

RELATORÍA DE LOS TALLERES PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL Y DE PROPUESTAS DE MEJOR

El presente documento pretende recoger las principales reflexiones y propuestas desarrolladas el sábado 7 de abril en el II Foro de la Cultura de Móstoles en el taller participativo al que acudieron los/as asistentes de dicho Foro. El trabajo grupal permitió realizar un análisis de la situación de la mujer en la Industria Audiovisual y se generaron propuestas de mejora en las siguientes líneas temáticas:

- 1. Dirección y producción de la Industria Audiovisual**
- 2. Presencia técnica de la mujer en la Industria de la Cultura**
- 3. Gestión del público: ¿Hay cine para hombres? ¿Hay cine para mujeres?**

El taller estuvo dividido en dos momentos:

- a. Un primer momento de reflexión grupal en el que en cada grupo de trabajo analizó los principales **obstáculos y dificultades para la mujer** en las 3 líneas antes mencionadas y **propuestas de mejora para la visibilización y acceso de la mujer** en dichas líneas. Todas/os las/os asistentes tuvieron la oportunidad de aportar en todos los grupos de trabajo.
- b. Un segundo momento en el que se expusieron en **plenario** las propuestas de mejora de los 3 grupos y en el que se priorizó mediante **votación ponderada** las propuestas que los/as asistentes creían más idóneas para favorecer la visibilización de la mujer en la Industria Audiovisual y su acceso en igualdad de oportunidades.



A continuación se exponen los principales resultados generados en los grupos de trabajo y el plenario:

DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL



a. Obstáculos y dificultades de la mujer para su visibilización y acceso a la dirección y producción en la Industria Audiovisual

Las/os participantes dividieron en factores estructurales y personales el análisis de los obstáculos que se encuentran las mujeres que quieren acceder a puestos de dirección y producción de la Industria Audiovisual.

i. ESTRUCTURALES:

Educación

- ✓ **Falta de visibilización de referentes mujeres.** Además de que existe una infrarrepresentación y pequeño porcentaje de mujeres en puestos de dirección y producción, en los estudios universitarios y de formación profesional en materia audiovisual no se muestran referentes mujeres en estas profesiones que puedan inspirar a las/os estudiantes.
- ✓ **Socialización diferencial de género.** Se concibe a las mujeres como objetos dentro de la Industria Audiovisual y a los hombres como sujetos. Además se promueven estereotipos vocacionales basados en supuestas características asignadas a las mujeres y a los hombres. Ej: Se presupone a las mujeres como cuidadosas y detallistas y a ellos con dotes de mando y autoridad.

Laboral

- ✓ **Estereotipos profesionales.** Los cargos de responsabilidad de dirección y producción son mayoritariamente ocupados por hombres, aunque existe una fuerte feminización en algunos puestos del sector cinematográfico, generalmente de menor rango, responsabilidad y reconocimiento. Se exemplifica esta segregación en base al género en las profesiones de *script*, profesión a la que son asignadas principalmente a mujeres por presuponerse características vinculadas a las mujeres como el cuidado y ser detallista. O por ejemplo, se asocia el rol de jefe de producción con características de verticalidad, autoritarismo, características más asociadas a los hombres. Sin embargo, se señala que cuando este rol de jefe es ocupado por mujeres desde un estilo horizontal, no autoritario, se boicotea su desempeño.
- ✓ **Selección de los proyectos cinematográficos y financiación.** Los comités de selección en su mayoría suelen estar compuestos por hombres. Y la financiación se dirige generalmente a proyectos dirigidos o producidos por hombres, por lo que las obras de las mujeres tienen una falta importante de financiación.
- ✓ **Categorías para mujeres.** En festivales cinematográficos se crean categorías especiales para mujeres, lo cual puede tener el riesgo de generar “guettos” a la hora de asignar premios y de lanzar el mensaje de que las mujeres no pueden competir con las obras de los hombres.
- ✓ **Asociación de características asignadas al género con el tipo de cine que se realiza y valoración desigual.** Se considera que el cine dirigido o producido por mujeres es “intimista” y el dirigido y producido por hombres es de “exterior”. Se considera que hay temáticas femeninas y las que se consideran femeninas están infravaloradas.
- ✓ **Mansplaining.** Se presupone que las mujeres desconocemos y no tenemos conocimientos sobre cuestiones de dirección y producción y hombres les explican cuestiones que conocen.

ii. PERSONALES:

- ✓ **Autoestima profesional.** En muchas ocasiones los factores estructurales inciden en una falta de confianza en el talento y conocimiento técnico de las profesionales del sector o de las mujeres que aspiran a dichas profesiones.

b. Propuestas de mejora para la visibilización y acceso de la mujer a la dirección y producción en la Industria Audiovisual

A continuación se muestran las propuestas generadas en este grupo, así como la priorización realizada en plenario de las acciones que se consideraron más relevantes para promover la visibilización y acceso de la mujer a la dirección y producción en la Industria Audiovisual.

PROPUESTAS	VOTACIÓN PONDERADA
<p>1. Introducir cambios en la educación:</p> <p>1.1 Que en la educación Superior Audiovisual se visibilicen referentes mujeres en dirección y producción y sus obras.</p> <p>1.2 Que la educación en la infancia y adolescencia esté basada en la búsqueda de quién soy, fortalecer la autoestima, qué sé hacer bien y cuál es mi vocación sin estereotipos de género.</p>	26 votos
<p>2. Audiciones ciegas. Selección y presentación de obras audiovisuales en los que no se ponga ni nombre ni sexo, para que no sea éste un sesgo a la hora de otorgar los proyectos.</p>	14 votos
<p>3. Participar en las secciones oficiales de los festivales y concursos sin que haya una categoría femenina especial, con grupos paritarios en la selección.</p>	5 votos
<p>4. Fomento del rol de productoras ejecutivas mujeres, ya que éstas son las que buscan proyectos.</p>	5 votos
<p>5. Políticas de acción positiva para la selección de obras de mujeres.</p>	3 votos
<p>6. Promoción de comités paritarios en los festivales, subvenciones, concursos, etc.</p>	1 voto

PRESENCIA TÉCNICA DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA DE LA CULTURA

Hoy en día la presencia de las mujeres técnicas en el cine es muy baja y en algunos sectores como la fotografía, los efectos especiales, música o sonido, las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad no llegan al 8% . ¿A qué se debe? ¿Cuáles son las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en este ámbito?



a. Obstáculos y dificultades de la mujer para su presencia técnica en la Industria de la Cultura.

- ✓ **Es un trabajo que está muy masculinizado:** Los roles de género y la sexualización del trabajo se reproducen a la hora de ocupar determinados puestos de trabajo dentro del cine. Así por ejemplo, existen puestos feminizados como maquillaje y vestuario y otros que están altamente masculinizados como son la fotografía, electricidad, sonido, logística, efectos especiales, etc. Esta división y elección de profesiones no se debe a una disposición genética o biológica para ocupar ciertos puestos según el sexo de los/as trabajadores/as, sino por una socialización que empuja a ciertas elecciones profesionales.

- ✓ **Prejuicios en las contrataciones (género y cultura patriarcal):** Muy relacionado con lo anterior encontramos toda la reflexión vinculada a los obstáculos que tienen muchas mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo técnicos dentro de la industria del cine. Existe prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para abordar ciertas profesiones que las discriminan de éstas. Uno de los ejemplos que se plantean en el grupo es el tema de la fuerza física, recurrente en las

justificaciones para no contratarlas, aunque en la práctica no se necesite para desempeñar los puestos. También en las contrataciones surge el prejuicio sobre la conciliación laboral pensando que las mujeres, sobre todo las que tienen responsabilidades de cuidado de dependientes, no pueden desempeñar su puesto en el tiempo requerido.

- ✓ **¿Quién decide y contrata?** Estas contrataciones de las que hablamos en el apartado anterior además suele ser hechas por hombres, la mayoría de los jefes de equipo lo son. Este hecho puede funcionar como un acicate para que se sigan reproduciendo los prejuicios y las decisiones que discriminan a las mujeres para acceder a determinados puestos de trabajo.
- ✓ **Lenguaje sesgado:** El lenguaje no es neutral. Utilizar el género masculino cuando nos referimos a profesiones puede llevarnos a perpetuar los puestos de trabajo según la división sexual establecida socialmente. Pensamos que las mujeres se sienten llamadas e incluidas cuando se usa el genérico masculino y, sin embargo, cuando utilizamos el femenino los hombres se sienten excluidos e incluso molestos. En el grupo se pone como ejemplo la polémica que suscitó utilizar el femenino en un anuncio de empleo. Ser inclusivos en el lenguaje puede romper las barreras que muchas mujeres sienten para presentarse a determinados puestos de trabajo
- ✓ **Conciliación familiar. Rol de cuidados interiorizado. El trabajo de cuidados recae en las mujeres:** Los puestos de trabajo dentro de la industria del cine son especialmente problemáticos para poder conciliar la vida familiar. No hay horarios definidos, se trabaja muchas horas, requiere viajar y pasar días fuera de casa, etc. Esta situación afecta especialmente a las mujeres por ser en ellas las que habitualmente cae la responsabilidad de los cuidados familiares. Éste es un grave problema que se da en todos los sectores del ámbito laboral, pero también para la sostenibilidad de la sociedad. La incorporación de las mujeres al empleo remunerado no se ha visto acompañado con la incorporación de los hombres al trabajo de cuidados en el ámbito doméstico. La consecuencia de todo esto es que las mujeres se enfrentan a barreras externas, no las contratan en determinados puestos, no avanzan de categoría, etc. e internas, pues a muchas de ellas se les presenta el dilema de cuidar a los demás o realizarse personalmente, optando muchas veces por la primera opción.
- ✓ **Trabajo en un ámbito de hombres. Plano emocional y ambiente laboral.** Además de todas las problemáticas de acceso de las mujeres a los puestos de trabajo técnicos dentro de la industria del cine, existen otros que a los que las mujeres se enfrentan una vez que logran acceder. En los grupos se habla de soledad y prejuicios al ser la única mujer en un “mundo de hombres”. Muchas de estas mujeres tienen problemas para incluirse emocionalmente en el equipo, además de ser juzgadas por determinados comportamientos y sufrir estereotipos por ser una excepción y/o estar en minoría.
- ✓ **Trabajar más tiempo para tener el mismo reconocimiento.** Relacionado con el apartado anterior, se habla de los esfuerzos que muchas mujeres deben hacer para

sentir que merecen el puesto que ocupan y demostrarlo a los demás y a ellas mismas.

- ✓ **No se desarrolla la ley de igualdad en el ámbito laboral.** Aunque existe una Ley de Igualdad a nivel Estatal para remediar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, muchas Comunidades Autónomas no la desarrollan ni la aplican por lo que no se están obteniendo resultados prácticos. Así por ejemplo, las empresas privadas no se rigen por esta Ley en las contrataciones y continúan reproduciendo las prácticas que llevan la discriminación laboral de las mujeres. Es necesario que en el plano político autonómico y local se desarrolle y aplique la Ley de Igualdad.
- ✓ **Selección de proyectos en el cine, no se aplican criterios de igualdad:** Derivado de todo lo que se ha ido apuntando anteriormente -la división sexual del trabajo en el cine (horizontal y vertical), los estereotipos de género, la discriminación laboral, la invisibilización de las mujeres y la falta de desarrollo de las leyes que regulen las contrataciones- los proyectos subvencionados en el cine siguen estando en un mayor porcentaje en manos masculinas, lo que contribuye, si no se le pone remedio, a reproducir la desigualdad y la discriminación de género dentro de la industria del cine.

b. Propuestas de mejora para la presencia técnica de la mujer en la Industria de la Cultura.

A continuación se muestran las propuestas generadas en este grupo, así como la priorización realizada en plenario de las acciones que se consideraron más relevantes para promover la presencia técnica de la mujer en la Industria de la Cultura.

PROPYEESTAS	VOTACIÓN PONDERADA
Crear equipos de trabajo mixtos para hacer las contrataciones y para los grupos de trabajo.	11 votos
Crear una reglamentación que equipare los cupos/puntos en la jefatura.	11 votos
Crear bases de datos profesionales femeninas a las que tengan acceso los/as contratadores/as.	11 votos
Plasmar los porcentajes de hombres y mujeres, que han trabajado en los rodajes, montaje de obras, etc, tanto en los créditos de inicio como en los finales.	6 votos

Medidas de conciliación familiar: Crear convenios educativos y de salud en infancia, con las Comunidades Autónomas, para facilitar el trabajo en los rodajes y categorizado en edades.	5 votos
Concienciar desde el ámbito educativo	3 votos

GESTIÓN DEL PÚBLICO

A través de la pregunta de si existe cine y televisión para hombres y cine y televisión dirigido a mujeres, se desarrollaron las principales dificultades que conlleva esta diferenciación a la hora de desarrollar proyectos audiovisuales que los que no se promueva dicha diferenciación.



Consideraciones previas: ¿Qué elementos diferencian el cine y televisión para hombres y para mujeres?

- ✓ **Segmentación del público.** El marketing en la industria del Cine y la Televisión diferencia y segmenta el público por grupos de edad, género, etc. y adapta productos específicos para los horarios de televisión.

- ✓ **Estereotipos de género en la Industria Audiovisual.** Existencia de estereotipos de género, que asocian a la mujer al papel de princesa, y al hombre al fútbol, los toros, la

fiesta. Los hombres se asocian a cualidades como fuerte o valiente y las mujeres guapas, sensibles...

- ✓ **Contenidos en el cine y televisión.** Existe una perspectiva diferente cuando se trata de hombres y mujeres. En el caso de la mujer están presentes las emociones, y en el caso del hombre las bromas sexistas, la parodia, el chiste fácil... Además se da un uso de un lenguaje diferente en la difusión de películas dirigidas a hombres y mujeres.
- a. **Obstáculos y dificultades que encontramos a la hora de hacer cine y televisión que no diferencie entre hombres y mujeres.**
- ✓ **La industrialización del cine.** Esta cuestión implica que las personas son piezas dentro del modelo de producción que busca el máximo beneficio y que atiende a la rentabilidad de las obras. Así se realizan muchas de las obras audiovisuales dirigidas a un target femenino y a otro masculino.
- ✓ **Lo audiovisual entendido únicamente como la industria del entretenimiento.** El cine y la televisión son utilizados como distracción de otras cuestiones de interés social y estrategia de desinformación.
- ✓ **Contenidos diferenciales en el cine y televisión.** El diseño de los anuncios, de los programas de televisión y cine están orientados a hombres y mujeres. Además los/las propios/as espectadores/as no se dan cuenta de que las películas están dirigidas a hombres o mujeres.
- ✓ **¿Quién dirige y produce?** Actualmente son mayoritariamente hombres quienes hacen cine y televisión, partiendo desde su perspectiva de hombre.
- ✓ **Cultura patriarcal.** Existencia de privilegios de los hombres e intereses en que no se pierdan esos privilegios. Los valores de la propia sociedad y la desigualdad en la que se sustenta. Los hombres son quienes controlan el mando, quienes deciden qué se ve en la televisión.
- ✓ **Financiación de proyectos audiovisuales.** Se destinan menos recursos económicos a las películas de mujeres y obtienen menos apoyo de los grandes medios de comunicación.

b. Propuestas para mejorar la visibilidad y equiparar la situación de la mujer en el cine y la televisión

A continuación se muestran las propuestas generadas en este grupo, así como la priorización realizada en plenario de las acciones que se consideraron más relevantes para mejorar la visibilidad y equiparar la situación de la mujer en el cine y la televisión.

PROPUESTAS	VOTACIÓN PONDERADA
Incidencia en la educación y comunicación de masas: más activa y comunicación entre géneros (co-educación). Centros educativos y educación extensiva	20 votos
Que el presupuesto de películas hechas por mujeres incorpore presupuesto de publicidad al igual que en las películas hechas por hombres	15 votos
Programa de educación en perspectiva de género a los/as programadores y distribuidores/as	6 votos
Herramientas pedagógicas participativas desde las que analizar y reflexionar	5 votos
Visionado interactivo del cine y televisión actual donde generar debate de género	3 votos

A MODO DE CONCLUSIONES

El II Foro de la Cultura de Móstoles ha permitido poner de relieve las desigualdades existentes en la Industria Audiovisual entre hombres y mujeres, teniendo como temática principal la invisibilidad de las mujeres en el cine y la televisión.

El taller participativo realizado, cuyos principales debates se han recogido en este documento, pretende aportar unas conclusiones abiertas que supongan un primer paso en el debate generado sobre cómo ir construyendo y reivindicando la igualdad de la mujer en la Industria Audiovisual y su visibilización.

Un aspecto importante a resaltar de estas reflexiones construidas entre expertas/os en la materia, así como aficionados/as o interesados/as en este temática, es que muchos de los análisis realizados en cada grupo y propuestas son muy similares. Así se habla en todos los grupos sobre cómo afectan los estereotipos de género tanto en la vocación como en el acceso a determinadas profesiones, así como en los contenidos audiovisuales. También se señala el techo de cristal existente para el acceso a determinados puestos de trabajo más reconocidos, de mayor responsabilidad y salario, así como aspectos relacionados con la financiación de las obras, etc. Es por ello que muchas de las propuestas generadas en cada grupo son muy parecidas y marcan una dirección común. Así la propuesta de una educación con perspectiva de género, las acciones positivas para mitigar los desequilibrios presentes en la Industria Audiovisual, el aumento de la financiación de los proyectos creados y liderados por mujeres, son algunas de las acciones propuestas que se repiten en los diferentes grupos.

Con respecto a la segunda fase del taller, consideramos oportuno aclarar que las votaciones ponderadas de las propuestas no suponen una votación real de medidas que se pondrían en marcha en esta cuestión, sino que más bien marcan caminos y horizontes que las personas que participaron en el taller consideraron más relevantes para construir una mayor igualdad en la Industria Audiovisual. Es por ello que es necesario en siguientes foros y encuentros entre ciudadanía, expertos/as y Administración seguir reflexionando sobre propuestas de mejora en esta cuestión y así trazar medidas concretas que permitan abordar aspectos cómo quiénes son los responsables de llevar a cabo dichas medidas, plazos de realización, estrategias de organización para poner en marcha dichas propuestas, etc.

