Encuesta de género 2025/26: Resultados

1. Resumen de las instituciones encuestadas

El número total de instituciones encuestadas fue de **104** afiliados a la FIAF de un total de 186, o el 56%.

La proporción de instituciones encuestadas que representaban a los miembros de la FIAF fue significativamente mayor que la de las que representaban a los Asociados.

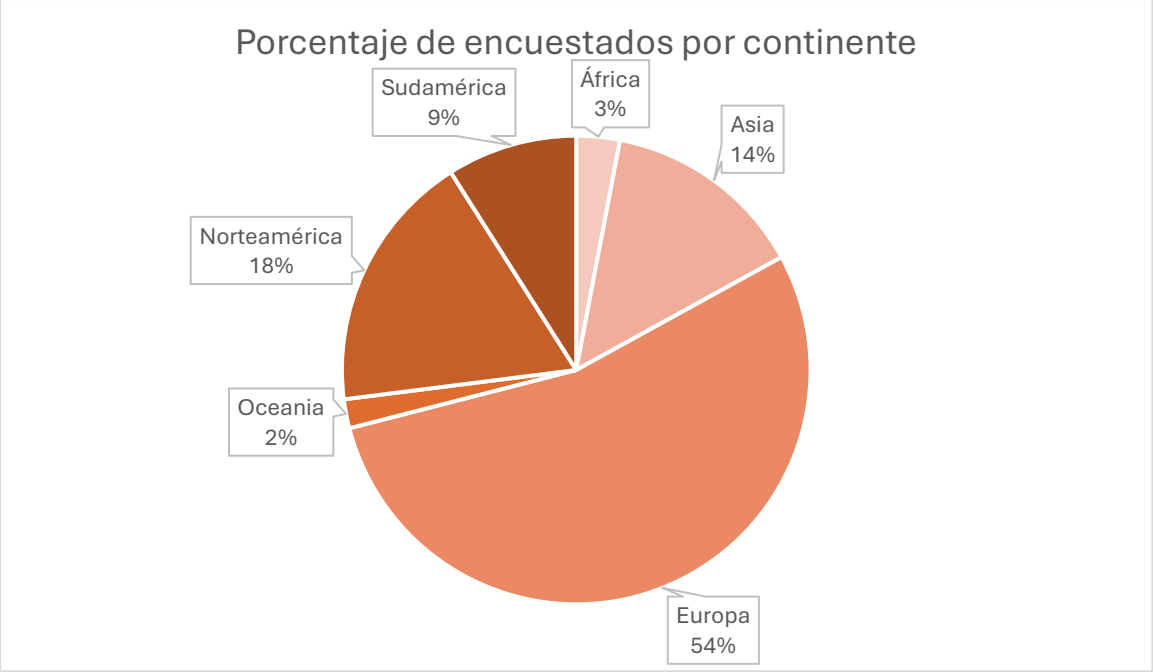
Tipo de afiliado	**Número de encuestados (y porcentaje)**
Miembros	**70** de 97 (72%)
Asociados	**34** de 89 (38%)
Total	**104** de 186 (56%)

1.1. Instituciones encuestadas por ubicación geográfica

La distribución geográfica de las instituciones encuestadas replicó casi exactamente la distribución geográfica global de todos los afiliados a la FIAF. Los europeos representaron más de la mitad de las instituciones encuestadas (54%), mientras que los afiliados de África y Oceanía fueron los menos representados, como ocurre en la comunidad FIAF en general.

Porcentaje de encuestados por continente:

	Porcentaje de encuestados	**vs.**	**Porcentaje de todos los afiliados a la FIAF**
África	3%		5%
Norteamérica	18%		18%
Sudamérica	9%		8%
Asia	14%		14%
Europa	54%		52%
Oceanía	2%		3%



La representación de países individuales entre los encuestados tampoco fue sorprendente. Los dos países con el mayor número total de afiliados en la red FIAF, Francia y Estados Unidos, fueron también, con diferencia, los más representados entre los encuestados. (Para proteger el anonimato de los encuestados, no se proporcionan desgloses exactos.)

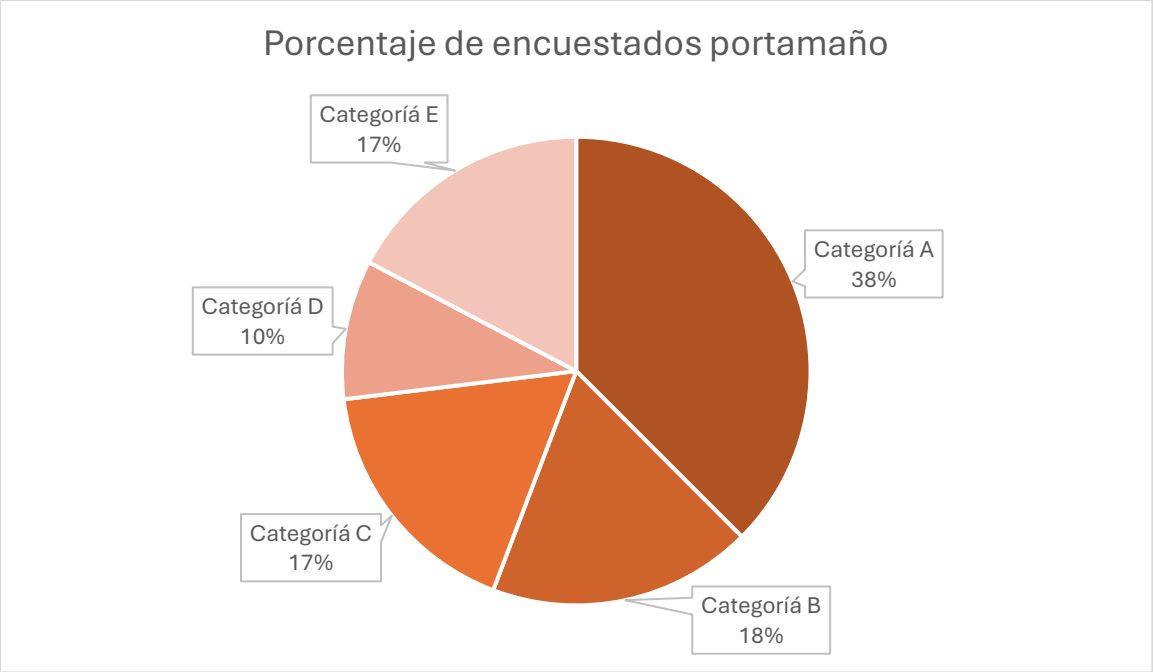
1.2 Instituciones encuestadas por tamaño

Todos los afiliados a la FIAF se dividen en 5 categorías según su presupuesto anual, que van desde A (rango de presupuesto más alto) hasta E (más bajo). Aunque el tamaño de una institución puede medirse de varias maneras, el presupuesto anual es un indicador útil de la magnitud de las actividades de los afiliados; por lo tanto, las instituciones de la categoría A pueden considerarse en términos generales como las "más grandes", mientras que las de la categoría E pueden considerarse las "más pequeñas".

A diferencia de la distribución geográfica, existía una notable disparidad entre la distribución de instituciones pequeñas, medianas y grandes entre las instituciones consultadas y su distribución en toda la comunidad de la FIAF. Las dos cohortes con el presupuesto más alto estaban sobrerrepresentadas en las respuestas, con un 38% de los participantes procedentes de instituciones de Categoría A (frente a una representación global del 31%) y un 18% de instituciones de Categoría B (frente a una representación global del 14%). En cambio, las instituciones de tamaño medio (Categoría C) estaban subrepresentadas (17% frente a una representación global del 20%), así como la cohorte de menor tamaño (Categoría E; 17% de las respuestas frente a su representación global del 25%).

Porcentaje de instituciones encuestadas por tamaño:

	Porcentaje de encuestados	vs.	Porcentaje de todas las filiales FIAF
Categoría A	38%		31%
Categoría B	18%		14%
Categoría C	17%		20%
Categoría D	10%		10%
Categoría E	17%		25%

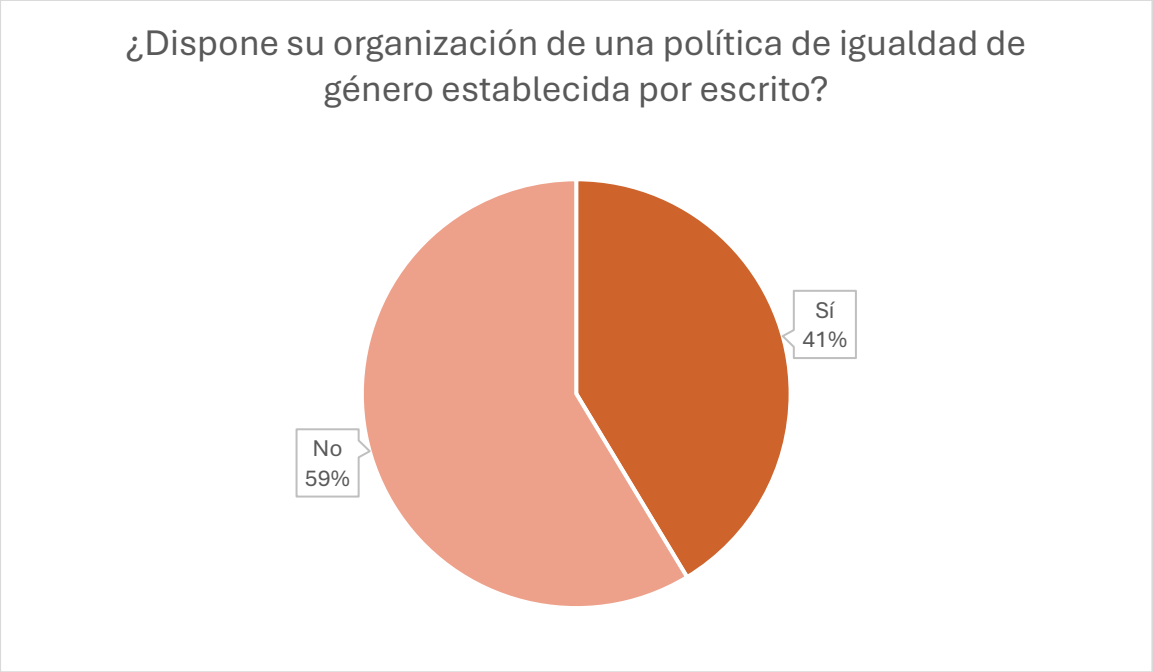


Esta inconsistencia es posiblemente auto explicativa, ya que las instituciones más grandes tienen más probabilidades de disponer de recursos humanos para responder a una encuesta no obligatoria. Otras posibles explicaciones pueden incluir la percepción de falta de relevancia de un cuestionario sobre este tema para instituciones más pequeñas, y contextos políticos volátiles que pueden afectar de forma desproporcionada a los afiliados más pequeños y perturbar sus operaciones diarias, impidiéndoles responder a una encuesta como esta.

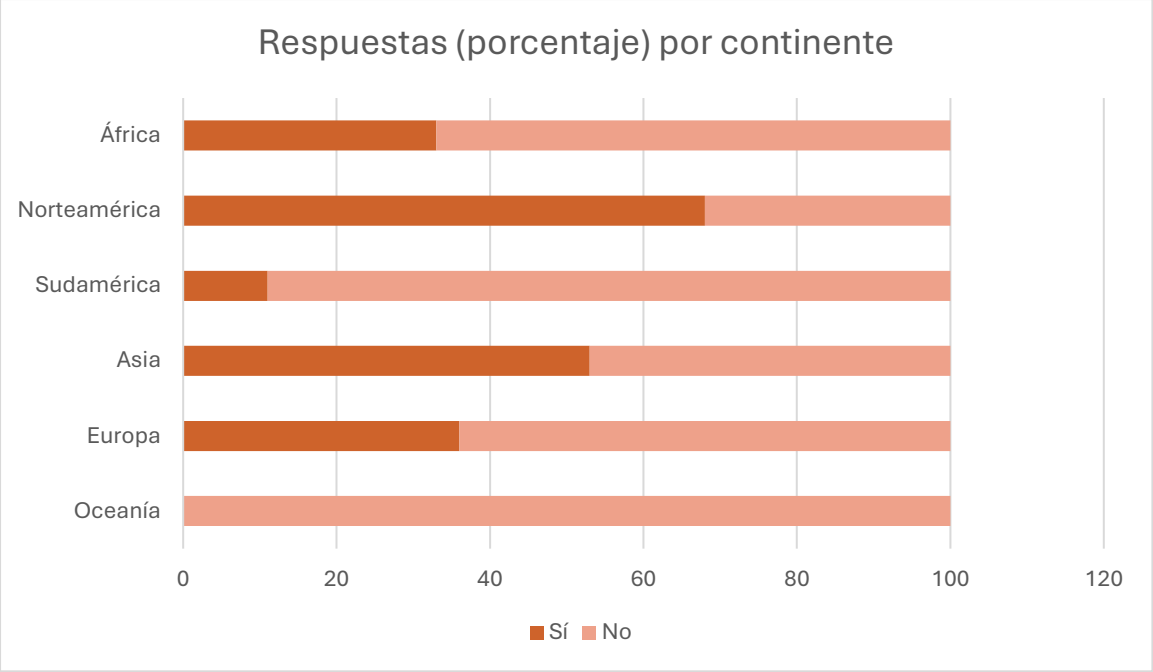
2. Políticas de igualdad de género

La encuesta comenzó con la pregunta: "¿Dispone su organización de una política de igualdad de género establecida por escrito?" Las instituciones que aún no habían elaborado una política escrita sobre igualdad de género superaban ligeramente en número a las que sí disponían de ella.

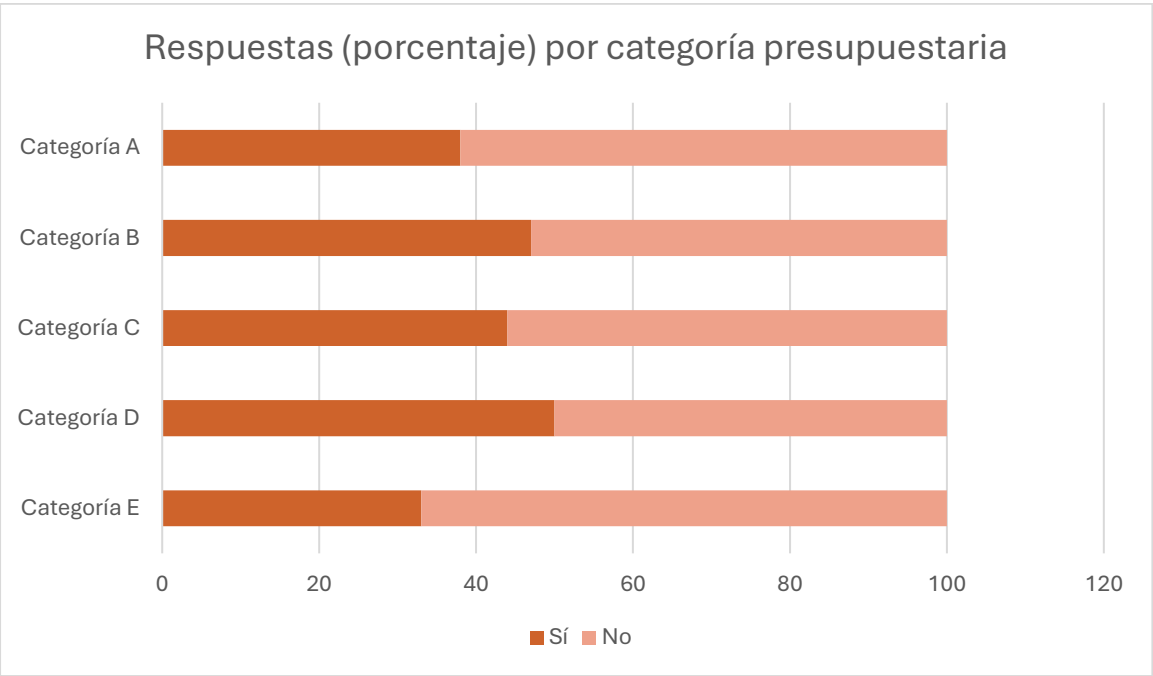
Sí	43 (41%)
No	61 (59%)



Las instituciones norteamericanas encuestadas resultaron ser las que tenían más probabilidades de contar con una política escrita de igualdad de género en sus instituciones, ya que el 68% de las instituciones de esta región respondieron positivamente a esta pregunta. Las instituciones con base en Asia fueron las segundas con mayor probabilidad, con un 53%. Las participantes de Sudamérica y Oceanía tenían menos probabilidades de contar con una política de igualdad de género (aunque conviene tener en cuenta que estas dos regiones, junto con África, ofrecen las muestras de menor tamaño entre las encuestadas).



Cruzando las respuestas a esta pregunta con las categorías presupuestarias, parece quizás sorprendente que tener un presupuesto en el extremo más alto no aumentaba la probabilidad de responder positivamente a esta cuestión. De hecho, las categorías en ambos extremos de la escala mostraron las tasas de respuesta "Sí" más bajas, con un 33% de las instituciones de Categoría E y un 38% de las de Categoría A afirmando contar con políticas de igualdad de género.

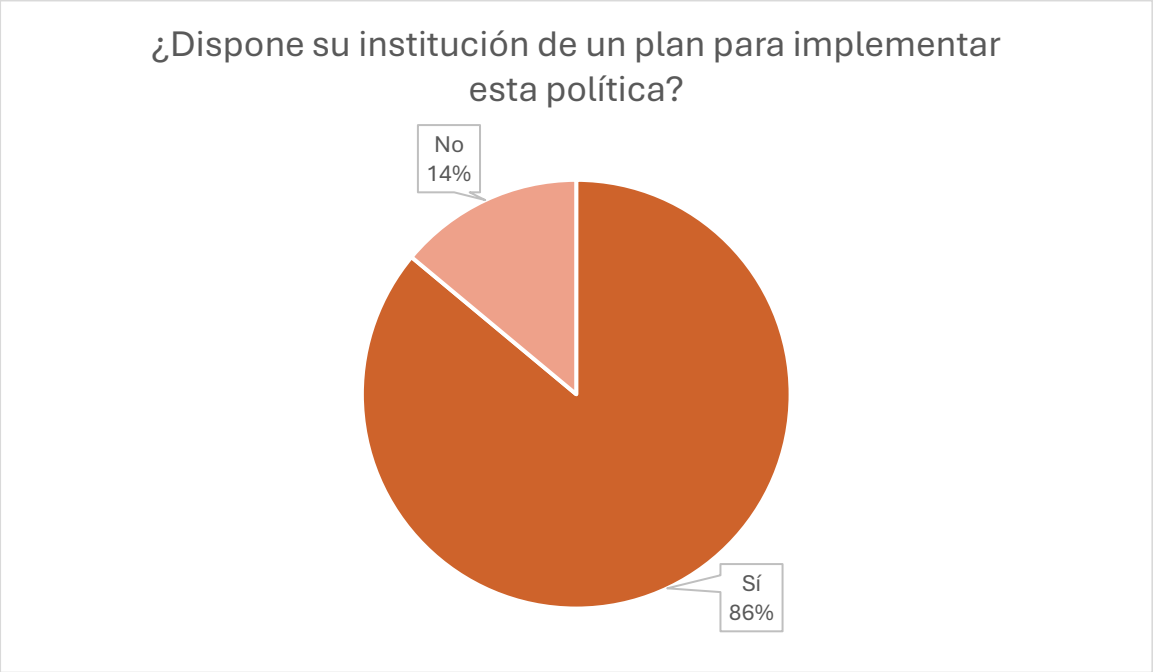


Conviene destacar que los totales obtenidos para todas las preguntas siguientes incluidas en esta sección se basan en el número de participantes que respondieron "Sí" a esta primera pregunta.

2.1 Implementación

La gran mayoría (86%) de las instituciones encuestadas con una política escrita de igualdad de género declaró que tenía un plan de implementación para dicha política.

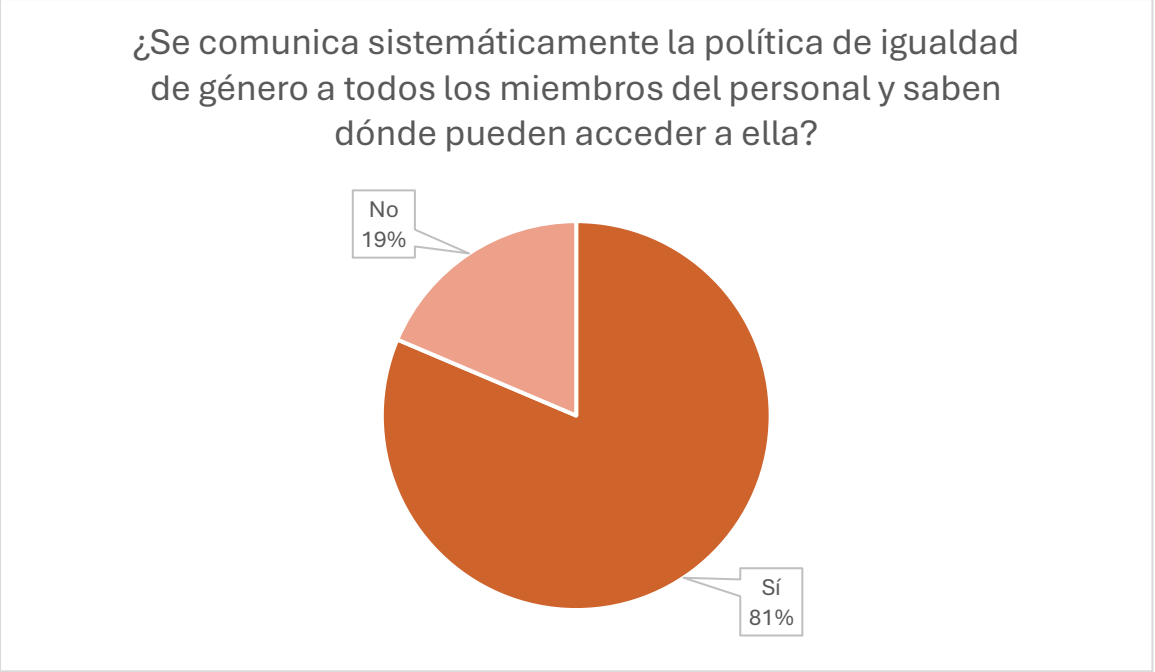
Sí	37 (86%)
No	6 (14%)



2.2 Visibilidad y accesibilidad

De nuevo, una clara mayoría (81%) de las instituciones encuestadas con una política escrita de igualdad de género afirmaron que aseguraban la visibilidad interna y accesibilidad de esta política informando sistemáticamente a los empleados sobre su existencia y dónde consultarla.

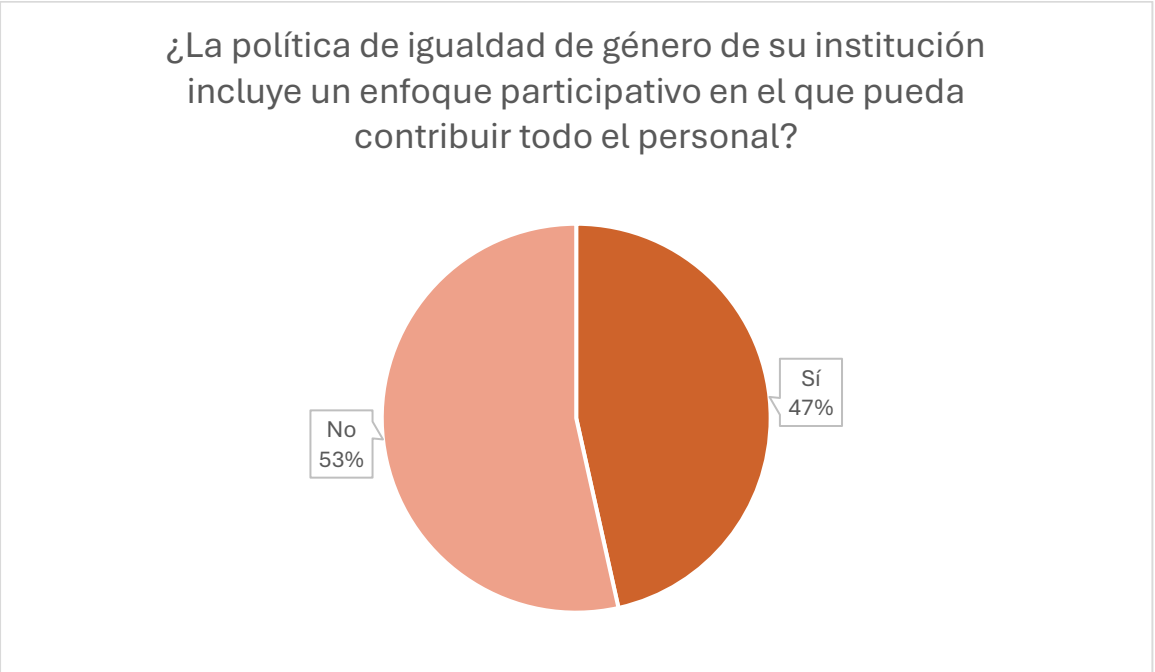
Sí	35 (81%)
No	8 (19%)



2.3 Componente participativo

También se preguntó a las instituciones encuestadas si existía un componente participativo en su política de igualdad de género al que todo el personal pudiera contribuir. Hubo una división casi equitativa en las respuestas a esta pregunta, con una ligera mayoría (53%) respondiendo que no la hubo.

Sí	20 (47%)
No	23 (53%)



2.4 Disponibilidad en línea

En respuesta a la solicitud: "Si su institución ha publicado esta política en línea, facilite aquí la URL", un total de 19 instituciones encuestadas proporcionaron una URL de acceso público; otras 5 instituciones enviaron enlaces privados o compartieron sus políticas por correo electrónico. Esto significa que al menos el 44% de las instituciones encuestadas con una política de igualdad de género hacen que su política sea públicamente accesible en línea. Sin embargo, es importante señalar que esta pregunta no era obligatoria, por lo que puede haber un grupo adicional de instituciones encuestadas cuyas políticas estén disponibles en línea pero que decidieron no compartirlas a través de la encuesta.

2.5 Comentarios adicionales

Se animó a las instituciones encuestadas a añadir más detalles en un campo de texto libre al final de esta sección. Los comentarios aclaraban frecuentemente el origen de la política, y muchos explicaban que pertenecían a la organización matriz de la institución y no al archivo fílmico en sí, o que su institución dependía de políticas nacionales o regionales.

Otras respuestas profundizaron en la aplicación práctica de estas políticas. Los temas incluían la accesibilidad de la política, el nombramiento de miembros específicos del personal o grupos de trabajo para implementar la política, y la organización de clases y talleres para formar al personal en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

> “[...] Se espera que el personal lea todas las secciones durante su incorporación y que todo el personal sea notificado cuando se realicen actualizaciones o cambios en el manual. El personal que tenga preguntas sobre esta política, incluyendo cambios en su expediente oficial o que desee hablar de su situación personal, puede contactar con el Director Senior de Recursos Humanos.”

> “[...] El grupo de trabajo contra la discriminación está formado por varios miembros del personal de diferentes departamentos de [institución], pero no está abierto a todos los miembros del personal."

> “[...] También impartimos clases regulares sobre la prevención de la violencia sexual y el acoso sexual [...]”

Algunas respuestas aludían a cuestiones de accesibilidad o concienciación.

> “Sin embargo, una vez comprometidos, a los/as colegas a veces les resulta difícil acceder a [...] a toda la información disponible.”

> “[...] La política se compartió con todo el personal al finalizarla. Sin embargo, la institución puede tomar esta encuesta como una inspiración para considerar cómo

cada nuevo miembro del personal será informado de la política una vez que se incorpore a la institución."

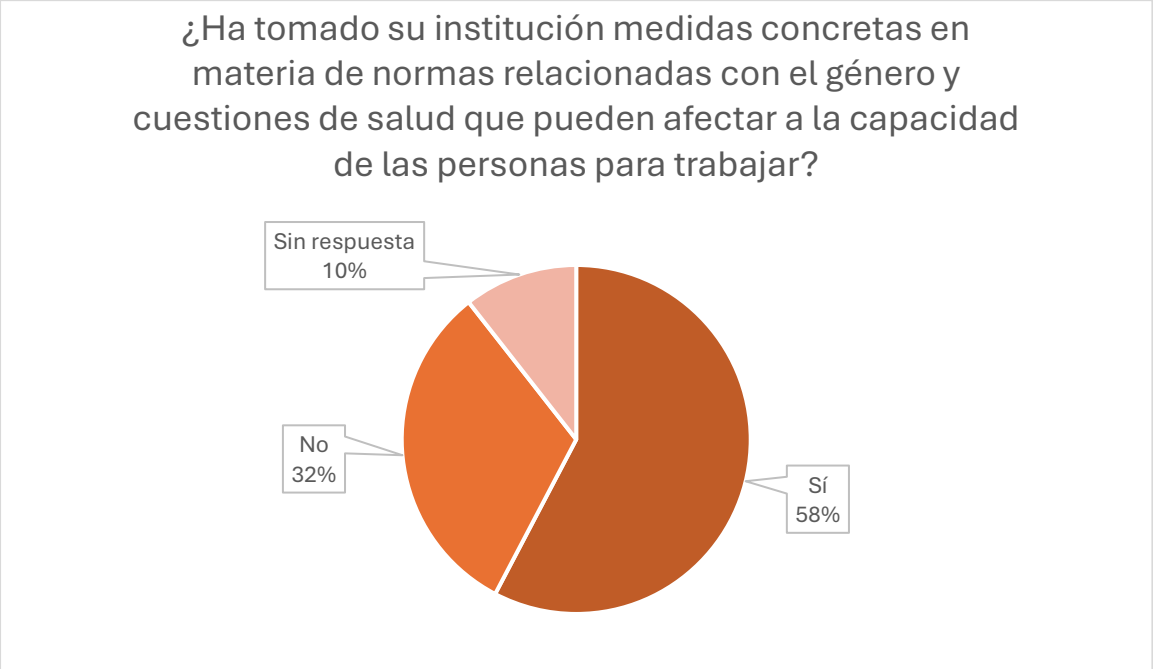
"No creo que tengamos..."

3. Medidas prácticas relacionadas con las normas de género y cuestiones de salud

Esta sección buscaba establecer la prevalencia de medidas prácticas relacionadas con las normas de género y los problemas de salud. Desafortunadamente, la primera pregunta de esta sección, "¿Ha tomado su institución medidas concretas en materia de normas relacionadas con el género y cuestiones de salud que pueden afectar a la capacidad de las personas para trabajar (por ejemplo: responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, síntomas de la menstruación, síntomas de la menopausia, etc.)?", fue erróneamente marcada como no obligatoria. Como resultado, varias participantes se saltaron esta pregunta.

Más de la mitad (58%) de los encuestados respondió que sí.

Sí	60 (58%)
No	33 (32%)
Sin respuesta	11 (10%)



Los comentarios adicionales revelaron una disparidad significativa en las medidas implementadas. Varias instituciones mencionaron la baja por paternidad, pero en algunos casos se reservaba solo para madres. También se destacaron horarios flexibles, ajustes especiales y, a veces, reducción de horas laborales sin pérdida salarial. También se mencionó la manutención para el cuidado infantil en diversas formas: apoyo para guardería o cuidado infantil in situ, políticas de teletrabajo y tiempo libre asignado para el cuidado infantil. También se mencionó ocasionalmente el apoyo a otros tipos de cuidadores/as.

> "Las mujeres con niños menores de 12 años tienen derecho a trabajar una hora menos de la que se les exige trabajar."
>
> "[...] Se autoriza un régimen de jornada laboral semanal reducida para empleados con niños menores de 12 años o, en el caso de niños con discapacidad, independientemente de la edad."
>
> "El personal pueden elegir entre 3 horas de trabajo (35 horas / 37 horas/39 horas), lo que les permite adaptar su agenda sabiendo que en la fórmula de las 37 horas tienen medio día libre. Los empleados tienen 12 posibles días de enfermedad al año, con prueba médica. Se está realizando una reflexión para apoyar a los cuidadores."
>
> "[...] Hay plazas de guardería gratuitas para los empleados. Es posible un trabajo temporal a tiempo parcial para el cuidado de los niños."

Varias instituciones encuestadas señalaron medidas prácticas en sus lugares de trabajo para atender cuestiones de salud relacionadas con el género, como los síntomas de la menstruación o la menopausia, o la atención de afirmación de género.

> "[...] El personal femenino tiene derecho a solicitar días de permiso para revisiones ginecológicas anuales. [...]"
>
> "[...] Tras una iniciativa de empleadas femeninas, la organización proporciona productos menstruales gratuitos para nuestra plantilla."
>
> "Tenemos grupos de salud y seguridad que incluyen la menopausia en el trabajo. [...]"
>
> "[...] El personal de diversas identidades de género que están en transición de género pueden utilizar 30 días de baja por enfermedad y otros tipos de permisos según sus derechos básicos para tratamientos hormonales, consultas psiquiátricas, cirugías y recuperación postoperatoria. Sin embargo, si se proporciona un certificado médico de un centro sanitario, el permiso no se contará contra sus días de baja."

Algunas respuestas se referían a ajustes de trabajo flexibles que no estaban explícitamente definidos por género.

> "Nuestra institución ofrece ajustes de trabajo flexibles para la mayoría del personal. Sin embargo, aún no hemos implementado medidas específicas que aborden problemas de salud relacionados con el género, como los síntomas menstruales o menopáusicos."

"Como agencia gubernamental, [la institución] ha considerado redundante introducir una política adicional sobre algo que es obligatorio por defecto. [La institución] ofrece la mayor flexibilidad posible a su personal que tiene problemas de salud o necesita cuidar a sus seres queridos."

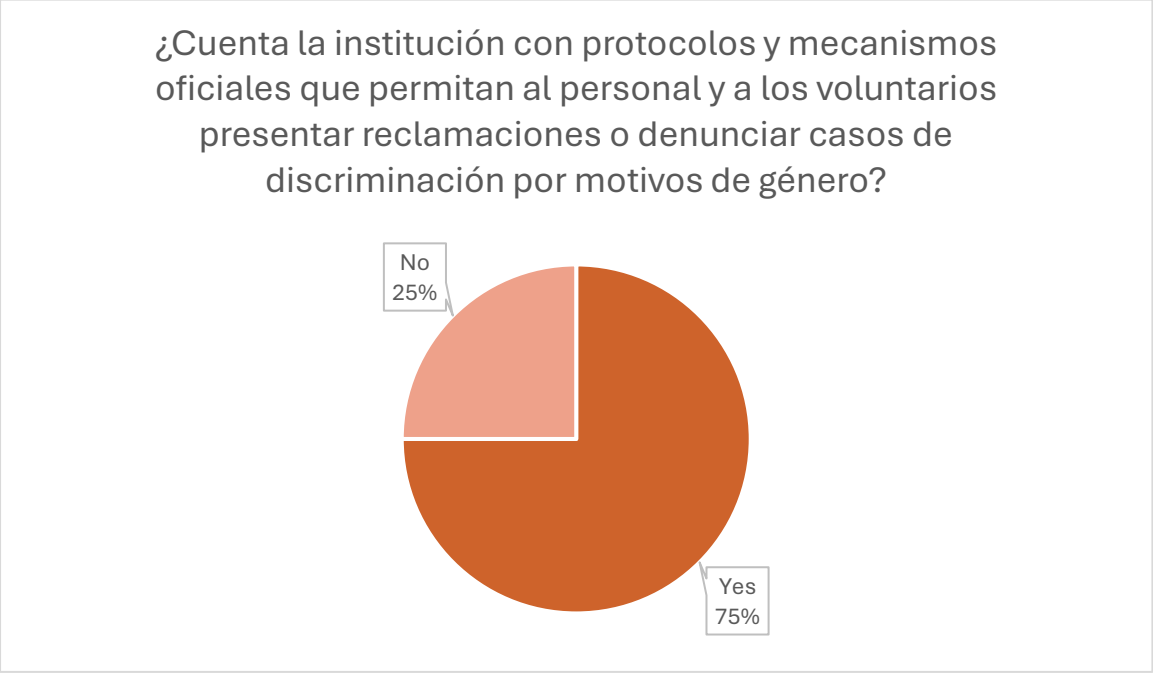
"No, porque nuestra institución siempre es muy cuidadosa con las solicitudes del personal, ya sean responsabilidades de cuidado infantil o cuestiones de salud en un sentido más amplio."

4. Discriminación por razón de género

4.1 Mecanismos formales de denuncia/denuncia

Tres cuartas partes de las personas encuestadas afirmaron que sus instituciones contaban con protocolos y mecanismos formales para permitir que el personal y los voluntarios presentaran quejas o denunciaran casos de discriminación por motivos de género.

Sí	78 (75%)
No	26 (25%)



Se identificaron varias herramientas de reporte en los comentarios, que van desde cajas físicas o canales digitales para depositar quejas hasta referentes específicos responsables de recibir informes. Los referentes y consultores mencionados incluían a

los responsables/supervisores de los empleados, comités específicos, asesores externos, sindicatos y personal de RRHH delegados para abordar cuestiones relacionadas con el acoso y el sexismo.

> "Nuestros empleados pueden presentar quejas a través de un buzón de sugerencias confidencial."
>
> “[...] Los empleados presentan quejas o informes por escrito a su supervisor inmediato y al Secretario de la institución."
>
> “[...] Las quejas pueden presentarse directamente al supervisor o a través de un canal online anónimo. La unidad responsable responderá en un plazo de 7 días."
>
> "Una persona dedicada a estos temas en el departamento de recursos humanos. Existencia de un formulario de informe en la intranet [...]"
>
> "Sí, la queja puede presentarse directamente al comité de ética [...] El comité solicitará una defensa a la persona quejada e impondrá las sanciones necesarias."
>
> “Contamos con el acompañamiento de una asesora especializada en género, a quien recurrimos cuando alguna situación lo requiere. Ella nos orienta, recibe consultas y canaliza nuestras inquietudes o denuncias vinculadas a situaciones de discriminación o violencia por motivos de género, asegurando un abordaje responsable y confidencial. [...]”
>
> “[...] El personal y los voluntarios pueden contactar con asesores confidenciales (internos y externos) y presentar quejas oficiales a través del comité de quejas."

Algunas personas encuestadas informaron que, aunque su institución carecía de un mecanismo formal para denunciar casos de discriminación por motivos de género, su cultura laboral era acogedora y/o diversa. En algunos casos, el pequeño tamaño de la institución o la dependencia de políticas y protocolos gubernamentales se citaron como razones para la ausencia de un mecanismo dedicado de informe.

> "No existen mecanismos formales, pero buscamos crear un ambiente acogedor para que la gente pueda denunciar cualquier caso de discriminación."
>
> "Como somos una organización pequeña, hasta ahora no hemos sentido la necesidad de adoptar un protocolo formal en caso de que necesitemos presentar quejas o denunciar casos de discriminación por razón de género. Nuestra institución cuida del personal, que puede informar de cualquier situación difícil, con la confianza de que serán escuchados."
>
> “[...] [Institución] no tiene políticas específicas sobre esto, pero debe regirse a la ley.”

Varios participantes afirmaron que sus instituciones estaban actualmente buscando mejorar sus protocolos de informe.

> "[La institución] pretende mejorar aún más estos protocolos y mecanismos porque los disponibles hasta ahora han sido reconocidos como aún no suficientemente efectivos. [...]”

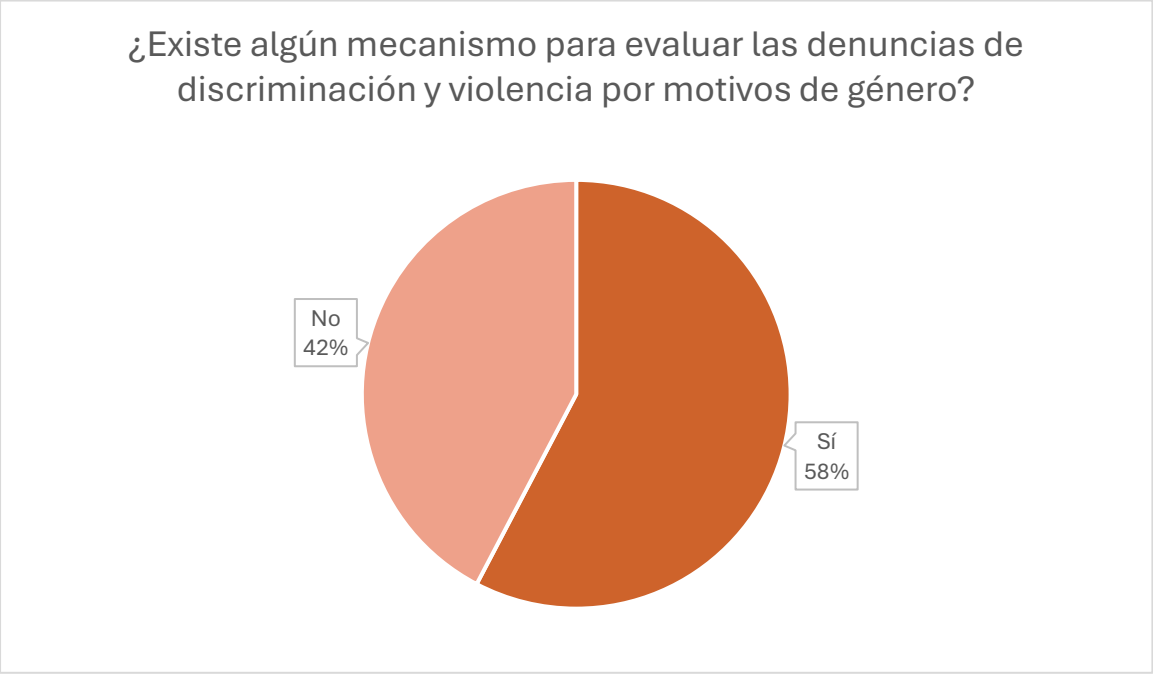
> “[...] Debido a una postura abiertamente feminista de la institución y su dirección, existe una base de confianza que ya ha llevado a que se denuncien incidentes. Sin embargo, no consideramos que esto sea suficiente, ya que las cosas pueden cambiar y todos tenemos puntos ciegos. También creemos que es necesaria una base formalizada a la que todos puedan consultar, especialmente los recién llegados. Estamos trabajando en esto."

4.2 Evaluación de informes

Se preguntó a las/os participantes si sus instituciones disponían de un mecanismo para evaluar denuncias de discriminación y violencia de género.

El número de respuestas positivas a esta pregunta fue menor que en la pregunta anterior, con solo el 58% de las personas respondiendo que sí. Esto sugiere que, aunque muchas instituciones cuentan con sistemas para recibir quejas de este tipo, estos sistemas no incluyen necesariamente la evaluación de las quejas.

Sí	60 (58%)
No	44 (42%)



Sin embargo, la sutileza entre esta pregunta y la anterior pudo haber sido entendida de forma diferente por cada persona encuestada. Por ejemplo, un/a participante afirmó que su institución no disponía de un mecanismo para que el personal pudiera presentar quejas, pero sí un mecanismo para evaluar dichas quejas. Este/a participante aclaró en sus comentarios que, aunque el archivo afiliado a la FIAF no tenía su propio mecanismo para recibir quejas, su institución matriz sí lo tenía.

Otros comentarios se referían a procedimientos de evaluación realizados por comités internos u organismos externos, así como a la realización regular de revisiones de los informes recibidos.

> "[...] Cuando se presenta el caso debe pasar a un comité de Asuntos de Género y Diversidades Sexuales en donde se dan las garantías de anonimato, además de los acompañamiento y seguimiento necesarios para la resolución del caso, si el caso no se puede solucionar dentro de la institución de hace un direccionamiento a las entidades gubernamentales necesarias para poder dar resolución."
>
> "El órgano de inspección disciplinaria realiza revisiones anuales de quejas, informes y la gestión de casos de conducta inapropiada, y presenta análisis resumidos a las autoridades de alto nivel."
>
> "[...] También se entrega un reporte anual a la Dirección General respecto al número de quejas recibidas, las recomendaciones emitidas y los motivos de cada una de las denuncias."

Algunas personas encuestadas afirmaron que, aunque su institución aún no disponía de procedimientos de evaluación, esto era algo que pretendían implementar en el futuro. Un pequeño número de participantes afirmó que no sabía qué mecanismos tenían sus instituciones para evaluar los informes (si es que tenían alguno).

5. Cifras de personal

5.1 Representación de género entre todo el personal

Se pidió a las personas participantes que informaran sobre la representación de género entre su personal de todo tipo como cifras brutas. Se calculó un porcentaje medio para cada categoría de género generando proporciones para cada categoría en cada institución individual, y luego calculando un promedio para cada categoría en todas las instituciones.

Entre las personas que trabajan en la institución (a tiempo completo y a tiempo parcial, fijas y temporales, directivas y no directivas), ¿cuántas se identifican como:

	MUJERES	**HOMBRES**	**DE GÉNERO NO CONFORME**
Proporción media de personal por institución (número entero más cercano)	51%	48%	1%

5.2 Representación de género en puestos directivos

A continuación, se pidió a los/as participantes que informaran sobre el número de personas en puestos directivos para cada categoría de género. De nuevo, los porcentajes siguientes se calcularon generando ratios para cada categoría de género en cada institución individual, y luego calculando un promedio para cada categoría de género en todas las instituciones.

Entre las personas que ocupan puestos directivos, ¿cuántas se identifican como:

	MUJERES	**HOMBRES**	**DE GÉNERO NO CONFORME**
Proporción media de personal por institución (número entero más cercano)	48%	50%	2%

Aunque estos resultados sugieren que las instituciones de las personas encuestadas están, de media, cerca de la paridad de género en la fuerza laboral, existe una ligera infrarrepresentación de mujeres en puestos directivos en comparación con su representación general.

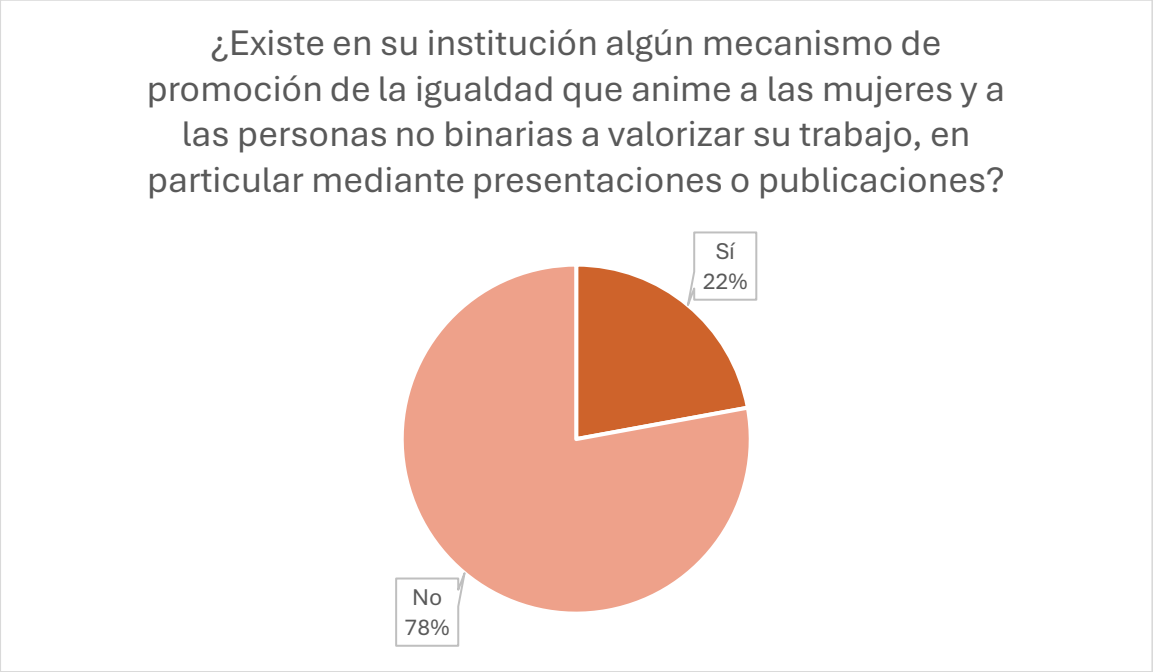
Comparar la representación de los/as empleados/as no conformes con el género en las respuestas de las personas encuestadas con la representación de adultos no conformes con el género en la población general es difícil, ya que cuestiones relacionadas con las definiciones, la toma de censos y la auto-declaración hacen casi imposible determinar el porcentaje de personas no conformes con el género en todo el mundo. Sin embargo, estudios recientes a gran escala realizados en Estados Unidos[1], Brasil[2] y Reino Unido[3] sugieren tasas del >2% en estos países. Teniendo esto en cuenta, la representación de individuos no conformes con el género en las instituciones que responden puede estar más o menos a la par con la proporción de esta categoría de género en la población general.

[1] https://news.gallup.com/poll/656708/lgbtq-identification-rises.aspx
[2] https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7838397/
[3] https://www.ons.gov.uk/news/news/firstcensusestimatesongenderidentityandsexualorientation

6. Destacando el trabajo de mujeres y personas no conformes con el género

Se preguntó a los participantes si existía un mecanismo de igualdad dentro de su institución que animara a mujeres y al personal no conforme con el género a destacar su trabajo, especialmente a través de presentaciones o publicaciones. Una clara mayoría respondió que no a esta pregunta.

Sí	23 (22%)
No	81 (78%)



Muchos comentarios afirmaron que todo el personal de su institución, independientemente del género, era animado a destacar su trabajo.

> “[...] Todos los miembros del personal, independientemente de su género, tienen igualdad de oportunidades para presentar sus logros laborales mediante presentaciones orales y para presentar informes escritos como parte del proceso de solicitud para títulos profesionales y técnicos."
>
> "No existe un mecanismo especial en nuestra institución, ni es necesario, ya que nuestras propuestas para exposiciones, publicaciones y presentaciones son aprobadas por la dirección en función de su contenido y calidad, no de quién proponga qué. Somos completamente iguales en esto."
>
> "No existe un mecanismo formal, sin embargo, animamos a todas las personas, independientemente de su identidad de género, a valorar su trabajo."

Sin embargo, algunas instituciones señalaron tener políticas que promueven la participación de las mujeres en la fuerza laboral, incluyendo una política de igualdad en cuanto a la participación en eventos públicos, presentaciones y conferencias, así como la implementación de presupuestos sensibles al género.

7. Comentarios adicionales

7.1 Prácticas de las instituciones

56 personas encuestadas escribieron una respuesta extensa a la pregunta: "¿Desea añadir algún otro comentario sobre las prácticas de su institución en materia de igualdad de género?"

Muchas respuestas incluyeron referencias a la necesidad de formalizar las prácticas de igualdad de género e implementar medidas prácticas, así como una tendencia a pasar por alto la igualdad de género en comparación con otras iniciativas de diversidad e inclusión.

> “Si bien actualmente no contamos con una política formalmente escrita, existen lineamientos de acción y criterios de trabajo compartidos que orientan nuestras prácticas en materia de igualdad de género con perspectiva en derechos humanos. Es un tema presente permanentemente en nuestra gestión y que no pasa inadvertido en los procesos, decisiones y actividades de la institución. Como vía de mejora, reconocemos la necesidad de formalizar en un documento escrito que deje asentado nuestro compromiso y oriente de forma clara las acciones futuras en esta materia.”

> "Encuestas como esta hacen darse cuenta de que nuestra institución podría hacer mucho más para formular y articular prácticas en torno a la igualdad de género. Recientemente se han avanzado en el desarrollo de prácticas en torno a la diversidad y la comunidad LGBTQ+, con foros de personal y representantes que se reúnen regularmente para debatir cuestiones y fomentar la adopción de prácticas cuando sea apropiado, pero no existe tal foro para la igualdad de género."

> "Actualmente, la institución se centra principalmente en cuestiones de seguridad y formación profesional, y aún queda por desarrollar y adoptar formalmente una política de igualdad de género. [...]”

> “[...] Independientemente del género, hemos tratado a todo nuestro personal, voluntarios y becarios con justicia y respetado sus habilidades y talentos. Sin embargo, hemos reconocido la necesidad de articular mejor nuestras políticas, por lo que estamos revisando las directrices escritas para el personal y los voluntarios.”

Varias instituciones encuestadas aprovecharon esta oportunidad para explicar mejor las cifras de personal proporcionadas (véase la sección 5). Algunos hablaron favorablemente del equilibrio de género en su plantilla y puestos directivos, mientras que otros comentaron que hay margen de mejora en este aspecto.

> “[...] La mayoría de los puestos de liderazgo ahora los ocupan mujeres, lo que es un ejemplo poderoso del empoderamiento femenino en el escenario global. [...]”
>
> "En cuanto a la representación de género entre empleados y colaboradores, [la institución] está muy equilibrada. La directora actual es una mujer; sin embargo, es cierto que entre los cinco jefes de departamento hay cinco hombres y una mujer. [...]”
>
> "Mi institución implementa políticas de igualdad de género y programas de bienestar relacionados de acuerdo con las leyes y directrices nacionales. Sin embargo, como puede verse en la proporción de género en puestos directivos, quienes ocupan puestos clave en la toma de decisiones son predominantemente hombres. [...]”
>
> "Planeamos tener mejor en cuenta a las mujeres en nuestro personal [...]"

Varias respuestas incluyeron menciones a los esfuerzos de las instituciones por promover el trabajo de mujeres, así como de personas no conformes con el género, en sus colecciones y programación.

> "Más allá de las políticas internas, [la institución] se centra activamente en la visibilidad de las mujeres (olvidadas) en la historia del cine a través de la investigación de colecciones, proyectos de historia oral, digitalización y restauración, así como actividades de conferencias y programación."
>
> "Además de mujeres que trabajan en [institución], presentamos comisarias y cineastas no conformes con el género en nuestra programación cinematográfica habitual y fondos de archivo."
>
> “[...] desde [institución], contamos con una invitación a la ciudadanía para diversificar y generar acceso y participación en la programación; donde se amplían las miradas, y fortalecen los procesos de formación de públicos y el conocimiento sobre el cine y el audiovisual para toda la ciudadanía.”

Cabe destacar que algunas respuestas a esta pregunta señalaron una percepción de ausencia de cuestiones relacionadas con el género en la institución de la persona encuestada, aunque algunas aún enfatizaban la necesidad de medidas prácticas al respecto.

> "No se han emprendido iniciativas para apoyar y promover la diversidad de género, ya que [la institución] es tradicionalmente diversa y no abusiva."
>
> "Actualmente, nuestra institución no ha identificado cuestiones relacionadas con la igualdad de género, y no se han recibido quejas ni informes."

> “En nuestra institución, existe un alto nivel de tolerancia y respeto hacia todos los géneros y personas no conformes con el género, sin mecanismos especiales que regulen esta área. [...] No tengo constancia de ningún caso que pueda clasificarse en este grupo de violaciones de derechos humanos.”
>
> “[...] Aunque sin duda animaría a tomar medidas más prácticas relacionadas con las normas de género y los temas de salud, debo decir que trabajamos en un entorno de gran flexibilidad en la gestión del tiempo y, para ser sincera, nunca he [...] presenciado ni oído hablar de ninguna discriminación de género en nuestro lugar de trabajo.”

7.2 Oportunidades potenciales para el Observatorio de Género de la FIAF

52 personas encuestadas escribieron una respuesta extensa a la pregunta: “¿Cómo cree que el Observatorio de Género de la FIAF podría contribuir a mejorar la igualdad en su institución o incluso en todas las instituciones afiliadas a la FIAF?”

Los comentarios mencionaron con mayor frecuencia la necesidad de compartir datos entre pares y desarrollar mejores prácticas y puntos de referencia basados en los hallazgos:

> "Podría ser interesante compartir las respuestas que recibió para evaluar cómo se aborda el tema en otros contextos y quizás crear un grupo de discusión para ver cómo podemos avanzar colectivamente en este asunto tan importante."
>
> "Compartir los resultados del estudio global y contar a cada institución cómo se compara con las demás."
>
> "Informar sobre hallazgos y proporcionar ejemplos de la vida real. Los afiliados de la FIAF son tan diversos en su estructura institucional y tan dispersos geográficamente que los resultados pueden ser muy diferentes entre afiliados en distintos países e incluso en el mismo país. Aprender lo que otros hacen puede ser esclarecedor para algunos afiliados y, posiblemente, inspirarles a adoptar y seguir las mejores prácticas."
>
> "El Observatorio de Género de la FIAF podría proporcionar valiosos estudios de caso, ejemplos de políticas efectivas de instituciones comparables y referencias sectoriales. Estos recursos apoyarían a la institución en el fortalecimiento de las estrategias de igualdad de género. El intercambio de experiencias y mejores prácticas crearía un marco compartido para la mejora continua en todo el ámbito archivístico internacional."
>
> "El Observatorio de Género de la FIAF podría ayudar [a la institución] proporcionando referencias útiles, datos compartidos y orientación práctica para fortalecer las prácticas de equidad de género. Esto apoyaría un seguimiento más claro del progreso y

> enfoques más consistentes y basados en la evidencia en todas las instituciones afiliadas."

Varias personas encuestadas mencionaron el valor de la simple concienciación, y algunas señalaron que este asunto a veces pasaba desapercibido en el mundo del archivo cinematográfico. En este sentido, varias respuestas se refirieron al potencial e importancia de la formación sobre este tema, mientras que otras destacaron el impacto en el intercambio de conocimientos de oportunidades de networking como conferencias y programas de membresía.

> "Creo que el Observatorio de Género de la FIAF es una gran herramienta para al menos mejorar la autoconciencia en el lugar de trabajo. También creo que unirnos como mujeres y trabajadoras de género no confirmadas en todas las instituciones puede ser una experiencia de aprendizaje valiosa y conducir a la mejora y al progreso."

> "Crear conciencia, plantear preguntas y debatir sobre la igualdad de género. Hacer contactos y compartir experiencias sobre ejemplos positivos y negativos. Asegúrate de que la igualdad de género ya empiece con la educación y se plantee como tema durante los programas educativos."

> “[...] Talleres, seminarios e iniciativas de concienciación sobre sensibilidad de género, desarrollo de liderazgo y prevención de la discriminación o el acoso empoderarían tanto a mujeres como a hombres para crear entornos laborales más equitativos y de apoyo. [...]”

> “[...] Impartir formaciones sobre prácticas inclusivas de RRHH — cosas como la contratación justa, la promoción, el liderazgo y la lucha contra los sesgos inconscientes. Compartir historias de éxito en boletines o conferencias, y crear un servicio de ayuda o espacio online donde las instituciones puedan intercambiar ideas y herramientas útiles, también ayudaría mucho a que todos logren un progreso real."

> “[...] Iniciativas colaborativas como programas de mentoría, investigaciones centradas en el género y talleres empoderarían a mujeres y profesionales de género diverso en el archivo y preservación de películas."

Otras sugerencias presentadas por las personas encuestadas incluyeron realizar más encuestas; ofrecer apoyo dirigido a afiliados en países donde los problemas relacionados con el género se están agravando por el contexto político; y establecer mecanismos y protocolos de denuncia sobre la discriminación por razón de género dentro de la comunidad FIAF en su conjunto.

Encuesta diseñada por Caroline Fournier y Drika De Oliveira

Informe escrito por Clare Healy