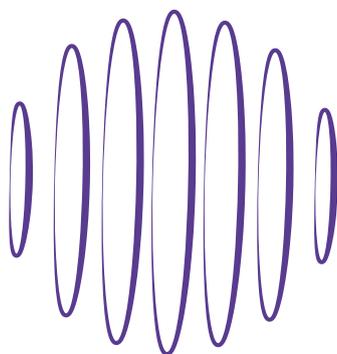




# múscas libres



Cartilla de prevención, atención y  
visibilización de las violencias basadas  
en género en la música



**músicas libres**



## Introducción

### ¿Quiénes somos?

músicas libres es la reunión de cuatro mujeres que forman parte del medio musical colombiano y que han trabajado temas de música y género desde diferentes perspectivas, como la investigación histórica, el performance, la creación, la gestión y el activismo. La idea y realización de esta cartilla surge en el marco del proyecto colaborativo multimedia, “Vivir la música libres de violencias”, el cual busca construir y reconocer espacios seguros para mujeres y diversidades sexuales y de género dentro de las prácticas musicales.

Las integrantes de músicas libres son: Juana Monsalve (cantante, investigadora y docente), Melissa Vargas (compositora, docente y gestora), Helen Mancera (saxofonista, investigadora y educadora) y María Paula Vásquez (compositora y cantante).

### ¿Por qué esta cartilla?

Al igual que en la mayoría de áreas profesionales de nuestra sociedad, en la música se viven violencias de género en todos los niveles y escenarios. Las Violencias Basadas en Género (en adelante, VBG) en el campo musical son fenómenos arraigados, sistemáticos e históricos, que han permanecido en gran medida ocultos y han sido normalizados propiciando espacios no seguros, deserción y efectos negativos para la salud mental de mujeres y diversidades que se desarrollan en estos entornos.

En Colombia, la mayoría de espacios de circulación e instituciones de formación musical carecen de una perspectiva de género y de herramientas para la visibilización, prevención, atención y acompañamiento de las violencias que permitan avanzar en la construcción de una cultura de derechos humanos y de vidas libres. En 2023, diferentes colectivas de mujeres y diversidades en la música (Resonantes colectiva, Alianza para Paz, Música & Género, Festival Mujeres en la Música Nueva y Cantautoras por la Paz) realizaron una encuesta para sondear las VBG y los resultados fueron alarmantes.



Las cifras revelan que:

- Sólo el 45.5% de las personas encuestadas tiene conocimiento sobre leyes o normativas relacionadas con la equidad de género.
- El 83.3% cree que las mujeres enfrentan mayores dificultades profesionales en el ámbito musical cuando tienen hijas/hijos, ya que la carga del cuidado recae principalmente en ellas.
- El 56.1% de las personas encuestadas opina que existen estereotipos y prejuicios sobre las capacidades de las mujeres, lo que las afecta de manera negativa.
- 89.4% conoce casos de acoso, violencia sexual, o algún tipo de VBG en espacios musicales.
- Las violencias ejercidas por docentes hacia estudiantes alcanzan un 71.2%.
- La violencia verbal o psicológica en los espacios musicales (ya sea durante la formación, práctica y ejercicio profesional) alcanza un 75.8%.
- Un 63.3% ha experimentado acoso sexual en los espacios musicales.

Ante esta grave situación, creemos necesario buscar estrategias de visibilización, reconocimiento y prevención de estas formas de violencia, construyendo espacios seguros de aprendizaje y goce de las músicas. Esta cartilla es un aporte en esa dirección y, en alianza con la colectiva Resonantes, la Universidad de los Andes, la Universidad Pedagógica Nacional, y el Festival Mujeres en la Música Nueva, presentamos esta publicación como herramienta para la formación y apropiación de acciones para avanzar en la construcción de una cultura de derechos humanos.

## ¿Qué vas a encontrar?

La cartilla contiene elementos básicos de consulta, como un glosario de conceptos clave y líneas de atención, denuncia y acompañamiento para las víctimas de VBG. Está dirigida a cualquier persona interesada en aprender más sobre las VBG en las músicas, incluyendo estudiantes, docentes sabedoras/es y profesionales.

El elemento central de la cartilla es la exposición de casos específicos enmarcados en la experiencia de estudiar música, integrar una agrupación musical, salir de gira, ejercer profesionalmente (como docente, intérprete, compositora/o, DJ, entre otros), poniendo en evidencia las malas prácticas, comportamientos inapropiados y vulneración de derechos. En cada caso se relata lo sucedido, se expone la VBG y se presenta una reflexión pertinente, que sea útil para sensibilizar y generar una conversación constructiva.

**Nota: Los testimonios de los casos expuestos en esta cartilla son reales.**

**Los nombres fueron cambiados para mantener el anonimato de las personas.**

## ¿Qué conceptos nos guían?

### Género

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación.”

El género es parte de un contexto social más amplio, en el que deben considerarse otros criterios, entre ellos, la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.\*

**\*En esta cartilla, la palabra “género” no hace referencia al género musical.**

Los tres conceptos a continuación fueron tomados de la Guía de buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas LGBTQ+ refugiadas ONG Rescate:

## Identidad de género

Este concepto se refiere a la identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. La identidad de género hace referencia a la identificación o no con el género asignado en el nacimiento, siendo en este caso cis o trans. Dentro de las experiencias y vivencias de las personas trans, podemos hallar identidades de género que no quedan reducidas al binomio hombre-mujer.

## Orientación sexual

Tiene que ver con la atracción y preferencia sexual, emocional y afectiva de cada persona hacia otras. La atracción hacia personas de género diferente al propio (monosexualidad) como es la heterosexualidad y la homosexualidad; la atracción hacia ambos géneros binarios; o hacia otras personas independientemente del sexo asignado al nacer, género o identidad de género (pansexualidad), o hacia ninguna (asexual).

## Expresión de género

La vivencia del género se manifiesta también con la apariencia, la ropa, el modo de hablar, las actitudes, los movimientos corporales, la voz, la forma de andar, etc. No tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género.

## VBG

En Colombia, las violencias basadas en género (VBG) se definen como cualquier acto violento que surge de la desigualdad y del abuso de poder, apoyado en estereotipos sobre lo que significa ser hombre o mujer.

Esta violencia afecta especialmente a mujeres y a personas que no se ajustan a las normas de género, como las personas trans, lesbianas, bisexuales y gays. Aunque las mujeres y niñas son las más afectadas, también hombres y niños pueden ser víctimas.

## Tipos de violencias

Las violencias en género pueden ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género.

**Violencia simbólica:** Se refiere a aquella violencia que no utiliza la fuerza física, sino la dominación, la autoridad, la discriminación y la desigualdad. Usualmente, esta violencia se encuentra naturalizada y se circunscribe a los ámbitos cotidianos de la vida en sociedad. La violencia simbólica es la base de todos los tipos de violencia y se reproduce a través de costumbres, tradiciones, aprendizajes y prácticas cotidianas. Dentro de este tipo de violencia se encuentran, por ejemplo, el humor, la publicidad, el lenguaje sexista, la anulación, la invisibilización, la subestimación, entre otros.

### Violencia sexual:

#### La violencia sexual puede incluir:

**Acoso sexual:** Abarca no solo el contacto físico no consentido, sino también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, solicitudes de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho y exhibición de órganos sexuales.

**Abuso sexual:** Se considera abuso sexual a cualquier tipo de actividad o contacto sexual, incluida la violación, que se lleva a cabo sin tu consentimiento. El abuso sexual puede incluir actividades sin contacto, como el exhibicionismo (cuando alguien te muestra sus partes íntimas) o forzarte a mirar imágenes con contenido sexual.

**Violación:** Acceso carnal no consentido. Cabe resaltar que el consentimiento debe ser libre, entusiasta, específico y reversible.

**Cultura de la violación:** La cultura de la violación es el entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad.

## ¿Cuáles son las leyes que nos rigen?

En Colombia, la ley 1257 de 2008, fue creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencias y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Según la Sentencia T-140 de 2021, las mujeres cuentan con una protección especial en dos niveles que se complementan: nacional e internacional. La Constitución Política de 1991 establece la igualdad entre hombres y mujeres y otorga una atención particular a las mujeres. Los artículos 40, 42 y 53 resaltan la importancia de su participación en la administración pública, la igualdad de derechos en el ámbito familiar y la protección en el trabajo, reflejando así el compromiso de los constituyentes con el papel de la mujer en la legislación actual. En particular, el artículo 43 reafirma que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades, y prohíbe cualquier forma de discriminación hacia las mujeres. Este artículo se ha interpretado junto con el artículo 13, lo que ha llevado a la Corte a concluir que el derecho a la igualdad se aplica en todos los ámbitos de la vida social de las mujeres.

Asimismo, en su informe sobre Violencias Basadas en Género y Discriminación de 2021, la Defensoría del Pueblo hace las siguientes recomendaciones al Ministerio de Cultura:

- Adelantar campañas para la sensibilización y prevención de las VBG y la discriminación, que incluyan herramientas innovadoras y mensajes claros. Involucrar a los niños y niñas en estas campañas para transformar sus actitudes hacia el respeto, la no violencia y no agresión.
- Además, recomienda al Ministerio de Cultura fortalecer su compromiso con la transformación de las causas estructurales y culturales de la violencia, formulando estrategias de impacto que influyan en las prácticas machistas y los estereotipos de género.

En el ámbito internacional, el quinto de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015, es «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Los estados miembros de la ONU deben alcanzar esos objetivos para 2030.

## ¿Cuáles son los deberes de las instituciones?

Las instituciones públicas y privadas, así como las organizaciones de la sociedad civil, tienen obligaciones en la protección de las personas afectadas y en la prevención y acción frente a las VBG. Por ello, hacemos un llamado a quienes dirigen y administran estas entidades a generar estrategias, herramientas y metodologías que permitan avanzar en la construcción de espacios libres de violencias basadas en género y en la promoción de una cultura de derechos humanos. Asimismo, invitamos a las comunidades musicales a involucrarse activamente en la exigencia y creación de protocolos y rutas de atención ante las VBG.

Para avanzar hacia espacios libres de violencias en la música, es clave comprender que la violencia basada en género sucede en una diversidad de entornos adyacentes a la formación, la investigación y la circulación musical. Por ello, es necesario considerar acciones en distintos niveles que permitan prevenir, identificar y sancionar estas conductas en diversos contextos:

- **A nivel individual:** En el que se promueven actitudes para cuestionar las violencias de género y se potencian aquellas que favorezcan la igualdad.
- **A nivel relacional:** En el que se fomentan relaciones respetuosas y el conocimiento necesario para identificar las violencias en las interacciones entre las diferentes personas que integran las comunidades educativas y los espacios musicales.
- **A nivel comunitario:** En el que se promueve un diálogo amplio con todas las personas de la comunidad para la promoción y sanción de las VBG.
- **A nivel institucional:** En el que se formulan políticas, estrategias, procedimientos claros, centrados en las personas afectadas, se promueve el conocimiento frente a la ocurrencia de las VBG, y se disponen mecanismos efectivos para la atención a las víctimas y la implementación de estrategias de mediano y largo plazo.

De allí la pertinencia de un enfoque global, el cual plantea que en el trabajo frente a las VBG es primordial generar acciones en diferentes niveles e integrar a toda la comunidad educativa, las organizaciones de la sociedad civil y los espacios musicales.

Así como las VBG se mantienen en la sociedad por su carácter estructural, las acciones para su mitigación deben involucrar diferentes ámbitos sociales. Esto se refleja en acciones integrales de prevención, sanción, atención y protección frente a las VBG en la música, y requiere involucrar y responsabilizar en distintas escalas a los siguientes grupos:

- Quienes dirigen y administran: personal encargado de la formulación, planeación y evaluación de los espacios de formación, investigación y circulación musicales. Así como instituciones, funcionarias/os de instancias estatales y públicas.
- Quienes enseñan e investigan: personal docente y sabedoras/es que se dedica a la formación y la investigación en la música.
- Quienes hacen música: personas que se dedican a la interpretación, canto, composición, producción, investigación, docencia y en procesos de formación.
- Quienes apoyan: equipos logísticos, ingenieras/os de sonido, personal de apoyo psicosocial, primeros auxilios psicológicos, personal primer respondiente y apoyo jurídico. También organizaciones de la sociedad civil, colectivos y organizaciones de base comunitaria.
- Quienes se encargan de las comunicaciones: personal que se dedica a diseñar estrategias gráficas y audiovisuales, como flyers, piezas gráficas, banners, correos, pendones, escarapelas, programas de mano, etc.
- Quienes hacen parte de todo lo anterior: niñas/os, jóvenes y adolescentes, adultos y adultos mayores, así como sus familias, cuidadoras/es y acudientes que hacen parte de espacios de formación, circulación e investigación musicales.

## ¿Cuáles son los deberes de la ciudadanía?

Hoy en día, existe mucha información sobre prevención, sensibilización y atención de las VBG en instituciones. Que existan espacios libres de VBG es responsabilidad de todas las personas, por esta razón nos dirigimos a la comunidad musical exigiendo reflexionar y cambiar nuestras conductas y prejuicios. Esto contribuirá a crear espacios musicales seguros, libres de violencias y ricos en diversidad.

### Nuestras recomendaciones generales son:

- 1. Cuestionamiento de creencias:** Si nos cuestionamos constantemente nuestras creencias, será más fácil problematizar los sesgos y prejuicios que podamos tener.
- 2. Claridad en la posición de poder:** Es importante tener claridad de nuestra posición de poder en el aula de clase o en nuestra posición de directiva administrativa para no sobrepasar los límites de la relación con estudiantes o trabajadores.
- 3. Apreciación de obras musicales:** Al escuchar y apreciar una obra musical, podríamos cuestionarnos si el hecho de que esta haya sido compuesta, producida o interpretada por una mujer o una persona no heteronormativa, cambiaría nuestra perspectiva frente a la obra. De igual manera, podemos preguntarnos, de la forma contraria, si valoraríamos más la obra si hubiera sido escrita por un hombre.
- 4. Comentarios sobre el aspecto:** Cuando pensemos en hacer un comentario a personas de nuestro entorno (colega, docente, estudiante) sobre su aspecto, reflexionemos sobre por qué creemos que tenemos la libertad de hacer este tipo de comentarios y si se los haríamos a un hombre. Recordemos que los piropos u observaciones sobre el físico o la vestimenta son inapropiados en contextos académicos y laborales. En cambio, privilegiemos hacer comentarios sobre las aptitudes y logros de nuestras/os estudiantes y compañeras/os, ya que esto, en lugar de incomodar, podrá impulsar su desarrollo formativo.
- 5. Formación y sensibilización:** Es fundamental hacernos cargo de nuestra propia formación y sensibilización sobre temas de género. Aunque las violencias no nos afecten directamente, es importante que todas las personas seamos agentes de cambio.
- 6. Responsabilidad colectiva:** Recordemos que, bajo ninguna circunstancia, son aceptables las violencias basadas en género. No hay excusas.

Es responsabilidad colectiva crear y mantener espacios justos, libres y seguros. Esto también implica no ser cómplices de actos violentos y no reforzar desigualdades y estereotipos. Todas las personas tenemos los mismos derechos.



## Casos de Violencias Basadas en Género

### **Advertencia de contenido sensible:**

Los siguientes casos abordan temas sensibles que pueden afectar emocionalmente a algunas personas. Se mencionan situaciones relacionadas con diferentes formas de violencia basada en género. Recomendamos discreción a quien lee.

**Importante:** Para todos los casos se recomienda seguimiento por parte de profesionales e instituciones según corresponda. Denunciar es fundamental, al final de la cartilla se listan posibles instituciones y autoridades a las cuales dirigirse.

**Caso 1:** Camila es DJ y fue elegida para tocar en un festival de música electrónica. Cuando llega a la prueba de sonido, se da cuenta de que las personas del festival no habían escuchado su música; la eligieron por su aspecto. Se percata de esto porque ve cómo le hablan a sus pares masculinos que también están ahí, a quienes les resaltan sus habilidades musicales, mientras que a ella solo le dicen lo bonita que es. Además, aunque ella tiene amplia experiencia en estos contextos, las personas que están a cargo del sonido la tratan como si no supiera de lo que hace o como si ella no hubiera creado sus propias mezclas.



**REQUISITOS:**

✓ ENVÍA TU SET



**REQUISITOS:**

✓ ADJUNTA TU FOTO  
DE CUERPO ENTERO

### Reflexión:

En muchos contextos musicales, se perpetúan estereotipos de belleza que afectan en mayor medida a las mujeres. Como resultado, sus intereses, conocimientos y experiencia quedan opacados bajo la importancia que se le da a las características físicas.



### Sugerencias de buenas prácticas:

La curaduría de artistas o de obras musicales debe basarse en la calidad de la música, y no en el género ni en el aspecto físico de las personas. Para evitar una elección sesgada, recomendamos realizar audiciones o pruebas anónimas en las que no se sepa el género o el aspecto de la persona. Además, sugerimos seguir un protocolo para esto y asignar personas encargadas de supervisar que el proceso se dé de manera más justa.

El personal que trabaje en los festivales y eventos musicales debe estar educado en temas de género para asegurar un trato respetuoso hacia todas las personas y artistas, evitando así perpetuar violencias y estereotipos. Para esto, recomendamos hacer capacitaciones previas a los eventos, en las que participen todas las personas que estarán involucradas. Esto también garantizará que el personal tenga acceso a rutas de acción y prevención de las violencias.



**Caso 2:** Antonia es una estudiante de música que quiere ser baterista y productora, pero siente miedo de intentarlo porque no conoce muchas mujeres bateristas. En sus clases de música en la universidad, ha notado que la mayoría de estudiantes de producción o batería son hombres, al igual que sus profesores. Por esta razón, Antonia teme intentarlo, porque cree que alguien como ella no va a poder lograr hacer una carrera exitosa en estos campos.

### Reflexión:

Existe un problema social por la poca representación y visibilidad femenina (o personas queer) en distintos campos de la música. Incluso cuando hoy en día el porcentaje de mujeres jóvenes estudiando música es cada vez mayor, su participación en contextos de trabajo profesional sigue siendo baja.

Además, este problema permea distintos contextos musicales, que van desde las grandes orquestas musicales, los cargos administrativos, la publicidad, la comercialización, la dirección y la producción, hasta la interpretación de instrumentos en agrupaciones de músicas folclóricas y populares.

“Hasta bien entrado el siglo XX, la presencia de mujeres en el ámbito artístico no ha sido notoria. Los círculos intelectuales y culturales han estado a lo largo de la historia frecuentados por hombres y en éstos las mujeres se han visto excluidas”.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Es importante seguir abriendo espacios de participación femenina en las distintas disciplinas de la música. Una buena práctica es reflexionar sobre si se tienen sesgos que privilegian a los profesionales hombres por encima de las mujeres. Además, es crucial continuar luchando por lograr un porcentaje equitativo de participación en los contextos musicales. Debemos dejar atrás la creencia de que la falta de mujeres en ciertos proyectos se debe a una supuesta falta de nivel o a la ausencia de mujeres en ese campo. Somos muchas y cada vez somos más.

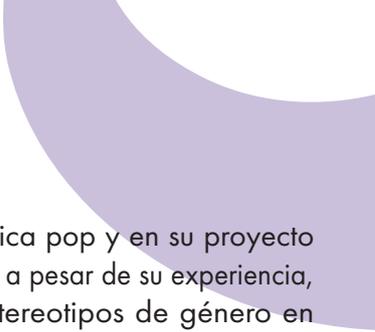


"MEJOR  
DEDÍCATE  
A CANTAR  
POP"

"SIRVES MÁS  
HACIENDO  
CORDS"

"ESE  
INSTRUMENTO  
NO ES PARA  
MUJERES"

"ACA'  
HORMONAS  
NO."



**Caso 3:** Rebeca es una cantautora que hace música pop y en su proyecto compone, produce e interpreta su propia música. Ella, a pesar de su experiencia, ha recibido comentarios condescendientes y estereotipos de género en diferentes plataformas musicales. Por ejemplo, en algunas entrevistas, suelen darle el crédito creativo sobre su trabajo a los hombres que participaron en la posproducción de sus canciones, o enfocan la entrevista en su aspecto físico y en temas personales. En otra ocasión, un crítico musical se refirió a la música de esta artista diciendo que es tan buena como podría ser la música para adolescentes: simplista, superficial y fácil de escuchar.

### Reflexión:

Existe la violencia que invisibiliza y desestima las expresiones musicales de las mujeres a través de la perpetuación de estereotipos, como la idea de que la música que hacen las mujeres es de mala calidad, de bajo nivel o es para públicos adolescentes e infantiles (aunque este último no debería considerarse negativo, se menciona de manera despectiva). Géneros musicales ‘feminizados’, como el pop mainstream, han sido criticados y peyorativamente descritos como ‘solo ruido’.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Las expresiones musicales son de todas y para todas las personas. Es esencial no subestimar las prácticas musicales de las mujeres. Para esto, debemos cuestionar si nuestros gustos están influenciados por prejuicios adquiridos de estereotipos patriarcales.



**Caso 4:** Lucía entró a tocar bajo en una banda de rock conformada por cuatro mujeres y un hombre, quien dirigía la agrupación. Estaba emocionada porque entró al grupo bajo la promesa de tocar en festivales de música, ganar experiencia y reconocimiento. Lucas, el director, le decía siempre que debían verse para festejar ciertas ocasiones para fortalecer su relación.

Una noche, en el cumpleaños de una de las integrantes, Lucas puso una droga en la bebida de Lucía, y aprovechándose de la confianza que ella le tenía, la drogó y abusó de ella. Lucía se levantó al día siguiente en el cuarto de Lucas, sin saber muy bien qué había pasado y sintiéndose físicamente mal. Este suceso le creó un trauma tan profundo que la llevó a alejarse de la música para siempre. Además, cuando entendió lo que había sucedido, tuvo mucho miedo de denunciar porque no sabía si le iban a creer.

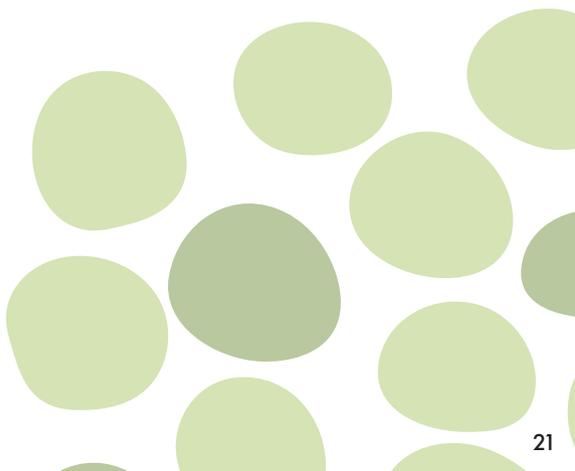
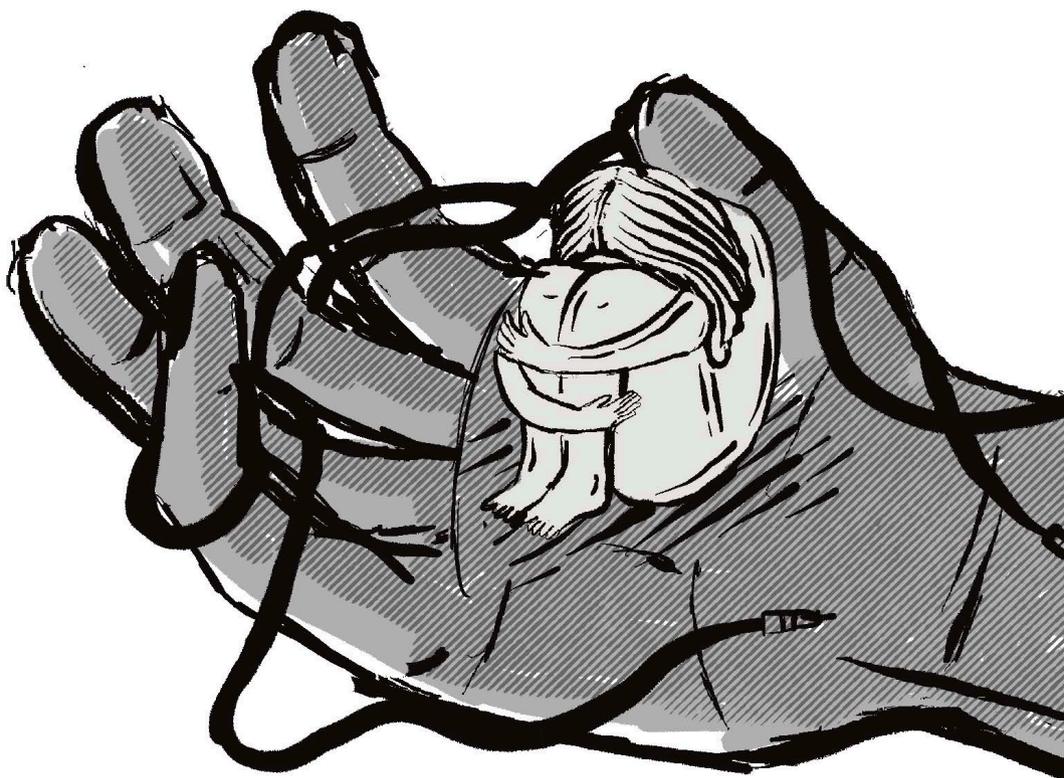
### Reflexión:

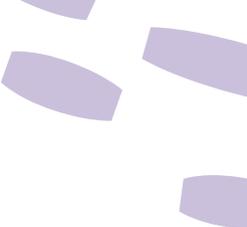
En muchas ocasiones, la música se usa como plataforma para abusar y coercionar a las mujeres, para que accedan a actos sexuales no deseados o no consensuados. Las posiciones de poder asimétricas que tienen los hombres en distintos espacios musicales facilitan la perpetuación de estos actos criminales, normalizando estos hechos y conductas. A esto se le conoce como "Pacto patriarcal", que en esta cartilla definimos como los acuerdos sociales implícitos y silenciosos que perpetúan las VBG.

### Sugerencia de buenas prácticas:

No viones, no acosos, no coerzas.

Es un deber de las personas que participan del medio musical buscar herramientas e información para la deconstrucción de las masculinidades tóxicas, violentas y no corresponsables. Debemos luchar para que este tipo de casos dejen de normalizarse o esconderse.





**Caso 5:** Carolina está muy feliz de estudiar música en la escuela de su pueblo y le gustaría tocar tambor. Sin embargo, su profesor dice que es mejor que las niñas toquen maracas o que canten.

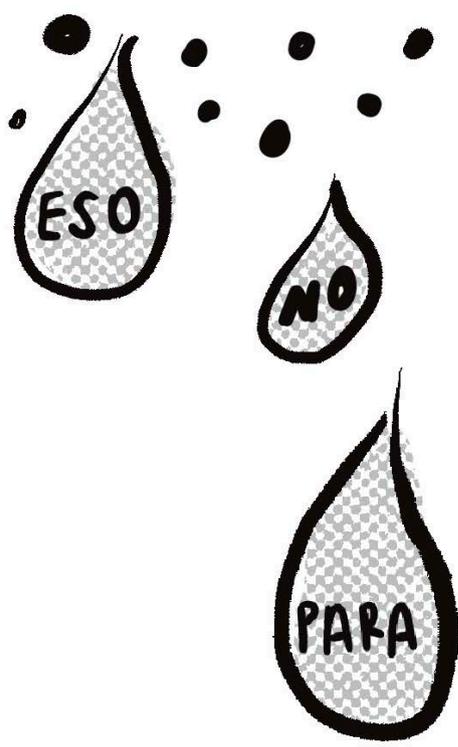
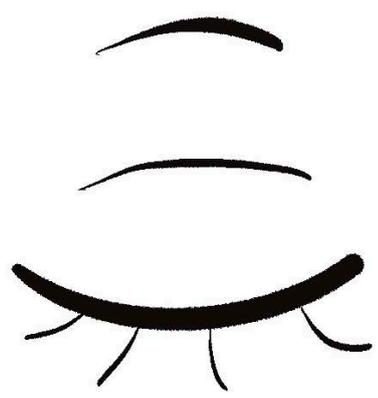
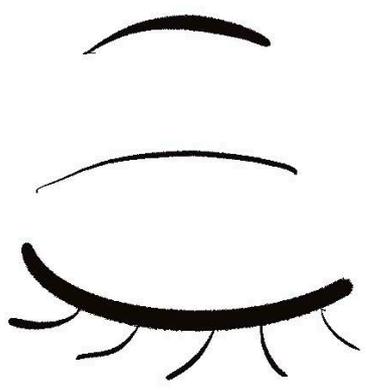
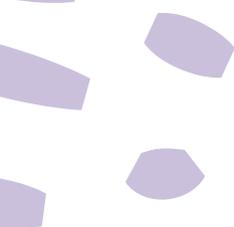
### Reflexión:

En la educación musical hay una réplica de la estructura social, es decir, existen roles e instrumentos asignados según el género. Las escuelas de formación temprana suelen “generizar” los instrumentos: las niñas cantan, pertenecen al coro y tocan percusión menor, mientras que los niños tocan instrumentos de viento, tambores y cuerdas.

### Sugerencia de buenas prácticas:

- Despojarse de los prejuicios en el momento de asignar instrumentos en los espacios de formación musical.
- No subestimar las capacidades de cada persona.
- Incentivar el uso de instrumentos que tradicionalmente han sido asignados a los niños para que las niñas sientan un espacio seguro de práctica.
- Buscar crear espacios seguros y libres de violencias para todas las personas en las clases y ensayos; los comentarios lesivos, hirientes y burlas, suelen ser motivo suficiente para la deserción, sobre todo entre las niñas.







**Caso 6:** Marlen siempre quiso interpretar el papel solista en la orquesta. Estudió las partes y, cuando se presentó a las audiciones, el director le dijo que tomarían la decisión en la noche, en su casa, dependiendo de si ella colaboraba.

### Reflexión:

En reiteradas ocasiones, las mujeres que se encuentran en situaciones como las del ejemplo anterior, enfrentan una difícil situación para desarrollar su carrera como solistas. Las personas en las que confían, quienes dirigen la orquesta, banda o ensamble, les imponen salir con ellas y de esa decisión depende su futuro. Este tipo de propuestas no tienen relación alguna con su capacidad para interpretar el solo, no deben ocurrir. Desafortunadamente, el abuso de poder por parte de directores, personal administrativo o colegas mayores, está presente a diario en los espacios musicales.

### Sugerencia de buenas prácticas:

- Realizar audiciones con un comité de selección (integrado por al menos un 30% de mujeres). En éstas audiciones, las reglas deben ser claras y no deben prestarse a escenarios de corrupción.
- Diseñar cursos y material de sensibilización y prevención de VBG para docentes, personal administrativo, estudiantes y demás integrantes de la comunidad.
- Propiciar espacios seguros de denuncia, atención y acompañamiento dentro de la institución.







**Caso 7:** Luna estudia programación y sonido. Elle cree que ser no binarie no debería afectar su carrera, sin embargo, sus compañeros le dicen que si no se viste y se comporta como una persona “normal”, nunca se respetará su trabajo en la industria.

### Reflexión:

En el campo de la música y la industria del entretenimiento, es común que se hagan comentarios sobre el cuerpo de las personas, sobre todo para encajar en los estereotipos impuestos socialmente. Además, los espacios profesionales también están cargados de prejuicios por no ajustarse a los modelos impuestos, ya sea en relación con las formas de vestir, las corporalidades, las formas de expresarse, etc., o con conocimientos específicos, como la experiencia en tecnología, ciencia y acústica, entre otros.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Es importante hacer hincapié en no discriminar a las personas por su identidad de género, orientación sexual o expresión de género, su cuerpo y su manera de vestir. Ninguno de éstos aspectos define el desempeño profesional de las personas.





**Caso 8:** Ana tiene cinco posgrados y 20 años de experiencia en sonido para grandes espectáculos. A pesar de esto, todavía tiene que soportar a los hombres de logística explicándole cómo funcionan sus propios equipos.

### Reflexión:

En este caso, a pesar de tener conocimientos más que suficientes, esta persona está siendo prejuizada y, como suele pasar con las mujeres en la relación con la tecnología, se le pide cumplir un doble estándar: no basta con saber, sino que debe demostrarlo para ser respetada como colega.

### Sugerencia de buenas prácticas:

La formación y sensibilización sobre las masculinidades no violentas y corresponsables es un ejercicio que debe hacer toda la sociedad.

Eliminar los comportamientos que discriminan e incomodan en espacios laborales debe ser prioridad para crear escenarios seguros de desempeño profesional.



TRANQUILA,  
YO TE PUEDO  
EXPLICAR  
CÓMO  
NADAR

¿?

**Caso 9:** Alexandra toca la guitarra desde muy temprana edad y siempre quiso ser solista. Hace poco se dio cuenta de que en sus clases había sufrido, experimentado y/o recibido comportamientos indebidos por parte de su profesor, tales como acariciarle las piernas, el pelo, o las manos. A raíz de ello, decidió dejar la música.

### Reflexión:

En muchos casos de abuso de poder, las/los estudiantes no se dan cuenta del abuso hasta haber recibido sensibilización sobre las VBG. Esta toma de conciencia suele ocurrir tiempo después de los hechos, y al comprender lo sucedido, muchas personas optan por alejarse del entorno y de quienes participaron en el abuso, abandonando así sus sueños.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Un/una profesor/a nunca debe aproximarse a un/a estudiante con otro fin que enseñarle sobre su instrumento.

No debe tocar, ni acariciar, ni tener acercamientos fuera de lugar que generen incomodidad.





**Caso 10:** Arturo, un profesor universitario de piano, invita a Paula, su estudiante, a tener una clase individual en su casa, insistiendo en que quiere cenar con ella antes, por lo cual la clase debe ser en la noche.

Paula le responde que en la universidad hay disponibilidad de espacios para hacer la clase en su horario habitual, pero Arturo insiste en que si hacen la clase en su casa, podrá obtener una mejor nota en su recital.

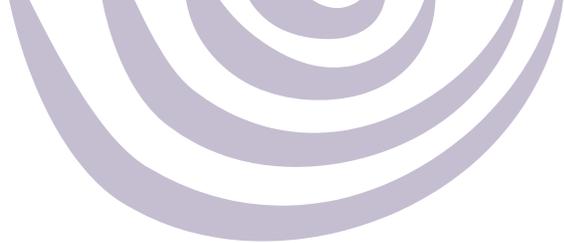
### Reflexión:

Estos casos son comunes en el medio musical. Algunos docentes aprovechan su posición de poder para obtener favores sexuales de sus estudiantes, limitando su acceso a una educación de calidad y su posterior desarrollo profesional. En este caso, la estudiante debe decidir entre aceptar la propuesta del docente y ponerse potencialmente en peligro de sufrir una agresión sexual y un posible escarnio público posterior, o rechazar la propuesta y arriesgarse a perder el curso. Este tipo de situaciones hace que muchas mujeres tengan que dejar de estudiar su instrumento de manera profesional.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Las/los profesoras/es universitarios deben separar el ámbito profesional del personal con sus estudiantes. La relación con las/los estudiantes debe ser de mentoría y, como tal, debe haber una distancia respetuosa, que permita que las/los estudiantes se sientan cómodas/os con sus profesores dentro y fuera de la clase.





**Caso 11:** Mateo, un profesor de trompeta, le dice a sus estudiantes que tienen que “sonar como hombres”, ya que un “sonido de mujer” no es suficiente para ser solista.

### Reflexión:

Muchos profesionales de la música aún usan este tipo de lenguaje para referirse a un sonido más grande y con más presencia, asociando características como la fuerza, la decisión y la asertividad con la masculinidad, mientras que características como la sutileza, la ligereza y la dulzura, son asociadas culturalmente a lo femenino.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Los instrumentos musicales no tienen un género inherente a ellos, por lo cual es incorrecto, e incluso violento, limitar las posibilidades de una/un estudiante por razón de su identidad de género.



**Caso 12:** Un grupo de estudiantes de música pone una denuncia por acoso en su institución educativa porque Eduardo, su profesor, les hace comentarios relativos a su aspecto físico, la ropa que llevan, su maquillaje, entre otros. La institución recibe la denuncia, pero la descarta al considerar que estos comentarios son normales en la interacción entre hombres y mujeres.

### Reflexión:

Una de las razones por las cuales las/los estudiantes de música deciden no denunciar los casos de VBG, es la negligencia o la falta de protocolos para la atención a dichas violencias por parte de las instituciones educativas. Vivimos en una sociedad que ha normalizado los comportamientos sexistas, restándole importancia a las situaciones en las que se vulnera el derecho a tener una educación con equidad.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Las instituciones musicales, sean profesionales o de formación, deben tener un protocolo que incluya al menos los siguientes componentes:

- Definición de acoso sexual y violencias basadas en género
- Medidas de protección
- Medidas de prevención

Este protocolo debe ser de fácil acceso, y en ningún caso, debe revictimizar a las personas a las que se les ha vulnerado el derecho a la educación.





**Caso 13:** Andrés y Amalia son compañeros en un ensamble musical.

Amalia se siente un poco incómoda porque Andrés la ha invitado a salir varias veces, a pesar de que ella ha rechazado sus propuestas de forma reiterada. Andrés ha hablado sobre este tema con sus compañeros y con el director del ensamble, y ahora todos le hacen comentarios a Amalia para que acepte salir con él y le dicen que “no se haga la difícil”.

### Reflexión:

El acoso entre pares es una constante en el medio musical, haciendo que las agrupaciones musicales profesionales o de formación sean un lugar hostil para las mujeres.

En Colombia, los hombres han tenido más acceso a formación instrumental que las mujeres, lo que ha llevado a que la mayoría de los ensambles instrumentales tengan más integrantes hombres.

Este ambiente de inequidad, sumado a una cultura de acoso, propicia comportamientos sexistas dentro de las agrupaciones musicales.

### Sugerencia de buenas prácticas:

En las agrupaciones musicales, es importante fomentar la equidad en cuanto a la identidad de género de sus integrantes. Si esto no es posible, el director/a debe crear un ambiente libre de acoso, comenzando con una política de cero tolerancia a comentarios o comportamientos inapropiados entre colegas. Adicionalmente, debe tener un protocolo claro que proteja a los integrantes de su ensamble en este tipo de situaciones.



**Caso 14:** Karina es una mujer trans que canta en una agrupación coral en la cuerda de tenor. Claudia, la directora del coro, se niega a usar sus pronombres y le dice que su voz es masculina.

### Reflexión:

Para las personas con experiencias de vida trans, la voz es un elemento fundamental en su expresión de género, situación que puede ser especialmente difícil si se es cantante.

En la pedagogía vocal tradicional, los tipos de voz están estrechamente ligados al género, tal y como se entendía este término durante el siglo XIX y en épocas anteriores.

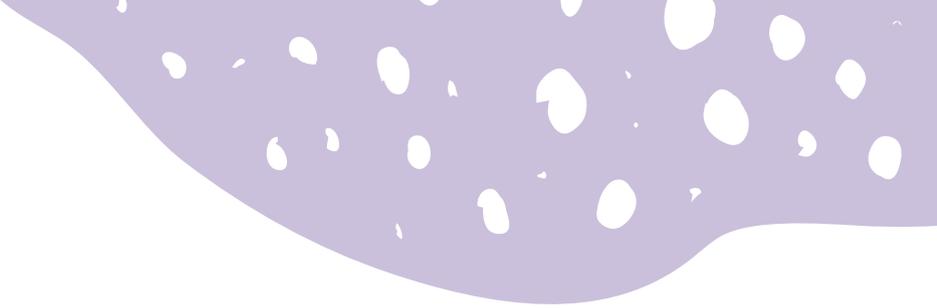
Por lo tanto, los espacios corales y de canto lírico en la actualidad aún tienen una carga de roles tradicionales de género asociados al tipo de voz.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Las/os docentes de canto y directoras/es corales deben asumir una postura más abierta y afirmativa cuando se trata de la identidad de género de sus estudiantes.

Si bien la técnica vocal y la distribución coral tienen unos lineamientos específicos de tipo musical e interpretativo, temas como la vestimenta y la manera de referirse a los tipos de voces pueden ser flexibles, permitiendo que las/los estudiantes con experiencias de vida trans se sientan cómodos y afirmados en su identidad de género.





**Caso 15:** Gerardo dirige una orquesta de salsa. En más de una ocasión ha dicho que prefiere contratar intérpretes hombres porque las mujeres son problemáticas y hormonales.

### Reflexión:

En el contexto musical, siguen presentes muchos estereotipos de género que asocian la racionalidad a lo masculino y la emocionalidad a lo femenino, lo cual propicia un ambiente para la discriminación de las mujeres en algunos espacios musicales. Esto, además, impide que las mujeres puedan ocupar lugares de poder en ensambles musicales, ya que se considera que estos puestos necesitan una mayor carga de “racionalidad”.

### Sugerencia de buenas prácticas:

Las personas que dirigen ensambles musicales deben contratar a sus integrantes sin importar su identidad de género. Un ensamble diverso puede propiciar un ambiente musical más rico y acogedor para todos los tipos de personas.

Es deber de toda la sociedad formarse y sensibilizarse sobre temas de género y aplicar estos conocimientos en su ejercicio profesional.

SI ESTÁ EN DESACUERDO,  
O SUS COMPAÑEROS NO  
LA ENTIENDEN  
TOME:



SERÁ PERFECTAMENTE  
FUNCIONAL...

LAS PERSONAS  
APENAS NOTARÁN  
SU PRESENCIA!

**Caso 16:** Valentina tiene 13 años y es estudiante de trompeta. Al salir del ensayo, su profesor y director de la banda sinfónica se despide con frases como “¿Por qué no te despides con un beso?” o “Lástima que tengas 13 años, porque eres muy bonita en comparación con las de tu edad”.

### Reflexión:

En el ambiente de formación musical, existen conductas y actitudes que consideran correcto o natural solicitar expresiones de afecto a las/los estudiantes. La violencia física no es la única forma de violencia. Estos comentarios o insinuaciones también agreden el cuerpo como territorio personal y además pueden generar incomodidad y afectar la construcción de la autoestima y la confianza de las/los estudiantes en el salón de ensayo o en la clase de música. El acoso sexual verbal incluye comentarios, insinuaciones, y propuestas de naturaleza sexual o afectiva que no son deseadas, y su gravedad aumenta cuando se dirigen hacia una persona menor de edad.

### Sugerencia de buenas prácticas:

- Mantener la distancia: Es importante mantener una distancia física y verbal moderada. Muchas personas consideran adecuado que las/los docentes abracen a sus estudiantes, sin embargo, no se debe solicitar muestras de afecto a ningún estudiante, sin importar su edad.
- Reconocer que se es una figura de autoridad: Mientras que un juez tiene un rol de poder e influencia sobre la gente en un tribunal, un profesor tiene un rol de poder e influencia sobre sus estudiantes dentro del salón de ensayo o la clase de música. Reconocer que ejercemos un rol de poder sobre otros significa controlar y limitar conductas que puedan intimidar, invadir la privacidad y generar presión.
- No hacer comentarios sobre la apariencia física de otras personas: Es clave evitar preguntas o comentarios que emitan juicios de valor respecto a el cuerpo de otras personas.



**Caso 17:** María es una estudiante de música y el coro en el que canta está participando en un festival nacional. Por este motivo, debe hospedarse lejos de casa con sus compañeros y algunos profesores. En un momento, María se da cuenta de que ha recibido mensajes privados en su celular de uno de sus profesores con invitaciones a salir esa noche.

### Reflexión:

En el contexto de conciertos, festivales, concursos y giras que implican hospedarse lejos de casa, las dinámicas de grupo pueden cambiar, y las/los estudiantes pueden sentirse inseguros debido a la novedad del entorno. Es fundamental que estos escenarios de interacción sean espacios seguros y respetuosos. La persona encargada de dirigir la agrupación o docente, tiene la responsabilidad de evitar cualquier conducta que implique un acercamiento íntimo o que insinúe una intención romántica o sexual. Fuera del entorno académico, los estudiantes pueden sentirse más vulnerables y con menos capacidad para rechazar o ignorar ciertas propuestas. Por ello, tanto dentro como fuera del aula, es esencial mantener una relación profesional entre estudiantes y docentes.

### Sugerencia de buenas prácticas

- No es correcto que una/un docente invite a salir a sus estudiantes: Bajo ninguna circunstancia es adecuado que un/a docente invite a salir a un/una estudiante. Las insinuaciones o invitaciones con intenciones románticas o sexuales por parte de profesoras/es deben ser tratadas con seriedad por la institución.
- Establecer canales de comunicación formales: Toda comunicación entre estudiantes y profesores debe mantenerse en el ámbito formativo. Se debe fomentar el uso de canales oficiales y públicos para cualquier asunto relacionado con el curso o actividad educativa, evitando el uso de redes sociales o mensajes privados para temas no académicos.
- Es fundamental proteger a las/los estudiantes de cualquier acercamiento inapropiado, estableciendo procesos claros de atención y prevención ante posibles incumplimientos.

CATA: TENGO  
NERVIOS DE LA  
PRESENTACIÓN  
DE MAÑANA

MAMA': ¿CÓMO  
TE FUE?

MAMA': ¿YA  
LLEGARON AL  
HOTEL?

PROFE DE CORO:  
¿Y SI SALIMOS  
ESTA NOCHE PARA  
RELAJARNOS?



**Caso 18:** Es el momento para que Laura elija qué instrumento quiere tocar. Su profesor dice que no le enseña violonchelo porque las mujeres se embarazan y luego no ejercen.

### Reflexión:

Un prejuicio es algo que creemos sin preguntarnos por qué lo creemos. Esta visión prejuiciosa limita las posibilidades de las mujeres y las niñas al restringirlas a ideales y expectativas sobre las labores reproductivas y el hogar, excluyendo otras formas de autodefinición y construcción personal.

Es decir, no todas las mujeres desean que su proyecto de vida sea ser madres. Impedir que se les enseñe un instrumento, sustentado en un prejuicio sexista, vulnera sus derechos culturales y de acceso a la educación. Las actitudes y comentarios del personal docente que propagan visiones sexistas pueden influir en la toma de decisión en continuar o desertar de un proceso de formación musical.

### Sugerencia de buenas prácticas:

- Generar acciones y herramientas que cuestionen los estereotipos de género: Es clave que quienes dirigen los espacios musicales elaboren rutas de prevención de las VBG mediante acciones que promuevan el diálogo sobre los estereotipos de género. Las decisiones en la clase de música o en el salón de ensayo no deben basarse en prejuicios o creencias sobre las capacidades o roles futuros de las mujeres, sino en criterios objetivos y en las preferencias de las/los estudiantes.
- Formación en igualdad de género para el personal docente y sabedoras/es: Las/los docentes deben ser conscientes de cómo sus comentarios, actitudes o preferencias pueden impactar negativamente en las historias de vida de las/los estudiantes. Los espacios de formación, circulación e investigación en la música deben abordar la cualificación en las VBG con el objetivo de desmotivar prejuicios sexistas y promover una pedagogía basada en una cultura de derechos humanos.
- Protocolo de prevención, atención y seguimiento de VBG: Es fundamental que los espacios en la música diseñen e implementen protocolos claros, no revictimizantes y accesibles para denunciar actitudes o comportamientos discriminatorios.





## Líneas de atención

Si estás viviendo una situación de violencia relacionada con violencias basadas en género, o conoces a alguien que la está viviendo, puedes acceder a los canales de atención que están en la página oficial de la Secretaría de la mujer:

<https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/>

**RUA:** Ruta Única de Atención para las mujeres víctimas de violencias

<https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/>

También puedes contactarte con las siguientes líneas telefónicas:

**Línea 123:** Disponible las 24 horas, solo en Bogotá.

**Línea 155:** Disponible las 24 horas, en todo el país.

**Línea Púrpura distrital** (018000 112 137) y **Whatsapp** (300 755 1846):  
Disponible las 24 horas, solo en Bogotá.

**Línea del ICBF 141 ó (01 8000 91 80 80):**  
**Atención especializada a menores de edad.**

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030, 2020.

Alianza para la paz, Fundación Kofi Annan, y Fundación Nacional Batuta. Guía ACORDES por la paz: Enfoque de género para la paz y la reconciliación en la formación musical con niñas, niños y adolescentes. Bogotá, Colombia, 2024.

Soler Campo, Sandra. "Mujeres y música. Obstáculos vencidos y caminos por recorrer." *Dossiers Feministes* 21 (2016): 157-174. ISSN: 1139-1219. DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Dossiers.2016.21.10>.

Defensoría del Pueblo. Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación. Resumen ejecutivo, 2021.

Dávila, María Ximena, y Madrid, Marcela. Guía básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. Dejusticia, 2021.

Quintana Martínez, Alejandra. "¿Música para la convivencia? Inequidad de género en la educación y práctica musical: el caso del Plan Nacional de Música para la Convivencia (PNMC)." En *Mujeres en la música en Colombia: el género de los géneros*, 1.ª ed. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2012.

Guía para la prevención de la violencia basada en género. Disponible en: [https://sicon.scrd.gov.co/sites/default/files/2023-03/guía\\_prevenicion\\_vbg.pdf](https://sicon.scrd.gov.co/sites/default/files/2023-03/guía_prevenicion_vbg.pdf).

Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad, 2022. UMA Editorial, Universidad de Málaga. Disponible en: <https://www.umaeditorial.uma.es>.

Kloiber, Rudolf, Wulf Konold, y Rober Maschka. *Handbuch der Oper*. Stuttgart: Metzler, 2016.

Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género

en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, 2022.

Ministerio de Igualdad y Equidad. Mecanismo para la prevención y atención integral de violencias y actos de discriminación a población LGBTIQ+, establecido en el artículo 116 de la Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida”, 2023.

ONU. La violencia de género según la ONU. Disponible en:  
<https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>.

ONU Mujeres. Tipos de violencia contra las mujeres. Disponible en:  
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.

ONU Mujeres. Iniciativa Insignia Mundial Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros para las Mujeres y las Niñas: Compendio Internacional de Prácticas - Sección: Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 2019.

Oficina para la Salud de la Mujer. Abuso sexual y violación. Disponible en:  
<https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/sexual-assault-and-rape/sexual-assault>.

Publicación de la Colectiva Resonantes. Diciembre de 2023. Parte 1:  
[https://www.instagram.com/p/C0iHThFOka-/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/C0iHThFOka-/?utm_source=ig_web_copy_link);

Parte 2: [https://www.instagram.com/p/C0iJhleuSQ6/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/p/C0iJhleuSQ6/?utm_source=ig_web_copy_link).

## ¿Qué es el pacto patriarcal y cómo romperlo?

Disponible en:

<https://yodigonomas.com/blog/que-es-el-pacto-patriarcal-y-como-romperlo/>  
(consultado 26/09/2024).

Siokis, Konstantina. "Queering Vocal Pedagogy: A Handbook for Teaching Trans and Genderqueer Singers and Fostering Gender-Affirming Space," por William Sauerland. *Voice and Speech Review* 2024: 1–3. Washington, DC: Rowman & Littlefield, 2022. 306 pp. ISBN-10: 1538166674.

<https://doi.org/10.1080/23268263.2024.2345399>.

Thompson, Marie. "Feminised Noise and the 'Dotted Line' of Sonic Experimentalism." *Contemporary Music Review* 35, no. 1 (2016): 85-101. DOI: 10.1080/07494467.2016.1176773 (p. 86).

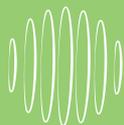
Van Dijk, T. A. *Discourse and context: A socio-cognitive approach*. Cambridge University Press, 2008.

Velásquez Cuartas, Marcela. "Entre chirimías y mujeres: connotaciones de género en la música de Quibdó". *Mujeres en la música en Colombia: el género de los géneros*. 1st ed. Pontificia Universidad Javeriana, 2012. 101-130.

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a las personas, instituciones y colectivos que apoyaron la creación de esta cartilla y que compartieron sus relatos y experiencias por medio de la cuenta de Instagram de músicas libres entre septiembre y octubre de 2024; a la colectiva Resonantes que ha generado múltiples esfuerzos por visibilizar las violencias basadas en género en la música; a Alejandra Quintana por sus años de trabajo y por ser una de las pioneras de este campo de estudio en el feminismo y los enfoques de género en la música en Colombia.

Agradecemos también a la Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad de los Andes que apoyó la realización del performance que acompañan esta cartilla y la publicación de la misma; al Festival Mujeres en la Música Nueva por incluirnos dentro de su programación y por su trabajo en difundir la música de compositoras contemporáneas; al Centro de las Artes y la Cultura "ACTO LATINO" por abrirnos sus puertas para presentar nuestro performance y hacer un conversatorio abierto al público sobre estas temáticas. Finalmente le damos las gracias a la Alcaldía Mayor de Bogotá, a IDARTES y a la comunidad musical por apoyar este proyecto y confiar en músicas libres para llevarlo a cabo.



**músicas libres**



## Instituciones aliadas

Colectiva Resonantes, Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad de los Andes, Festival Mujeres en la Música Nueva y Centro de las Artes y la Cultura ACTO LATINO.

**Proyecto ganador de la Beca para procesos de las mujeres creadoras para la transformación cultural y la prevención de las violencias basadas en género**  
**Programa Distrital de Estímulos PDE 2024**  
**Alcaldía Mayor de Bogotá D.C,**

**Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte**

**Instituto Distrital de las Artes**  
**IDARTES**

Beca para procesos de las mujeres creadoras para la transformación cultural y la prevención de las violencias basadas en género  
**Programa Distrital de Estímulos PDE 2024**

María Claudia Pañas Durán  
**Directora General**

Lina María Gaviria Hurtado  
**Subdirectora de las Artes**

Alba Yaneth Reyes Suárez  
**Subdirectora de Formación Artística**

Silvia Ospina Henao  
**Subdirector de Equipamientos Culturales**

Andrés Felipe Albarracín Rodríguez  
**Subdirectora Administrativa y Financiera**

Juana Monsalve  
Melissa Vargas Franco  
María Paula Vásquez Sepúlveda  
Helen Camila Mancera R.

**músicas libres - Investigación, contenidos y elaboración de la cartilla**

La de los Tiburones (Angélica Ramírez)  
**Ilustraciones**

Claudia García  
**Apoyo editorial**

David Pérez  
**Diseño y diagramación de la cartilla**

Forma sugerida de citación: Mancera, Helen., Monsalve, Juana., Vargas, Melissa., Vásquez, María Paula. (2024). Cartilla de prevención, atención y visibilización de las violencias basadas en género en la música. **músicas libres. Bogotá, Colombia.**