de régimen laboral existente ofrece múltiples tipos de contratación: trabajadores por cuenta ajena, autónomos, freelancers, cooperativistas y pequeños empresarios sin empleados. Al no haber un marco normativo homogéneo que regule de manera específica la industria, implica inseguridad jurídica y desigualdad en el acceso a derechos laborales. Esto sumado a la ausencia de un convenio colectivo a nivel nacional agrava la precariedad laboral y la falta de estabilidad en el sector. Este mismo informe también argumenta la necesidad de una mejor Gobernanza por la inexistencia de normativas específicas para la industria cultural y eventos, transparencia en la asignación de ayudas y prestaciones gubernamentales a profesionales de la industria echando en falta la creación de mecanismos de colaboración público-privada efectivos. Esta falta de regulación específica y coordinación entre administraciones, dificulta el acceso a derechos laborales y ayudas gubernamentales.

La guía de eventos seguros (2020) es un documento que establece de manera completa las directrices para la celebración de eventos y espectáculos en el contexto de la pandemia de COVID-19, abordando aspectos clave para garantizar la seguridad sanitaria, la continuidad del sector y la mitigación de riesgos. Este documento aprovecha el reto y dificultades que presenta el hacer frente a una crisis sanitaria con soluciones eficientes para que se sigan celebrando eventos de manera segura haciendo una llamada general a la realización de buenas prácticas. A su vez, permite identificar varios problemas estructurales y retos específicos como las diferencia normativas entre comunidades autónomas reiterando la necesidad de tener un marco regulador unificado para la industria de eventos intentando minimizar la inseguridad jurídica sectorial. Esta dispersión legislativa dificulta la planificación y autorización de eventos, generando agravios comparativos entre los distintos territorios a nivel nacional. Se constató además la vulnerabilidad económica del sector debido a la cancelación masiva de eventos poniendo en riesgo la sostenibilidad financiera de las empresas del sector, que incluye artistas, técnicos, logística, marketing y promotores, entre muchos otros perfiles. Además se enfatiza la necesidad de garantizar eventos accesibles para personas con discapacidad y se reconoce la necesidad de organizar eventos con criterios de sostenibilidad ambiental y reducción del impacto en el uso de materiales, residuos y transporte. Del mismo modo, se resalta la importancia de la responsabilidad social en la planificación de eventos seguros y sostenibles. Por todo ello, la industria de eventos enfrenta retos en materia de empleabilidad, condiciones laborales y seguridad sanitaria, lo que impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores contribuyendo a la afectación en materia de sostenibilidad social.

4.1.2. Desigualdades y barreras existentes desde la percepción de las mujeres en el sector.

El estudio de Sánchez González y Alonso (2020) revela que el 61% de las personas encuestadas perciben discriminación de género en la asignación de trabajos. Además, el 80% de las mujeres entrevistadas afirma que han experimentado situaciones de desigualdad en remuneración y oportunidades laborales.

En el marco de las evidencias empíricas se desarrollan las principales barreras identificadas:

- Brecha salarial y falta de reconocimiento: El 80% de los técnic@s cree que no se les paga justamente por sus conocimientos y responsabilidades.

- Dificultades en la conciliación familiar: El 95% de los técnicos afirma que una mejor planificación de la producción permitiría un mayor equilibrio entre vida laboral y personal.
- Falta de liderazgo femenino: Las mujeres en roles técnicos y de producción rara vez ocupan puestos de responsabilidad, lo que dificulta la generación de modelos de referencia femeninos dentro del sector.

En el informe del Observatorio científico de eventos post pandemia (2021) se evidencia la continuidad de las dificultades de conciliación laboral y familiar debido a la falta de regulación en la jornada laboral y los descansos. Esto es especialmente relevante ya que los horarios son irregulares y muchas actividades se desarrollan durante la noche o el fines de semana incluyendo la necesidad de realizar desplazamientos de manera frecuente.

4.1.3. Estrategias de comunicación de las instituciones organizadoras de eventos en relación con la igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza.

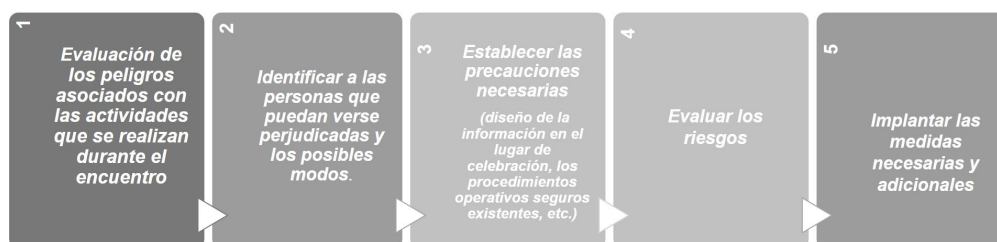
Siguiendo a Sánchez González y Alonso (2020), el informe indica que no existen protocolos de comunicación estructurados que aborden de manera específica la equidad de género, la sostenibilidad y la gobernanza en los eventos. Algunas de las deficiencias observadas incluyen:

- Falta de planificación y transparencia en la contratación de personal técnico, lo que genera incertidumbre y desprotección laboral.
- Ausencia de campañas de sensibilización sobre igualdad de género dentro del sector.
- Carencia de mecanismos de gobernanza efectivos para garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad, sostenibilidad y equidad.
- Se recomienda el desarrollo de un Manual de Buenas Prácticas, respaldado por entidades organizadoras de eventos, que sirva como referencia para la regulación y control de estándares de sostenibilidad, gobernanza e igualdad de género

El informe evidencia la necesidad de la implementación de medidas para fomentar la igualdad de género, garantizar condiciones laborales dignas y mejorar la sostenibilidad de los eventos es clave para la evolución del sector. Se recomienda avanzar en la negociación de un convenio colectivo, promover el liderazgo femenino en el ámbito técnico y establecer indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de buenas prácticas en las organizaciones del sector.

Dentro de los criterios ESG específicos correspondientes a la Evaluación Social están integrados los indicadores de gestión de riesgos y seguridad. Los reportes de verificación dónde se traslada el cumplimiento de protocolos de seguridad y la posibilidad de medir la implementación y supervisión de las medidas de seguridad durante la planificación y ejecución de eventos, asegurando el bienestar de los asistentes y del personal. Por lo que, según la Guía de Salud y Seguridad (World Health Organization, 1999) hay cinco pasos para la evaluación de riesgos al organizar un evento. Como se muestra en la figura 2, el primero corresponde a realizar una evaluación inicial de los posibles peligros asociados con las actividades que se llevarán a cabo durante la celebración. En segundo lugar, identificar a las personas que están en riesgo de sufrir daños en caso de una situación de alerta. El tercer paso consiste en establecer las precauciones necesarias para minimizar la situación de peligro, presentando la información de manera visual dentro de las instalaciones y de fácil acceso. Del mismo modo, se debe comunicar a los trabajadores los procesos operativos que deben implementarse en caso de evacuación u otras situaciones que puedan ser necesarias.

Figura 2. Pasos para la evaluación de riesgos en la organización de eventos



Fuente: elaboración propia tomando como referencia a World Health Organization (1999).

Dentro de la evaluación de riesgos, un indicador específico se corresponde con evaluar la capacidad por parte de la empresa en identificar y gestionar los riesgos, en términos de seguridad física como en lo relacionado con la imagen de la empresa (gestión de crisis, gestión de la información ante un posible incidente, accidente o tragedia). Por ello, se extrae la importancia del diseño de las instalaciones de la sede y sus planos, pudiendo proporcionar información sobre rutas de acceso, rutas interiores y exteriores, tamaño de entradas y salidas, junto con el cálculo de la capacidad máxima en el flujo de personas en lugares estrechos. Del mismo modo, la importancia en la disposición del mobiliario para que no impida la evacuación y la gestión de la información y el conocimiento por parte del personal para la toma de decisiones en situaciones de emergencia. Se considera de gran importancia la revisión y organización de la información disponible en las instalaciones tomando especial relevancia la que se facilitará a los asistentes y el modo de difusión.

Se trata de garantizar que la información sea coherente evitando posibles confusiones o malentendidos ya que las personas que organizan y actúan como promotores del evento junto con el personal de seguridad son responsables de gestionar la seguridad de las multitudes. Por su liderazgo y cualificación tienen la capacidad de aplicar las mejores prácticas en control de seguridad, autoprotección y prevención, teniendo en cuenta los riesgos potenciales. A su vez, deben proporcionar verificaciones de seguros relativos a la responsabilidad civil y conocer las leyes y regulaciones locales aplicables (Armstrong et al., 1996).

Otro aspecto importante se corresponde con el perfil del público asistente ya que la tipología de algunos eventos conlleva la asistencia de un perfil concreto de asistentes y participantes. Lo que se conoce como público objetivo, debe también ser tenido en consideración para la previsión de riesgos específicos ya sea por su rango de edad y características. Por un lado, porque tendrán necesidades específicas y por otra, permitirá poder evaluar posibles comportamientos que puedan generar problemas o incidentes. Así pues, una evaluación de riesgos detallada puede ayudar a identificar y cuantificar la probabilidad de amenazas o riesgos potenciales. El Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo de 2007, que aprueba la Norma Básica de Autoprotección para centros, establecimientos y dependencias que realizan actividades que puedan dar lugar a situaciones de emergencia, establece la necesidad de contar con un plan de autoprotección y emergencia. La propia evaluación de riesgos implica determinar cómo evaluar situaciones potenciales de ocurrir. Tanto la identificación de los elementos de riesgo relevantes como de factores a tener en cuenta durante una situación de emergencia como puedan ser pendientes pronunciadas, callejones sin salida, puertas inaccesibles, la convergencia de múltiples caminos en uno solo y superficies irregulares o resbaladizas, ya que cualquiera de estas situaciones aumentan la probabilidad de lesiones.

La Guía de Eventos Seguros (2020) resume varios aspectos como buenas prácticas y protocolos esenciales que deben implementarse para garantizar la seguridad, sostenibilidad y éxito de un evento:

- Planificación y evaluación de riesgos. Todo evento debe comenzar con una evaluación de riesgos que contemple las características del espacio, el número de asistentes y las posibles amenazas. Se debe definir un aforo máximo, establecer medidas de sectorización y coordinar con las autoridades pertinentes para garantizar un desarrollo seguro.
- Seguridad y prevención de riesgos. Es imprescindible contar con un plan de autoprotección y emergencia, que incluya procedimientos de evacuación y respuesta ante incidentes. La seguridad debe ser supervisada por personal capacitado, y se deben implementar sistemas de control de accesos con verificaciones para evitar sobrecargas de público o situaciones de riesgo. La disponibilidad de un Plan de autoprotección y emergencia para establecer procedimientos de evacuación y atención en casos de emergencia; Seguridad del público y trabajadores (implementar medidas de prevención de riesgos laborales y dotación de equipos de protección) y Protocolos contra violencia sexual en el ocio (definir mecanismos de prevención, detección y actuación).
- Higiene y salud pública: limpieza y desinfección (establecer protocolos estrictos para superficies, mobiliario y equipos técnicos); gestión de residuos (implementar puntos de recogida de material desechable con medidas de seguridad) y ventilación y calidad del aire (maximizar el flujo de aire como buena práctica adquirida tras la pandemia).
- Organización del público y movilidad. Para evitar aglomeraciones, se recomienda la entrada y salida escalonada de asistentes, así como el uso de señalización clara en accesos y recorridos.

La información debe ser accesible y visible, utilizando cartelería, megafonía o aplicaciones móviles para garantizar que el público siga las indicaciones de movilidad dentro del recinto. Garantizar la participación de personas con discapacidad mediante recorridos accesibles y asistencia especializada.

- **Sostenibilidad y Responsabilidad Social.** Los eventos deben alinearse con los principios de sostenibilidad, minimizando el impacto ambiental mediante una gestión eficiente del agua, la energía y los residuos. Se deben implementar estrategias de economía circular, fomentando el reciclaje, el transporte sostenible y la reducción de plásticos de un solo uso.
- **Tecnología e Innovación.** La digitalización de procesos es clave para mejorar la seguridad y la experiencia del usuario. Se deben implementar pagos sin contacto, entradas digitales y control de aforo mediante tecnologías avanzadas como códigos QR o sensores de conteo (verificación de asistentes). Los eventos híbridos, que combinan asistencia presencial y en línea, también ayudan a reducir la huella ambiental.
- **Protocolos de seguridad contra violencia y posibles amenazas.** Los eventos deben contar con protocolos específicos para la prevención de violencia de género y acoso, estableciendo puntos de atención y mecanismos de denuncia. A su vez, tomar en consideración el establecimiento de medidas contra amenazas activas intencionadas, reforzando la seguridad en el acceso y perímetro del recinto.
- **Coordinación con servicios esenciales e Instituciones públicas y privadas.** Es crucial la presencia de servicios de asistencia médica y emergencia, así como la instalación de desfibriladores y personal capacitado para actuar ante situaciones críticas. En esta línea, la coordinación con autoridades locales y cuerpos de seguridad permite una mejor respuesta ante incidentes y facilita la gestión y celebración del evento.
- **Evaluación y Seguimiento Post-Evento.** Tras la celebración del propio evento, se debe realizar un debriefing para evaluar la ejecución y detectar oportunidades de mejora. Esta práctica permite identificar mejoras y analizar posibles incidentes para futuras ediciones. Además de realizar un seguimiento con proveedores y staff para poder evaluar el cumplimiento de protocolos y realizar ajustes en la planificación.

Las instituciones gubernativas deben comunicar la necesidad de cumplir con las medidas de seguridad al igual que, transmitir a las empresas anfitrionas o promotoras las prioridades en seguridad pública. La evolución de los delitos de acoso sexual y abuso desde 2013 ha aumentado vuelve a ser significativamente volviendo a aumentar a partir de 2015 de manera muy representativa, aunque registre una ligera caída en 2020 repuntando de nuevo al año siguiente.

En el caso específico del delito de agresión sexual a mayores de 16 años, la tendencia a lo largo de los ocho años es más lineal, marcando una leve disminución anual hasta 2017, pero con un aumento posterior que alcanza nuevamente las cifras iniciales en 2020. También es importante destacar que los delitos de exhibicionismo y provocación sexual han aumentado en una proporción similar.

Debido a la frecuencia de abusos y agresiones que ocurren durante la celebración de eventos de ocio, se han implementado protocolos de actuación y prevención contra la violencia sexual en festivales y otras reuniones en muchas comunidades autónomas. Varias promotoras y empresas organizadoras de eventos, como la Academia de Cine para la celebración de los Premios Goya, ayuntamientos y asociaciones que promueven la concienciación sobre seguridad y prevención. Por este motivo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad creó el Observatorio Cualitativo sobre la relación entre el consumo de drogas y el abuso sexual en espacios de ocio nocturno evidenciando esta problemática como otro factor de riesgo a considerar en la planificación y desarrollo de los eventos.

En colaboración con la Fundación Salud y Consumo (FSYC), en 2016 se elaboró un informe sobre la relación entre el abuso sexual en contextos de ocio y el consumo o abuso de drogas. En él, se identifica que la mayor parte del consumo al igual que el riesgo de sufrir abusos o agresiones coinciden durante encuentros informales con ocasión de alguna festividad y durante la noche (FSYC, 2016, p. 24).

Las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en coordinación con los ayuntamientos, han identificado la necesidad de llevar a cabo campañas de seguridad durante la celebración de festividades, conciertos, ferias y exposiciones, cabalgata de Reyes Magos, Sanfermines y otros eventos de gran afluencia de público. Esto viene justificado por el número de delitos que pueden ocurrir dentro de carpas, aseos o puestos de venta, así como la importancia de garantizar una asistencia sanitaria y policial en caso de necesidad. Se identifican varias medidas clave, como el control de aforo y accesos para evitar

aglomeraciones, la supervisión de menores en eventos y la prevención de robos y hurtos en lugares con gran concentración de personas.

Así mismo, la inclusión de prohibición de acceder con presencia de objetos peligrosos. Como otro aspecto fundamental, es la comunicación de la información, debe ser clara y accesible, además de en varios idiomas incluyendo indicaciones de señalización para facilitar evacuaciones. En el caso de presencia de fuegos artificiales y hogueras, es imperativo la coordinación con cuerpos de seguridad y extinción de incendios. También se incluyen protocolos contra agresiones sexuales y se enfatiza el respeto a quienes no participan en las celebraciones, asegurando su derecho al descanso frente al ruido.

Para finalizar el apartado, cabe señalar que actualmente, no se dispone de estadísticas específicas del INE (Instituto Nacional de Estadística) de España que aborden la segregación horizontal por sexo en el sector de espectáculos y eventos. Por ejemplo, Palacio y Simón (2006) analizaron las diferencias salariales por género y señalaron que "la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios relativos es uno de sus motivos fundamentales" (p. 493). Aunque este estudio no se centra exclusivamente en el sector de espectáculos y eventos, proporciona una visión general sobre la segregación laboral por género en el país.

4.2. Análisis de contenido de las entrevistas

El análisis de las entrevistas se realizó a partir de un análisis de contenido identificando códigos en vivo y categorías emergentes.

En relación a la representación global sobre la igualdad de género, surge como categoría emergente: *la aparente incorporación de un discurso subyacente de igualdad de género vaciándose de contenido transformador*.

"En la mayoría de espacios no se integra la igualdad de manera transversal, especialmente en cuanto a programaciones, toma de decisiones. Los planes de igualdad se quedan más a nivel organizacional". (entrevistada)

El discurso que emerge de las entrevistas resulta ser bastante uniforme en relación a las percepciones señaladas con sus hibridaciones y tensiones. No se detectan políticas que promuevan la paridad en el sector y se lo percibe con pautas muy masculinizadas y arraigadas. En este sentido, las desigualdades de género emergen de forma clara y visible. Las más reiteradas han sido las vinculadas a los techos de cristal y a la falta de conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, se menciona desde el discurso la existencia de segregación horizontal en la producción de eventos corporativos siendo mayormente femenino y en conciertos mayormente masculino.

Solamente dos entrevistadas visualizan en su discurso oportunidades para las mujeres en el sector pero aún muy fragmentadas.

En relación a la representación global sobre la sostenibilidad y gobernanza, surge como categoría emergente: *sostenibilidad y gobernanza insuficiente*.

La sostenibilidad en el sector, se considera insuficiente y en dos casos se manifiesta que se implementa básicamente como estrategia de Marketing.

Respecto a la gobernanza se visualiza que también se ha avanzado muy poco y depende de la vinculación que se pueda generar con la diversidad de stakeholders.

En relación al conocimiento y aplicación del Marco normativo, casi la totalidad de las entrevistadas tiene *mayor conocimiento sobre el marco normativo y acciones vinculadas a la igualdad de género y desconocimiento sobre el marco normativo en sostenibilidad y gobernanza*.

Se concibe que los marcos normativos no son adecuados ni suficientes y se reitera la temática de los cuidados que sigue estando concentrada en las mujeres.

Respecto a las desigualdades y barreras percibidas en el sector de eventos y espectáculos en España, se perciben *muy pronunciadas por ser mujer*. Se visualizan claras desigualdades de género en materia de techos de cristal y brecha salarial así como situaciones de trato desigual por razón de sexo.

"a la mujer se le paga 100 y al hombre 150 euros" (entrevistada)

"A día de hoy un trato desigual/despectivo hacia la mujer en una gala de premios por parte del director. Esto ha terminado con el despido de esta persona por las quejas". (entrevistada)

Se visibilizan desigualdades por actitudes machista:

"Prejuicios, sobreprotección, paternalismo, desconfianza...". (entrevistada)

"Situación de mayor fragilidad y menosprecio por ser mujer". (entrevistada)

Respecto a las desigualdades y barreras en relación a sostenibilidad y gobernanza se concibe como categoría emergente *la falta de alineación en materia de sostenibilidad y gobernanza*.

En relación al clima de trabajo se visualiza en líneas generales como bueno en relación al trabajo en equipo pero con momentos de estrés. También se plantea que depende de la empresa en concreto. En algunos casos se lo señala como masculinizado y competitivo.

“Respetuoso, hasta que llega el momento de estrés; que, desafortunadamente, siempre llega. En ese momento se acentúa el comportamiento masculino”. (entrevistada)

Si bien se visualiza discriminación por sexo, edad, racial, en relación al nivel de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias, no se percibe con claridad discriminación en las contrataciones. Asimismo, se señala que existe flexibilidad pero no una verdadera conciliación.

Este análisis evidencia que la percepción que tienen las mujeres entrevistadas del sector de eventos y espectáculos en España presenta importantes desigualdades de género, con barreras estructurales como el techo de cristal, brecha salarial y falta de políticas de conciliación y corresponsabilidad respecto a los cuidados. Además, la sostenibilidad y la gobernanza siguen siendo insuficientes, muchas veces reducidas a estrategias de marketing sin una aplicación real. Finalmente, aunque el clima laboral se percibe como bueno en términos de trabajo en equipo, el entorno sigue siendo altamente competitivo y se reproducen patrones masculinos.

En relación a los desafíos y propuestas en materia de igualdad, se propone *un diseño y desempeño de trabajo interseccional* que contemple las múltiples desigualdades. Respecto a la sostenibilidad y gobernanza se plantea como categoría emergente: *la transparencia, objetivos comunes y claramente comunicados, encontrar alianzas entre personas, departamentos y empresas*.

4.3. Análisis de la etnografía digital

El análisis se centra en la identificación de categorías emergentes en función de los indicadores de igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza en 16 páginas webs de distinto tipo de empresas organizadoras y proveedoras de servicios para eventos. Los aspectos observables se han subdividido en 10 para la identificación de similitudes y divergencias incluyendo un campo final de observaciones adicionales o complementarias: Lenguaje inclusivo e imágenes estereotipadas de género; Información sobre prácticas empresariales, sostenibilidad y acciones de responsabilidad; Indicadores de Inclusión y Diversidad; Plan de igualdad y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo; Indicadores de gobernanza corporativa y participación; Políticas de sostenibilidad implementadas por la empresa; Impacto económico local; Acciones de responsabilidad social corporativa (RSC); Indicadores de gestión de riesgos y seguridad; e indicadores de evaluación de la satisfacción de los participantes y stakeholders.

En relación a la dimensión de Igualdad de género en las empresas de eventos la categoría emergente se corresponde con un discurso de igualdad sin aplicación transformadora. El uso del lenguaje inclusivo se aprecia que algunas empresas utilizan principalmente un lenguaje neutro, evitando referencias explícitas a género, pero sin adoptar estrategias inclusivas avanzadas, como el uso de “@” o “x”. Algunas empresas emplean términos como “técnicxs especializadx” y “personas trabajadoras”, mientras que otras, solo utilizan un lenguaje profesional sin sesgo explícito.

Sobre el aspecto de la representación visual, la mayoría de los sitios web no perpetúan estereotipos de género, pero tampoco reflejan explícitamente diversidad de género en sus imágenes promocionales. Empresas como Academia del cine muestran diversidad en sus eventos, mientras que otras se limitan a la utilización de imágenes artísticas sin enfoque en inclusión.

En relación al indicador de Políticas de igualdad y diversidad no se localizaron referencias explícitas a planes de igualdad de género ni protocolos de prevención del acoso sexual en ninguna de las empresas analizadas. A su vez tampoco hay evidencia de estrategias activas para garantizar la igualdad en cargos directivos o planificación de eventos.

Finalmente, aunque las empresas puedan proyectar un discurso de equidad no hay medidas concretas que transformen la realidad del sector en términos de igualdad de género.

El indicador de Sostenibilidad en la organización de eventos muestra una categoría emergente de sostenibilidad como estrategia de marketing. Algunas empresas si trasladan implementación de prácticas sostenibles informando sobre un compromiso con la sostenibilidad en su discurso, destacando certificaciones como ISO 20121 o B Corp™. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la información es

limitada y carece de datos concretos sobre políticas de reciclaje, eficiencia energética o minimización de residuos.

En relación al desarrollo de políticas ambientales, alguna empresa menciona un compromiso con la sostenibilidad, pero sin detallar iniciativas específicas ni estrategias de impacto ambiental medibles. En general, no se identifican planes estructurados para la gestión de residuos, reducción de huella de carbono o eficiencia energética en los eventos. La sostenibilidad se menciona en varias webs, pero parece que su aplicación real pueda ser superficial y más orientada al marketing que a prácticas verificables.

En cuanto al indicador de Gobernanza y transparencia en la gestión de eventos la categoría emergente sería Gobernanza corporativa insuficiente ya que la mayoría de empresas no proporciona información sobre su estructura de gobernanza ni sobre la participación o toma en consideración de opiniones/observaciones de stakeholders en la toma de decisiones. Aunque alguna empresa informa sobre la estructura de su junta directiva, pero sin detallar mecanismos de participación o transparencia.

En relación a la Seguridad se aprecia la falta de indicadores sobre cumplimiento de normativas ya que no se evidencian reportes de verificación sobre protocolos de seguridad en los eventos ni auditorías disponibles en línea. A su vez, se ofrece escasa información sobre evaluación de riesgos en términos de seguridad física, gestión de crisis o estrategias para mitigar impactos negativos en la imagen de la empresa. Por lo que se observa una brecha significativa en la transparencia y gobernanza de los eventos, sin políticas claras de rendición de cuentas ni mecanismos participativos.

El indicador del impacto económico y responsabilidad social corporativa (RSC) muestra una categoría emergente de contribución económica no documentada. No se aprecia información sobre cómo las empresas contribuyen al desarrollo económico local, ya sea mediante empleo, apoyo a proveedores locales o promoción cultural. Algunas empresas destacan acciones sociales realizadas, pero sin métricas de impacto económico verificables. Tampoco se identificaron programas activos de RSC en las empresas analizadas ni hay evidencia de colaboraciones con ONGs, programas de inclusión social o inversiones en proyectos comunitarios. Por todo ello, el impacto económico local y la RSC son aspectos mayormente ignorados en la comunicación corporativa de estas empresas.

En relación al indicador sobre evaluación de la satisfacción y gestión de Riesgos la categoría emergente se corresponde con la falta de medición de la experiencia del público y seguridad. Esto viene determinado por la ausencia de identificación de mecanismos estructurados para la recogida de datos sobre satisfacción de los asistentes a eventos. Las empresas no proporcionan encuestas de satisfacción ni análisis sobre accesibilidad y experiencia del usuario. En relación a la gestión de seguridad y riesgos tampoco se localizaron documentos sobre protocolos de seguridad en eventos ni reportes sobre medidas de seguridad y gestión de crisis en festivales y espectáculos. Por lo tanto, no parece que trasladen la existencia de estrategias claras para evaluar la experiencia de los asistentes ni para garantizar su seguridad en eventos multitudinarios.

5. Conclusiones

Para finalizar resulta importante dar cuenta de los tensionamientos e hibridaciones resultantes de esta investigación cualitativa así como de los desafíos futuros de investigación y aportes hacia la interdisciplina.

Los principales resultados y hallazgos alcanzados aluden a ciertas tensiones, e hibridaciones en relación a la aplicación del marco normativo actual de igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza en el sector, así como desafíos para la implementación de sistemas de gestión con perspectiva de igualdad de género que permita la igualdad de trato y oportunidades así como garantizar la sostenibilidad y gobernanza.

En este sentido, las principales categorías emergentes que confluyen del análisis de contenido cualitativo resultante de las entrevistas y la observación realizada a través de la etnografía digital son:

Proyección de una imagen corporativa alineada con valores de igualdad de género, sostenibilidad y gobernanza de forma híbrida, que en la práctica, se plasma en estrategias muy fragmentadas y carentes de profundidad y aplicación real.

Existencia de un discurso inclusivo sobre Igualdad de género tensionado con la carencia de estrategias concretas que fomenten la paridad..

Existencia de menciones en relación a la Sostenibilidad y Gobernanza a nivel digital que se plasman de forma insuficiente y aislada, sin embargo, no se traducen en iniciativas específicas verificables.

En este sentido, se carece de transparencia en la gestión interna, en la toma de decisiones y el impacto económico local y la RSC no se documenta. Tampoco existen programas de apoyo comunitario sólidos. Asimismo, respecto a la gestión de seguridad y evaluación de la satisfacción, no hay mecanismos de medición del bienestar de los asistentes ni protocolos claros de seguridad.

En síntesis, para el logro de sistemas de gestión con perspectiva de igualdad de género que permita la igualdad de trato y oportunidades así como garantizar la sostenibilidad y gobernanza, resulta necesario promover un enfoque integral que pueda permear la cultura de las instituciones desde una perspectiva reflexiva entorno a sus procesos, protocolos y recursos, así como visibilizar los impactos diferenciados sobre mujeres y varones desde una mirada educativa y emancipatoria.

En este sentido, cabe señalar que, para que los eventos puedan alinear efectivamente su identidad digital con sus prácticas empresariales, es necesario que adopten criterios ESG de manera más estructurada, implementando mecanismos medibles de impacto, protocolos verificables de seguridad e igualdad y estrategias reales de sostenibilidad y gobernanza.

Es por ello, que resultó imperante identificar las barreras y desigualdades percibidas en el sector para poder problematizar una política que permita equiparar, integrando los vacíos que la propia normativa refleja. Estos aspectos deberían apuntar a una reforma legal encarnada en las prácticas que pueda garantizar la igualdad de trato, sostenibilidad y gobernanza.

Asimismo, en ocasiones prevalece, aunque de forma híbrida, una aparente incorporación de un discurso que incorpora la igualdad de género de forma subyacente pero sin embargo, vaciándola de contenido transformador. Lo cual se convierte en enemigo de las propias prácticas que promulga (Álvarez, 1995, Cobo, 2005, Picasso, 2016) También se visualiza la sostenibilidad y gobernanza como aspectos anexos que terminan visualizándose como estrategias de marketing.

Frente a este escenario resultaría importante fomentar estrategias y técnicas de monitoreo en el seguimiento hacia la vigilancia epistemológica que pueda visibilizar procesos de transparencia en las prácticas y garantizar la igualdad de trato, sostenibilidad y gobernanza.

Para finalizar, este estudio proporciona una base para futuras investigaciones en el diseño de la identidad y representación en el espacio digital que dé cuenta de las brechas entre discursos corporativos y prácticas en la industria de los eventos.

7. Referencias

- Alonso, A., Gallardo, J. L., López, M., & Valera, R. (2020). *Guía de eventos seguros 2020: Directrices y recomendaciones para la celebración de eventos y espectáculos en contexto COVID-19*. Federación de la Música de España (Es_música). Disponible en <https://www.eventosysuseguridad.es/observatorio-de-eventos/directrices-y-recomendaciones-eventos-covid-19/>
- Amstrong, L., Epstein, Y., Greenleaf, J., Haymes, E., Hubbard, R., Roberts, W., & Thompson, P. (1996). *Heat and Cold Illnesses During distance running*. American College of Sports Medicine Position Stand, 1-22.
- Bárceñas Barajas, K y Preza Carreño, N (2019). Desafíos de la etnografía digital en el trabajo de campo online *Virtualis*, 10 (18), 134-151. ISSN 2007-2678.
- Bardin, L. (2002). *El análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
- Bourdieu, P., Passeron, J., y Chamboredon, J. 1975. *El oficio del sociólogo*. Argentina: Siglo XXI.
- Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres 2012. (2012). *London 2012 Sustainability Report: A legacy of change*. London 2012.
- Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. (2023). *Cifras PYME. Datos enero 2023*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Recuperado de [https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras PYME/CifrasPYME-enero2023.pdf](https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras-PYME/CifrasPYME-enero2023.pdf)
- FIFA. (2014). *FIFA World Cup Brazil 2014 Sustainability Strategy*. FIFA.
- Fundación Salud y Consumo (FSYC). (2016). Observatorio cualitativo sobre la relación entre el consumo de drogas y los abusos sexuales en espacios de ocio nocturno. Informe técnico. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: <https://acortar.link/alJg5>
- Guba, E. G., y Lincoln, Y. S. (1994). *Competing Paradigms in Qualitative Research*. En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (p. Cap. 6, pp. 105-117). Sage.
- Guba, E. G., y Lincoln, Y. S. (2005). *Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences*. En Denzin, N.K. y Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (p. 191-215). Sage.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herranz de la Casa, J. M., & Cabezuelo Lorenzo, F. (2009). Comunicación y transparencia en las organizaciones sociales. *Revista de Comunicación y Nuevas Tecnologías*, (13), 172-194. Recuperado de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3195677>
- Instituto de las Mujeres. (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad, Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Recuperado de <https://www.boe.es>.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Mascareñas, J. (February 9, 2024). *ESG y Finanzas de Empresa (ESG and Corporate Finance)*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4721704> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4721704>
- Mendizábal, N. (2012). *Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa*. En: Estrategias de investigación cualitativa (Vasilachis de Gialdino, coord.). GEDISA Editorial.
- Palacio, J. I., y Simón, H. J. (2006). *Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España*. Estadística Española, 48(163), 493-524.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024, 13 de junio). *Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 176.
- Picasso, F. (2016). Gender mainstreaming: *Reflexiones sobre la planificación y diseño de las políticas públicas en el contexto Uruguayo*. En: Serie Sociedad, cultura y género. (Volumen 5) Identidades, políticas y teorías de género. Universidad Peruana Los Andes (UPLA).

- Picasso, F., y Gracia, D. de. (2021). Revisión, crítica e innovación en las clasificaciones de paradigmas en ciencias sociales. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 21, Article 21.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, *por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia*. Boletín Oficial del Estado del 24 de marzo de 2007, núm. 72, de 24/03/2007. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/23/393/con>
- Real Decreto Legislativo Nº2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras Boletín Oficial del Estado del 24 de octubre, núm 255. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11665>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015). Boletín Oficial del Estado, del 24 de octubre, núm 254, 1-53. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Real Decreto-ley Nº6 (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. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Real Decreto Nº 901(2020) de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto Nº713(2010), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- Real Decreto Nº902 (2020), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>
- Rigat-Pflaum, M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *En Revista Nueva Sociedad* . Nº 218. Pp. 40-56. Acceso web: www.nuso.or
- Ruiz Olabuénaga J. (2003). *Metodología de la Investigación Cualitativa*; Editorial Universidad de Deusto; Tercera Edición; España.
- Sánchez González, O., & Alonso, A. (2020). *Informe sobre la situación y problemáticas de Técnic@s del Espectáculo*. Observatorio Científico de Eventos Icono14. Recuperado de <https://www.eventosysuseguridad.es>
- Sánchez González, O. (2021). *Situación actual y problemáticas de los profesionales y empresas de la Industria Cultural, de los Eventos y Espectáculos*. Observatorio Científico de Eventos Icono14. <https://www.eventosysuseguridad.es/observatorio-de-eventos/>
- Vela, F. (2001). *Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa en Observar, Escuchar y Comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, Tarrés (editora). FLACSO.
- World Health Organization. (1999). *Health and safety guide: Guidelines for risk management in events*. World Health Organization. <https://iris.who.int/rest/bitstreams/67090/retrieve>