

# Herramientas para la Gestión Cultural Local









Herramientas para la gestión cultural local

# **GESTIÓN DE REDES PARA EL DESARROLLO CULTURAL LOCAL**



## Herramientas para la gestión cultural local

Publicación a cargo de: **Carolina Spencer (CNCA)**

Coordinación editorial: **David Donoso (CNCA)**

Producción editorial: **Manuel Guerra (CNCA)**

Asesoría producción editorial: **Marianela Riquelme e Hilda Pabst (CNCA)**

Asesoría externa: **Pablo Villoch, Valeria Salazar y Natalia Uribe**

Diseño y diagramación: **Identidad y Comunicación Verde Ltda.**

Ilustración: **Manuel Córdoba**

Supervisión de diseño: **Soledad Poirot (CNCA)**

Corrección de textos: **Marianela Riquelme y Mónica Muñoz (CNCA)**

© Consejo Nacional de la Cultura y las Artes

[www.cultura.gob.cl](http://www.cultura.gob.cl)



Se autoriza la reproducción parcial citando la fuente correspondiente. En este libro se utilizó para el cuerpo de texto la tipografía *Australis*, creada por el diseñador chileno Francisco Gálvez, fuente ganadora del Gold Prize en los Morisawa Awards 2002 de Tokio.

1<sup>a</sup> edición, diciembre de 2012

Se imprimieron 1.700 ejemplares

Impreso en Quad/Graphics Chile S.A.

Santiago, Chile

Herramientas para la gestión cultural local

# **GESTIÓN DE REDES PARA EL DESARROLLO CULTURAL LOCAL**

Publicaciones  
 Cultura

## CAPITAL SOCIAL Y LIDERAZGO PARTICIPATIVO COMUNITARIO

Antes de abordar la gestión de redes, es importante detenerse en la noción de capital social. Esta siempre ha estado en revisión por su relevancia en políticas públicas y en temas relacionados con la superación de la pobreza, por ello las reflexiones

van desde las fundamentaciones teóricas (principalmente debido a la multidimensionalidad del concepto) hasta aspectos de medición y operacionalización.

Es por tanto un concepto no exento de complejidades. No obstante aquello, el programa Fomento al desarrollo cultural local, más que optar por una definición respecto del mismo, releva ciertos ejes y sentidos que son de mucha utilidad para el trabajo en gestión cultural que se realiza desde las agrupaciones (informales o formales y preexistentes o conformadas a propósito del programa) toda vez que fomenta un civismo y ejercicio de derechos culturales en territorios aislados y en situación de vulnerabilidad social.

Se cree que toda agrupación por muy pequeña, precaria y naciente que sea, posee recursos y capacidades sociales que son posibles de identificar, movilizar y potenciar.

En ese sentido es importante reconocer que no todo vínculo social puede ser comprendido desde el capital social, sino que deben estar presentes relaciones de confianza, reciprocidad y cooperación dentro de los grupos así como fuera de ellos.

**“Estas relaciones de confianza y cooperación se intensifican cuando se encuentran respaldadas por la vigencia de normas de reciprocidad y contribuyen al bienestar general cuando operan mediante redes de compromiso cívico”<sup>1</sup>**

---

1. PNUD (2000). Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro, pág. 109.

Esta comprensión de capital social se aproxima a la participación ciudadana, toda vez que al promover este tipo de relaciones (confianza, reciprocidad y cooperación) en las agrupaciones, asociaciones, organizaciones creadas por intereses comunes, y la participación horizontal en actividades cooperativas, permite que se conjuguen y desarrollen valores, normas y actitudes cívicas que impactan en el beneficio social.

Asimismo se ha reconocido que una agrupación puede ampliar su capital social desde la aplicación de dos ejes: el primero de empoderamiento y liderazgo, y el segundo de asociatividad.

“El primero consiste en una estrategia de empoderamiento, es decir, de acciones tendientes a aumentar la capacidad de movilización del grupo mediante la transformación del liderazgo existente en él, en liderazgo para él. El empoderamiento es, en buenas cuentas, una estrategia que transforma la influencia que detentan algunos miembros del grupo hacia el interior de este, en organización del grupo que le permite actuar hacia el entorno, o sea, con respecto a otros grupos o agentes externos a él”.<sup>2</sup>

El programa trabaja con liderazgos comunitarios y en ese eje debe contactarlos, detectarlos y proporcionarles formación para colaborar en sus procesos de organización y desarrollo, sin ir más lejos estas guías y herramientas están pensadas para que diversos liderazgos comunitarios las aprehendan y luego las enseñen a otros.

Cuando nos referimos a liderazgos, suponemos que “cuando la actividad comunitaria tiene un carácter participativo, la dirección surge del grupo con consenso; las decisiones y los planes se hacen mediante la discusión reflexiva y en las acciones derivadas de ellos participan muchos miembros de la comunidad (...) en tales casos, los líderes llegan a ser muy populares dentro de la comunidad, que los considera como personas comprometidas en la defensa de intereses colectivos, desarrollando además un sentimiento de solidaridad con ellos, pues los ven profundamente ligados a la comunidad”.<sup>3</sup>

---

2. Atria, Raúl (2002), “Capital social: concepto, dimensiones y estrategias para su desarrollo”, Santiago de Chile, División de Desarrollo Social, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), pág. 584

3. Montero, Maritza (2003), “Teoría y práctica de la psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y territorio”, Buenos Aires, Paidós, pág. 94

Existen también liderazgos que son denominados transformadores porque tienen un fuerte componente afectivo, por el despliegue de energía y fuerza.

Según los propios líderes su desempeño se cumple en función de los siguientes aspectos:

1. **Haber adquirido la capacidad de organizar y dirigir**
2. **Ser capaces de promover la participación de otros**
3. **Ser considerados por personas de la comunidad como modelo de acción, fuente de información y opinión**
4. **Tener un profundo compromiso con su comunidad**
5. **Verse como servidores de las necesidades de la comunidad**
6. **Tener mayor capacidad para afrontar nuevas situaciones y participar en proyectos transformadores**

## 2

### **GESTIÓN DE REDES**

Luego que una agrupación ha definido los sentidos, objetivos y principios<sup>4</sup> que guiarán su foco de trabajo en el ámbito de la gestión cultural puede poner el foco de atención en relaciones de cooperación y gestión de redes.

Promover la gestión de redes supone reforzar las relaciones de cooperación preexistentes o por el contrario, activar aquellas que se encuentran desarticuladas, fracturadas o dormidas.

---

4. Para más detalle revisar capítulo Gestión Cultural, y visión y misión de organizaciones o grupos.

Según las definiciones más comunes, una red es algo que se entrelaza (a manera de alianzas y uniones) para convertirse siempre en otro objeto utilitario, de soporte. La red por sí sola no tiene relevancia si no es en función de servir, aportar o apoyar a otra actividad.

**Las redes de instituciones o agrupaciones se caracterizan por tener propósitos comunes y si la red es lo suficientemente relevante, ninguna de las organizaciones podrá alcanzar sus propios objetivos si no contribuye para el éxito de las otras y de la red. Esa interdependencia implica la instalación de una dinámica de relaciones y flujos que son vitales para la red.**

Una técnica sencilla y útil que permite identificar a cada una de las personas y/u organizaciones que pueden ser importantes durante la gestión de un proyecto desde la creación, el diseño, la implementación y evaluación, es el mapa de actores. A través de esta técnica es posible identificar:

- 1.** A aquellas personas y organizaciones interesadas en el éxito de un proyecto.
- 2.** Aquellas que contribuyen o son afectadas por los objetivos del mismo.
- 3.** Y a quienes tienen un poder de influencia sobre los problemas que hay que enfrentar.

En un mapa de actores se debe determinar el nombre del actor u organización, cómo nos puede ayudar, sus intereses, necesidades, y evaluar si es posible realizar el proyecto sin su cooperación.

Revise el cuadro que se encuentra en el desplegable para comprender ventajas y desventajas del trabajo en red.

# CASO

## Jepinto y los Sueños Musicales



Desde hace tres años en el poblado de Jepinto los vecinos se han reencontrado con la música. No solo porque disfruten de ella en la radio local o hayan vuelto a escuchar sus canciones favoritas, sino porque ahora tienen algo especial que los hace vincularse de una manera más emocional con ella.

Desde hace algunos meses, los más chicos se han reunido en torno a la figura de la profesora de música, Gabriela García, quien enseña en la escuela del sector. Ella ha logrado que se reúnan casi todos los días luego de las clases a tocar y cantar.

Después de mucho reunirse y pensar; las niñas, los niños, sus madres y sus padres, junto a Doña Gabriela, lograron crear una agrupación musical que llamaron Sueños Musicales.

Por supuesto no todo fue fácil. Debieron conseguir muchos instrumentos y buscar por muchos lugares, averiguar en las casas de vecinos y vecinas; la iglesia, la bibliotecaria, para que después de recorrer casi todo el pueblo, lograran dar vida a una orquesta bastante particular. Guitarras que se mezclan con pianitos de juguete y armónicas de los abuelos al ritmo del redoble de tambores. ¿Extravagante? Sí. ¡¡¡Y también muy original!!!

La elección del repertorio, o en otras palabras, qué tocar frente a los demás, fue todo un desafío. Los gustos de los niños y los de la profesora Gabriela, diferían mucho. ¡¡Rancheras, reaggeton!! Gritaban los niños. Mientras que la profesora decía ¡¡Música clásica para mis oídos, sí señor!!

Doña Gabriela llegó a una idea brillante. Propuso que cada alumno tocara su mejor repertorio, vale decir la canción que mejor lo representara, para que luego se hiciera una votación que permitiera, democráticamente, elegir aquellas que fueran gusto de la mayoría.

Estuvieron escuchándose largas horas, hasta que tocó el último acordeón. La profesora entonces sonrió y dijo: “Todos tocaron magnífico, pero debemos ponernos de acuerdo porque no habría público que pudiera escucharlos a todos por tantas horas, y hay quienes tienen más experiencia que otros”. Fue así como conversaron y reflexionaron hasta que llegaron a seleccionar las tres mejores canciones.

Gracias a eso se logró acordar un repertorio común, validado por la buena voluntad y amor a la música de todos los miembros del grupo.

Otro desafío, luego de acordado el repertorio, era definir el lugar donde tocarían.

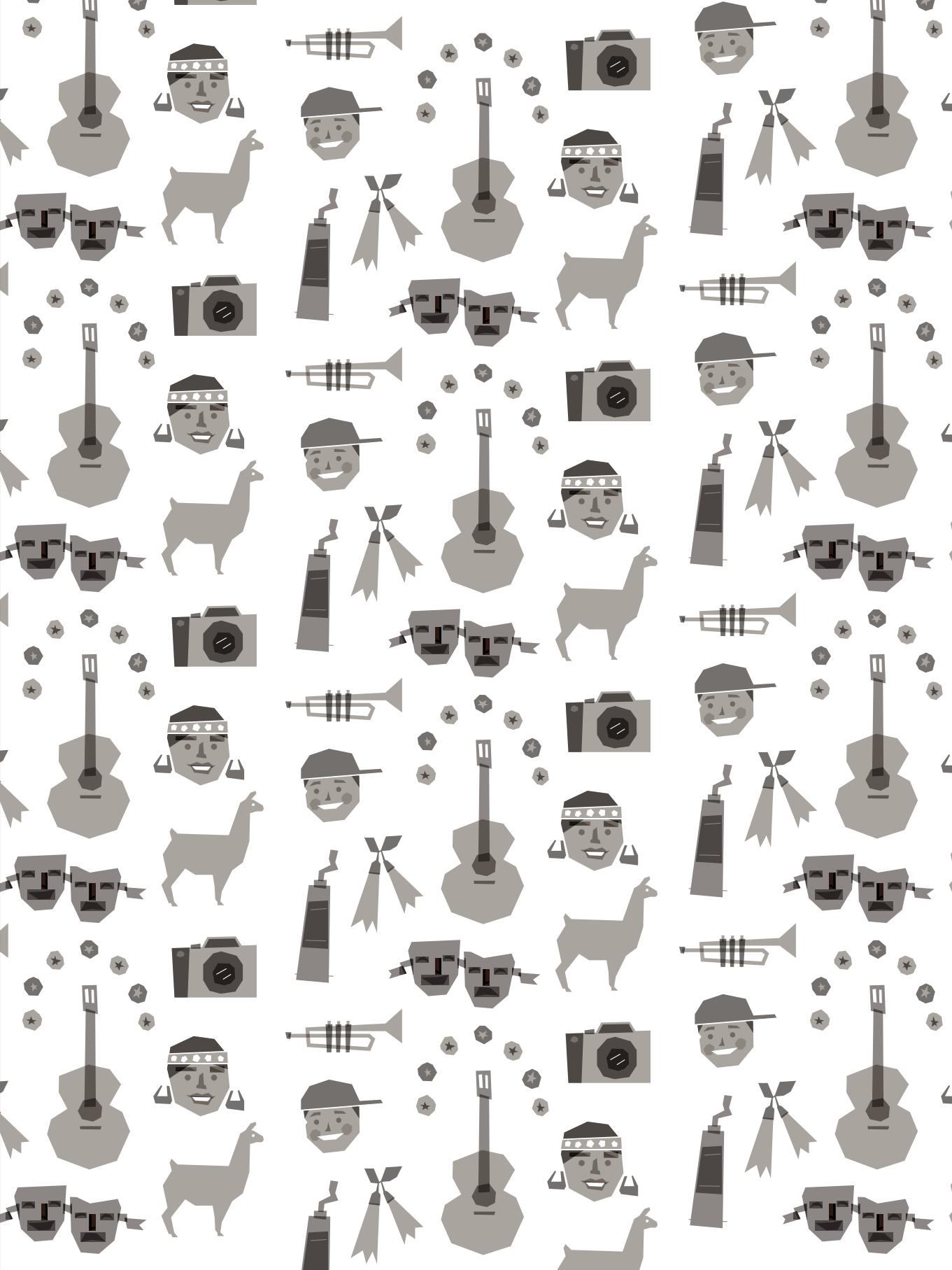
Nadie tenía mucha experiencia en realizar presentaciones musicales ni cómo gestionarlas. En el poblado tampoco había muchas opciones de espacios a ocupar. Se optó, entonces, por llamar y contactar a las instituciones más conocidas: la biblioteca, la municipalidad, la junta de vecinos y el club deportivo del sector.

Se logró conseguir el auditorio de la biblioteca municipal como el primer escenario, al que seguirían la sede deportiva y luego la sala de reuniones vecinal. Habían conseguido con esfuerzo y llamadas diarias, y por qué no decirlo, con varias visitas y tocando varias puertas, sus tres primeros conciertos.

A pesar de estos pequeños obstáculos que debieron sortear, el resultado final fue un grupo creativo, talentoso y afiatado.

La profesora Gabriela ha logrado impulsar grandes talentos y como grupo se les han abierto oportunidades de viajar, conocer otros lugares y personas, disfrutar de otras manifestaciones artísticas, entre muchas otras experiencias enriquecedoras.

Hoy el grupo Sueños Musicales ha realizado una veintena de presentaciones en las que los elogios no se han hecho esperar, representando con mucho orgullo a los habitantes de Jepinto. Y lo más importante, todos han aportado sus capacidades para convertir esta idea y sueño, en una realidad.



**FICHAS  
REDES**



## **Temáticas a trabajar**

- 1. Mapa de actores para tejer redes**
- 2. Liderazgo para la asociatividad cultural**

## MAPA DE ACTORES

### ¿Qué se realizará?

Un mapa de actores para tejer redes (personas o instituciones que pueden ayudarnos a desarrollar una idea o proyecto que va en beneficio de toda nuestra comunidad).

### ¿Qué se necesita?

Disponer de espacios amplios o mesones para trabajar cómodamente en los papelógrafos y exponerlos al final de la actividad organizando las sillas en círculo.

- ❖ Para la actividad: papelógrafo y plumones.
- ❖ La presente guía y/u otros relatos.
- ❖ Objeto de la palabra (seleccionar un objeto representativo o icónico que da la palabra. Cuando algún actor lo tiene en sus manos, el resto escucha atentamente a quien habla con sentimiento y compromiso).
- ❖ Copias de cuestionario de evaluación.
- ❖ Café, té y galletas.
- ❖ Impresiones con las preguntas de trabajo de la letra D.



### ¿Cómo se articula la sesión?

#### a. Introducción de la sesión

- ❖ Quien facilita, conduce o guía la actividad, da un saludo de bienvenida.
- ❖ Luego introduce y contextualiza de manera general el taller, explicando que el objetivo de la sesión es que los asistentes identifiquen actores relevantes del territorio que puedan ser colaboradores y ayudar en la construcción de redes de trabajo.
- ❖ Cada participante se presenta por su nombre, su ocupación y enuncia sus expectativas respecto a la sesión.

## **b. Encuadre de los principios**

Quien facilita, conduce o guía la actividad explica los principios que guiarán la sesión:

- ❖ Destacar la contribución de todos
- ❖ Conectar ideas y perspectivas diversas
- ❖ Escuchar para comprender
- ❖ Darse un tiempo para reflexionar
- ❖ Hablar con la mente y el corazón abiertos
- ❖ Focalizarse en lo verdaderamente importante
- ❖ Pasarlo bien
- ❖ Expresarse libremente

Se introduce la temática enfatizando la importancia de identificar a los actores relevantes del territorio (instituciones, agrupaciones, personas, privados, etc.) que pueden colaborar a la realización de una idea cultural.

Se sugiere una revisión y preparación previa de los contenidos para poder tener ideas claves, entregar ejemplos y responder dudas.

Se lee el caso incorporado en la guía o bien se adapta a las características de la actividad. Puede realizarse en un formato cuentacuentos, en el que los participantes están sentados en círculo, relajados.

## **c. Preguntas tentativas para gatillar la conversación**

En el contexto del relato del caso:

¿Qué personas de la comunidad ayudaron a la agrupación y por qué?

¿Quiénes lideraron la iniciativa y qué características los hicieron ser parte fundamental del éxito de la misma?

¿Qué otras iniciativas podrían generar para conseguir mayores apoyos para la agrupación?

## d. Actividad: realizar un mapa de actores

El facilitador explica las instrucciones del ejercicio.

- ❖ Cada mesa representa un grupo (agrupación, colectivo, ONG, otros).
- ❖ Se selecciona un nombre de la agrupación así como se define una temática de trabajo (ámbito de la gestión, disciplina artística, otro).
- ❖ En el centro de los papelógrafos que están ubicados en cada mesa se identifica la agrupación (nombre o misión).
- ❖ Se listan todas las personas, grupos y organizaciones que puedan cumplir con alguna de las siguientes características:

**¿Quiénes poseen información para implementar la propuesta?**

**¿Quiénes tienen experiencia?**

**¿Quiénes tienen recursos complementarios?**

**¿Quiénes realizan actividades similares en mi entorno más próximo?**

**¿Quiénes podrían verse afectados por la propuesta?**

**¿Necesita algo a cambio?**

**¿Qué tan importante es su aporte dentro de nuestro proyecto?**

- ❖ Una vez concluida la lista, deben graficarse los actores en el papelógrafo. La distancia respecto del centro indicará la fortaleza o debilidad de esa relación. Del mismo modo pueden utilizarse flechas de unión que grafiquen si la relación es bidireccional o unidireccional.
- ❖ Es importante que todos los actores identificados y listados posean lazos, por lo que ellos pueden graficarse como líneas continuas (en caso de existir), o bien como punteadas (a desarrollar), así mismo la intensidad de la relación se puede graficar a través del grosor de la línea (más gruesa, más fuerte el vínculo y viceversa).

## **e. Cómo cerramos la actividad**

- ❖ Cada grupo presenta y expone su mapa de actores, permitiendo que se comenten y compartan las apreciaciones del trabajo y la experiencia vivida respecto al tema tratado.
- ❖ El facilitador toma nota y apuntes respecto de lo observado (muchos actores y fuertes líneas y redes, o pocos actores, desagregados y lejanos al centro, etc.)

## **f. Cosecha**

- ❖ En una ronda final cada participante expresa con el objeto de la palabra, qué fue lo que descubrió durante la sesión, qué opiniones tiene y cualquier otro comentario que quieran expresar.
- ❖ El guía sintetiza los elementos principales y busca dar un cierre que integre y de cuenta de los aprendizajes obtenidos. Idealmente, es importante señalar que una vez que han sido definidos los actores y se han evaluados los aprendizajes y dificultades, el trabajo debe continuar definiendo un plan de trabajo que aborde esos elementos.
- ❖ Se agradece a todos por su participación.
- ❖ Se aplica el cuestionario de evaluación.

## **g. ¿Qué esperamos haber logrado?**

- ❖ Generar colaboración y trabajo colectivo para un fin determinado.
- ❖ Que se comprenda la importancia del trabajo en red.
- ❖ Poder identificar actores locales a partir de conocimientos, competencias y recursos con quienes desarrollan acciones similares a las nuestras o con quienes podrían ser nuestros colaboradores.

# 2

## LIDERAZGO PARA LA ASOCIATIVIDAD CULTURAL

### ¿Qué se realizará?

Trabajo en grupo para identificar liderazgos y descubrir sus características a través de diversas actividades de indagación apreciativa.

### ¿Qué se necesita?

- ❖ Disponer en las mesas papelógrafo y plumones.
- ❖ Objeto de la palabra (seleccionar un objeto representativo o icónico que da la palabra. Cuando algún actor lo tiene en sus manos, el resto escucha atentamente a quien habla con sentimiento y compromiso).
- ❖ Copias de cuestionario de evaluación.
- ❖ Café, té y galletas.



### ¿Cómo se articula la sesión?

#### a. Introducción de la sesión

- ❖ Quien facilita, conduce o guía la actividad, da un saludo de bienvenida.
- ❖ Luego introduce y contextualiza de manera general el taller, explicando que el objetivo de la sesión es que los asistentes identifiquen tipos de liderazgo que se dan en las dinámicas de grupo.
- ❖ Cada participante se presenta por su nombre, su ocupación y enuncia sus expectativas respecto a la sesión.
- ❖ Se solicita que los asistentes puedan agruparse de a cuatro en cada mesa.

#### b. Encuadre de los principios

Quien facilita, conduce o guía la actividad explica los principios que guiarán la sesión:

- ❖ Destacar la contribución de todos
- ❖ Conectar ideas y perspectivas diversas

- ❖ Escuchar para comprender
- ❖ Darse un tiempo para reflexionar
- ❖ Hablar con la mente y el corazón abiertos
- ❖ Focalizarse en lo verdaderamente importante
- ❖ Pasarlo bien
- ❖ Expresarse libremente

Se introduce la temática enfatizando la importancia de reconocer liderazgos en las dinámicas grupales y en contextos de gestión cultural.

Se sugiere una revisión y preparación previa de los contenidos para poder tener ideas claves, entregar ejemplos y responder dudas.

Se lee el caso incorporado en la guía o bien se adapta a las características de la actividad.

### **C. Preguntas tentativas para gatillar la conversación**

El facilitador plantea las instrucciones:

- ❖ Recordar alguna experiencia memorable en la que hayan liderado una iniciativa de cualquier índole y reflexionar sobre qué pensaron, sintieron, dijeron o decidieron. Compártala con su dupla.
- ❖ Ahora piensen en otra persona que haya liderado un proceso donde ustedes participaron, ¿qué le pedirían?
- ❖ En esta última pregunta el facilitador va recogiendo en un papelógrafo o pizarrón las características propuestas por el grupo. Finalmente, conecta con flechas, círculos o colores los conceptos relacionados y analiza si aquello que más falta en el liderazgo son cualidades más afectivas, de valores, principios o refieren a elementos de coordinación, entre muchos otros aspectos.

## **d. Actividad de animales**

Los asistentes se han dispuesto en mesas con al menos 4 integrantes cada una. En sus mesas tienen papelógrafos, papeles y lápices.

El facilitador promueve que los integrantes de cada mesa acuerden una idea de actividad artística cultural que quieran desarrollar, pudiendo ser real o ficticia.

Todos quienes componen la mesa deberán definirse en un perfil basándose en la siguiente descripción (una persona puede tener más de dos roles siempre y cuando todo el equipo esté de acuerdo):

- ❖ Articuladores (arañas tejedoras), se caracterizan por ser aquellos miembros que trabajan incansablemente dentro de una agrupación y que siempre están dispuestos a ayudar a los demás. Entienden muy bien el trabajo en equipo y se ponen a disposición de liderazgos más marcados.
- ❖ Polinizadores (abejas), es aquel que difunde las ideas y sueños de la agrupación, polinizando y contagiando a otros.
- ❖ Líderes (leones), se caracteriza por tener un liderazgo fuerte que protege a los demás miembros y se hace responsable de tareas complejas.
- ❖ Participantes activos (hormigas trabajadoras).
- ❖ Participantes pasivos (osos perezosos) se caracteriza por ser el observador dentro del grupo, ya que siempre tiene una opinión clara respecto de las cosas que hay que hacer y cómo deben hacerse.

Una vez que los grupos han comenzado a definir roles, es importante que el facilitador invite a que tanto la idea de proyecto o actividad, como los roles, sean graficados sobre los papelógrafos.

Es importante que cada uno elabore un listado con posibles tareas a realizar en su rol.

Finalizado el ejercicio todos los grupos eligen a un representante que expone sus ideas.

## e. Cosecha

En una ronda final cada participante expresa con el objeto de la palabra qué fue lo que descubrió durante la sesión, qué opiniones tiene y cualquier otro comentario que quieran expresar.

- ❖ El guía sintetiza los elementos principales y busca dar un cierre que integre y de cuenta de los aprendizajes obtenidos.
- ❖ Se agradece a todos por su participación.
- ❖ Se aplica el cuestionario de evaluación.

## f. ¿Qué esperamos haber logrado?

- ❖ Que los participantes reconozcan condiciones y características de los liderazgos y cómo estos se adaptan para la asociatividad cultural.
- ❖ Reconocerse como potenciales líderes para la asociatividad cultural.

ANEXOS



## ENFOQUE DE GÉNERO

El género es una palabra traducida del inglés (*gender*). El género se relaciona con lo que significa ser hombre y ser mujer en una cultura y en un tiempo histórico particular. El sexo en cambio, remite a lo biológico, las mujeres menstrúan, paren, y tienen la capacidad de amamantar, mientras que los hombres tienen la capacidad de fecundar, esto no cambia, es igual en cualquier lugar del mundo, era así en el tiempo de los abuelos y seguirá siendo así en el futuro. A diferencia del sexo, el género es dinámico, y se construye culturalmente sobre las diferencias sexuales.

SEXO	GÉNERO
Diferencias biológicas, se nace con un sexo determinado	Construcción social a partir de las diferencias biológicas
No cambia	Es diferente en cada cultura
Hembra/ macho	Lo que significa ser hombre y ser mujer en una cultura particular y en un tiempo histórico determinado

Durante la infancia se tienden a hacer distinciones entre niñas y niños. A las niñas se les incita a jugar con muñecas, y desde pequeñas aprenden a cuidar, se les enseña a ser cariñosas y tranquilas. A los niños en cambio, se les incita a jugar con autos, herramientas, se les permite en mayor medida que a las mujeres ser inquietos, y desarrollar habilidades creativas y motoras.

Así desde pequeños y de manera natural, vamos construyendo roles diferenciados para hombres y mujeres, y reproduciendo relaciones de género desiguales.

**Los roles atribuidos socialmente a las mujeres se sitúan en el mundo doméstico, se relacionan con la crianza y el cuidado, es decir con la labores que se realizan al interior del hogar, en cambio los roles atribuidos a los hombres están relacionados con el mundo público (fuera de la casa), se les atribuye la responsabilidad de ser proveedores.**

A partir de estos roles, se construyen estereotipos de género, es decir generalizaciones sobre el comportamiento que debieran tener hombres y mujeres. Los estereotipos son una forma de caracterizar a un grupo a partir de las representaciones mentales que se tienen sobre ese grupo, es una especie de caricatura. Cuando se adopta un estereotipo, ponemos bajo la misma etiqueta simplificadora a todos los miembros de un grupo. Por ejemplo: las mujeres son cariñosas, débiles; los hombres son violentos y fuertes. Estos estereotipos transmiten creencias sobre lo que deben y pueden hacer hombres y mujeres y muchas veces sin darnos cuenta, en nuestras acciones cotidianas, vamos reforzando esos estereotipos.

Algunas preguntas que es necesario hacerse para que las actividades o proyectos desarrollados favorezcan la igualdad de género son:

- **¿El proyecto/actividad favorece la plena participación de hombres y mujeres en todas sus etapas?**
- **Si no hay una participación igualitaria ¿por qué sucede esto? ¿qué podemos hacer para revertir esta situación?**
- **¿Considera el proyecto los intereses y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres?**
- **¿Cómo se reparten las tareas entre hombres y mujeres al interior del proyecto/actividad?**
- **¿El proyecto/actividad refuerza estereotipos o ayuda a revertirlos? ¿de qué manera?**
- **Al evaluar el proyecto cabe preguntarse ¿qué modificaciones podemos realizar para que en futuros proyectos se favorezca una participación igualitaria de hombres y mujeres?**

Considerar estos elementos es el primer paso para que los proyectos y actividades culturales desarrolladas sean inclusivos y favorezcan relaciones de género más igualitarias.

## Notas

## Notas

## Notas

PUBLICACIONES CULTURA es una serie de proyectos editoriales sin fines de lucro del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes que tiene por objeto difundir contenidos, programas y proyectos relacionados con la misión de la institución.

Cuenta con un sistema de distribución que permite poner las publicaciones a disposición del público general, utiliza de preferencia tipografías de origen nacional y papel proveniente de bosques de manejo sustentable y fuentes controladas.

**Luciano Cruz-Coke Carvallo**

Ministro Presidente del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes

**Carlos Lobos Mosqueira**

Subdirector Nacional

**Magdalena Aninat Sahli**

Directora de Contenidos y Proyectos

**Soledad Hernández Tocol**

Asesora de Contenidos y Proyectos

**Lucas Lecaros Calabacero**

Coordinador de Publicaciones

**Miguel Ángel Viejo Viejo**

Editor y productor editorial

**Ignacio Poblete Castro**

Director de Arte



**Programa Fomento al Desarrollo Cultural Local**  
**Consejo Nacional de la Cultura y las Artes**



Consejo  
Nacional de  
la Cultura y  
las Artes

Gobierno de Chile

Publicaciones  
**Cultura**