



Contratexto

ISSN: 1025-9945

ISSN: 1993-4904

Universidad de Lima. Facultad de Comunicación

Eyzaguirre Flores, Sol María; Roller García, Jair Augusto
Brechas de género en la producción audiovisual cinematográfica
peruana. La experiencia de las productoras limeñas
Contratexto, núm. 38, 2022, Julio-Diciembre, pp. 179-203
Universidad de Lima. Facultad de Comunicación

DOI: <https://doi.org/10.26439/contratexto2022.n038.5765>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570674345007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

BRECHAS DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL CINEMATOGRAFICA PERUANA. LA EXPERIENCIA DE LAS PRODUCTORAS LIMEÑAS

SOL MARÍA EYZAGUIRRE FLORES*

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
u201315822@upc.edu.pe

JAIR AUGUSTO ROLLER GARCÍA**

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
jair.rolleri@upc.edu.pe

Recibido: 13 de febrero del 2022 / Aceptado: 9 de abril del 2022

doi: <https://doi.org/10.26439/contratexto2022.n038.5765>

RESUMEN. En un contexto de desigualdad en diversos campos laborales feminizados, el presente artículo se propone analizar las brechas de género en la producción audiovisual cinematográfica peruana y sus efectos laborales, sociales, económicos y emocionales en un grupo de mujeres productoras con cinco años a más de trayectoria. Mediante entrevistas semiestructuradas, se examina sus experiencias en el trabajo y se identifica cómo perciben y afrontan las brechas de género en su cotidianidad. Como principal resultado, se encontró que las productoras son conscientes de la existencia de disparidades de género y de tareas feminizadas en su esfera laboral, pero las combaten a través de mecanismos de democratización, como las cuotas de género y el fomento de la inserción de mujeres en cargos históricamente masculinizados.

PALABRAS CLAVE: brechas de género / producción audiovisual / cinematografía peruana / brecha laboral / profesiones feminizadas

* Licenciada en Comunicación Audiovisual por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú (véase: <https://orcid.org/0000-0003-0677-5512>).

** Magíster en Antropología por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú (véase: <https://orcid.org/0000-0002-3575-2777>).

GENDER GAPS IN PERUVIAN FILM AUDIOVISUAL PRODUCTION. THE EXPERIENCE OF LIMA PRODUCERS

Abstract. This article analyzes the gender gaps in Peruvian cinematographic production and its professional, social, economic, and emotional effects on a group of women producers with five or more years of experience. Through semi-structured interviews, their career-long experiences are analyzed to identify how they perceive and deal with gender gaps in their daily lives. As a central result, we found that these gaps and social patterns are replicated in the field since the producers are aware of the existence of labor disparities and feminized tasks. However, this inequality is faced through democratization mechanisms such as gender quotas in work groups and the inclusion of more women in historically masculinized positions.

KEYWORDS: gender gaps / audiovisual production / Peruvian cinematography / labor gap / feminized professions

LACUNAS DE GÊNERO NA PRODUÇÃO AUDIOVISUAL DE FILMES PERUANOS. A EXPERIÊNCIA DAS PRODUTORAS DE LIMA

Resumo. No contexto de desigualdade presente nos múltiplos campos de trabalho feminizados, este artigo tem o intuito de analisar as brechas de gênero na produção audiovisual de filmes peruanos e seus efeitos no nível profissional, social, econômico e emocional em um grupo de mulheres produtoras, com cinco anos ou mais de experiência profissional. A partir de entrevistas semiestruturadas, analisaram-se as experiências vividas na sua trajetória profissional e identifica-se de que forma enxergam e enfrentam as desigualdades de gênero no seu cotidiano. Como resultado central, constatou-se que as produtoras estão cientes da existência dessas disparidades de gênero e de tarefas feminizadas no campo laboral, mas que combatem a partir de mecanismos de democratização como as cotas de gênero e a divulgação da inserção de mulheres em cargos historicamente masculinizados.

PALAVRAS-CHAVE: brechas de gênero / produção audiovisual / cinematografia peruana / desigualdade laboral / profissões feminizadas

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género supone relaciones desiguales a partir de una diferenciación sexual (Ortiz et al., 2017). En el caso de las mujeres, se evidencia una asociación con las labores domésticas y la maternidad, mientras que a los hombres se los relaciona con tareas que privilegian su talento productivo (Poltorak, 2018). Si bien estas formas de discriminación suelen apelar a supuestos atributos *naturales* (Cobo, 2010), se estructuran sobre la base de relaciones de poder producidas sociohistóricamente y articuladas a otras formas de exclusión (Gamba, 2007, p. 120). Así, comprender al género como el resultado de una “acción simbólica colectiva” (Lamas, 2013, p. 240) permite analizar críticamente las brechas producidas y reproducidas en espacios, discursos y prácticas que legitiman la asimilación de un mundo social dividido y excluyente (Ramallo, 2011).

En el ámbito laboral, cuando las mujeres rebasan las barreras de la “división sexual del trabajo” (Bourdieu, 2000, p. 24) —es decir, cuando desempeñan tareas masculinizadas—, suelen surgir mecanismos de control y cierre social, como prejuicios y discriminación (Bahamondes et al., 2017). Ello constituye un factor que perjudica sus oportunidades laborales, al establecer formas de segregación (Chalá, 2018). En tal sentido, se observa una desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, incluso en el caso en que académicamente las mujeres estén por encima de sus homólogos masculinos (Huerta, 2010). Esta situación produce su encasillamiento en ocupaciones feminizadas, lo que al convertirse en su principal fuente de empleo (Millán et al., 2015) genera una marcada desigualdad en todos los grupos económicos (Avendaño, 2011). Este despliegue de lo que Bourdieu (2000) rotulaba como una “máquina simbólica” (p. 22) suele legitimarse apelando a rasgos que, en la “visión androcéntrica del mundo” (p. 73), son asumidos como *naturales*, a saber, la maternidad y las responsabilidades familiares (Meza, 2018).

En los estudios sobre brechas de género, Millán et al. (2015) analizan el reciente incremento de la tasa de participación de mujeres en cargos temporales o de corta duración con condiciones laborales con un mínimo prestigio social, en comparación con los hombres. A manera de ejemplo local, en el Perú, los médicos varones estarían percibiendo un 81 % más que las mujeres que desempeñan esa misma profesión (Amaya & Mougnot, 2019). Al respecto, Zabludovsky (2015) explica que cuanto mayor es el nivel de la jerarquía institucional, mayor es la ausencia femenina, lo que reduce la participación de la mujer en cargos de alta dirección. Así lo evidencia también Salas (2019), quien menciona la ausencia de mujeres en altos puestos de gerencia en el Perú.

En el campo cinematográfico, pese a que ya no hay una brecha de género en el ámbito educativo, esto no ha sido suficiente para lograr un acceso laboral igualitario entre hombres y mujeres, debido a la asimilación de una idea hegemónica del trabajo productivo (García Vargas & Golovanevsky, 2020), en la que lo tecnológico se asume como

un terreno masculinizado (Cruz, 2003). En el cine, las mujeres están relegadas a labores secundarias, lo que las aleja en muchas ocasiones de puestos como la dirección; aunque no haya impedimentos físicos, el techo de cristal es el principal factor de discriminación (Tello, 2016). En cambio, en la producción audiovisual cinematográfica, que abarca desde estudiar el proyecto hasta organizarlo, controlarlo y analizar la explotación del producto (Fernández & Barco, 2013), prevalecen las mujeres. De esta manera, ellas pierden el acceso a roles históricamente contruidos como masculinos (Tello, 2016).

En este contexto, el presente estudio busca analizar la forma como las mujeres experimentan las brechas de género en la producción cinematográfica peruana, entendido este rubro como un *campo social desigual*. Concretamente, nos propusimos identificar las cualidades asociadas a lo femenino en el rubro, analizar los obstáculos que las productoras encuentran en la dinámica de trabajo e investigar sus posibilidades de movilidad laboral. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres de entre 28 y 50 años que se desempeñan hace más de cinco años en el rol de la producción, con el fin de comprender las brechas a partir de sus creencias y experiencias personales. De esta forma, identificamos situaciones de desequilibrio asociadas al hecho de ser mujeres, madres, el “sexo débil” y otros estereotipos predominantes en este rubro profesional.

1.1 Brechas de género

Las brechas de género son las desigualdades que hay entre mujeres y hombres para el acceso a recursos sociales, culturales, laborales, económicos y políticos (Aguar & Gutiérrez, 2017). Estas desigualdades se expresan como limitaciones que impiden el desarrollo educativo y la independencia económica de las mujeres, solo por relacionarlas con su labor procreadora, propia de la esfera privada (Vázquez et al., 2016). Estas formas de desigualdad las relegan frente a lo masculino, que termina considerándose lo más importante tanto en lo público como en lo privado (Mujica & Concha, 2020). Lo grave de esta situación es que se repite a lo largo de generaciones (Ortiz et al., 2017).

Esta prolongación de la desigualdad ha ocasionado que las mujeres se vean afectadas en diversos ámbitos y sean consideradas “ciudadanas de segunda” (Ortiz et al., 2017). Se incentiva, por tanto, una división sexual del trabajo, que asocia al hombre con la fortaleza física y de carácter, mientras que a las mujeres con la debilidad e inseguridad (Meza, 2018). Esta lógica de dominación opera tanto en el ámbito privado (el hogar, la familia, la labor sin remuneración ni reconocimiento social) como en el ámbito público (la jerarquía de poder en el sector laboral remunerado) (Fernández, 2019). Considerando su origen en la expansión del capitalismo industrial y de la familia nuclear como arquetipo patriarcal (García Vargas & Golovanevsky, 2020), el desarrollo profesional de las mujeres ha tendido a circunscribirse a actividades laborales *remuneradas* que se acomoden a sus responsabilidades familiares *no remuneradas* (Castellano & Rocca, 2020).

Para efectos de este estudio, se problematizarán estas formas de desigualdad, primero en el ámbito laboral en general, y luego en el campo específico de las comunicaciones, objeto de la presente investigación.

1.1.1 Brechas laborales

De acuerdo con Miller et al. (2015), las mujeres en Latinoamérica trabajan ahora más, al cumplir una “doble jornada”, como fuerza productiva para la manutención del hogar y, a su vez, con el trabajo doméstico no remunerado. No obstante, la brecha de género prevalece en aspectos que obstaculizan su desarrollo profesional. Esto se debe, como se explicó, a estructuras sociales tradicionales que legitiman a los hombres como proveedores de recursos y a las mujeres como las responsables del hogar (Ortiz et al., 2017). De este modo, en el campo laboral, el género funciona como una especie de *capital* femenino o masculino (Chalá, 2018) que puede aglomerarse o comerciarse. Esta desigualdad produce dos formas de segregación en el trabajo. La primera es la concentración de mujeres en sectores específicos relacionados con las labores consideradas femeninas, o segregación horizontal (Barberá et al., 2011). La segunda es la prevalencia masculina en cargos de poder y de mujeres en las escalas inferiores, es decir, una segregación vertical (Campos et al., 2012).

En España, por citar un caso, hay una sobrerrepresentación de hombres y mujeres en ocupaciones asociadas a su género (Dueñas et al., 2016). Por ejemplo, si bien la participación femenina en el sector salud español es del 71 % (García & Tapias, 2013), las mujeres no acceden en la misma medida que los hombres a puestos directivos. Generalmente, se desempeñan como enfermeras, porque se cree que esa profesión es similar al cuidado del hogar (Pinzón et al., 2017) y se la relaciona con el afecto (Bahamondes et al., 2017). En Alemania, por su parte, se considera que se discrimina a las mujeres por sus rasgos de personalidad (Collischon, 2021). En Colombia, hay también una mayoría masculina en cargos gerenciales, sobre todo en los que requieren más fuerza o internalización (García et al., 2020). Si bien en algunos países se ha buscado establecer cuotas de género (Mateos, 2017), en España y Grecia, por ejemplo, la tasa de participación laboral de las mujeres sigue siendo menor que la de los hombres (Castellano & Roca, 2018).

En ese sentido, las mujeres continúan afrontando brechas salariales de género y unas condiciones laborales peores que las de los hombres (Gutiérrez et al., 2019). Aun cuando en los últimos veinte años la tasa de mujeres que culminan sus estudios universitarios se ha vuelto similar a la de los hombres (Francesconi & Parey, 2018) y las mujeres acumulan incluso más años de educación que los varones, en Colombia suelen tener un salario menor (Jiménez & Pino, 2018), y en Reino Unido, un porcentaje mayor de desempleo (Eden et al., 2014).

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), la participación laboral femenina aumentó de 64,0 % a 64,5 %, mientras que la masculina alcanzó el 81,1 %. Asimismo, se mantuvo la brecha salarial, pues las mujeres perciben un 73,1 % de la remuneración masculina. En el sector administrativo, por ejemplo, su salario puede llegar a ser tres veces menor en cargos gerenciales similares (García & Herrero, 2019). Asimismo, su presencia es menor en profesiones tecnológicas y de liderazgo, lo que las obliga a demostrar constantemente su capacidad (Miltersteiner et al., 2020). Según Pontón y Pastor (2014), la concepción tradicional del género orienta las prácticas laborales y favorece la continuidad de la división sexual del trabajo, siendo los hombres los que menos apoyarían la implementación de directivas para reducir la brecha y encontrar el equilibrio, a menos que ellos se encuentren en una situación similar de desigualdad (Williams, 2021).

1.1.2 Las comunicaciones como un campo desigual

Si bien no hay muchas investigaciones sobre las brechas laborales en el sector de las comunicaciones, hay evidencia empírica para asumirlo como un campo desigual. Por ejemplo, según el Sistema de Información Cultural de la Argentina (2017), del total de asistentes a eventos culturales, solo un 37 % son mujeres. De este grupo, el 80 % señala que el cuidado de los hijos es el principal impedimento para participar en esta clase de evento. Asimismo, en lo que respecta al consumo mediático en Uruguay, Venezuela y el Perú, el anuario del Observatorio Iberoamericano de Ficción Televisiva (OBITEL) del 2021 destaca que la producción de telenovelas se dirige a las mujeres mayores de cincuenta años como audiencia histórica y mayoritaria. Si bien resulta positivo el incremento de temáticas como la violencia de género en estos programas, el estudio infiere que la identificación de dicho segmento como audiencia principal se asocia a su escaso acceso a plataformas digitales.

Por otro lado, en lo que respecta a la participación de las mujeres en los contenidos mediáticos, según el informe del Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2020-2021, se requerirán más de sesenta años para cerrar la brecha de género en los medios de comunicación tradicionales. Un claro ejemplo de esta desigualdad son los noticieros, donde la información sobre certámenes de belleza y productos estéticos es protagonizada en un 69 % por mujeres a escala mundial, mientras que en temas de política económica o relaciones internacionales se alcanza solo un 18 %. Asimismo, un 68 % de quienes aparecen en las noticias como responsables del hogar son mujeres y un 95 % de los trabajos sexuales figura como ejercido por ellas. En contraste, cuando se visualiza profesiones de ciencia/tecnología, la presencia femenina apenas llega al 20 %.

Un tercer aspecto de desigualdad es el rol que ocupan las mujeres en el trabajo. Según el mismo informe (2020-2021), se ratifican las inequidades en las oportunidades,

reputación y visibilidad de las mujeres en el sector. En la televisión, un 67 % del total de conductores de noticias son mujeres, mientras que su participación en medios escritos se reduce al 32 %. La mayor presencia femenina frente a cámaras sugiere la continuidad de la asociación, históricamente construida, entre las mujeres y lo estético.

Por otro lado, en el periodismo también se suele impedir el acceso de las mujeres a cargos de dirección por carecer de rasgos masculinos estereotipados y tener responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos (Galletero et al., 2019). Pese a que una minoría ha roto el techo de cristal, la inserción de las mujeres en esa actividad está ligada a restricciones a la libertad de expresión o a la censura de los grupos de poder en el lugar donde laboran (De Miguel et al., 2019). Asimismo, con frecuencia son apartadas de su trabajo, lo que, si bien es cuestionado, perjudica su futuro profesional (Berridge, 2019). En el caso de la publicidad, específicamente en el área creativa, tan solo el 25 % de los cargos directivos son ocupados por mujeres (Montes & Roca, 2016).

Si bien hay estudios sobre las brechas de género en algunos ámbitos de las comunicaciones, aún se carece de investigaciones en el campo de la cinematografía. En particular, el presente estudio se centra en la producción audiovisual, debido a que se trata de un área clave en cualquier proyecto cinematográfico, que permite controlar las diversas etapas de realización (Aguaded & Sánchez, 2013). Se trata de un proceso integral, pues abarca el desarrollo de guiones técnicos, la búsqueda de locaciones, la coordinación con las diversas áreas, la implementación y manejo de presupuestos, la planificación de actividades, el control de los tiempos y la difusión comercial, entre otras actividades. En otras palabras, la producción audiovisual tiene un papel crucial en las tres fases de realización de un proyecto: preproducción, producción y posproducción (Ortiz, 2018). Debido a esta gran responsabilidad, Carpio (2012) define al productor como un “monstruo”, ya que debe delegar, supervisar y controlar el proyecto de inicio a fin, evitando cualquier problema.

En el Perú, como punto histórico de partida de la inserción de mujeres en la producción audiovisual se puede tomar el trabajo, desde 1971, de dos importantes productoras: Mónica Brown y María Barea. Esta inserción fue aumentando en un sector masculinizado con Mónica Alpaca (1992), Esther Álvarez (1993) y Rosario Lino (1995). Considerando la gran participación femenina en este cargo, la investigación analiza las brechas de género desde la percepción y experiencia de las propias profesionales, a partir de aspectos como la feminización de tareas, las inequidades salariales, las dificultades de ascenso y las brechas de reconocimiento, entre otros. Así, podrá comprenderse cómo las mujeres productoras de cine experimentan estas desigualdades y, sobre todo, qué estrategias emplean para combatirlas.

2. METODOLOGÍA

El objetivo de la investigación es analizar las brechas de género en el ámbito de la producción audiovisual cinematográfica peruana. Para ello se propone un enfoque cualitativo que ahonde en las experiencias, percepciones y panoramas de las personas (Flick, 2015) y que permita entender e interpretar su comportamiento y los acontecimientos que han vivido. En tal sentido, los objetivos específicos de este estudio fueron analizar los siguientes aspectos: 1) las creencias y cualidades asociadas a las mujeres en el campo de la producción cinematográfica; 2) las barreras de género que experimentan en su dinámica laboral, y 3) las posibilidades de movilidad laboral que hay en dicho campo profesional.

Se propuso una muestra de mujeres bajo el criterio de casos homogéneos (Tójar, 2006), es decir, con experiencias similares. Concretamente, se trabajó con seis participantes, con un rango de edad de 28 a 50 años y con más de cinco años en la producción cinematográfica. Se buscó, además, que fuesen profesionales destacadas. La Tabla 1 detalla las 36 películas peruanas que, en las últimas dos décadas, han contado con presencia femenina en la producción. Se observa que casi todos los filmes (29) se desarrollan bajo la dirección de varones. Asimismo, en una abrumadora mayoría, la producción ha sido desempeñada por mujeres (en total, nueve profesionales). Para el estudio, se seleccionó a las seis productoras con mayor cantidad de proyectos realizados en ese periodo (ver Tabla 1).

Tabla 1
Películas peruanas con mayoría femenina en la producción

	<i>Película</i>	<i>Región</i>	<i>Dirección</i>	<i>Producción</i>
1	<i>El bien esquivo</i> (2001)	Lima	Augusto Tamayo	Natalie Hendrickx
2	<i>Paloma de papel</i> (2003)	Lima, Huaraz	Fabrizio Aguilar	Enid Campos/ Ana María Roca Rey
3	<i>Días de Santiago</i> (2004)	Lima	Josue Méndez	Enid Campos / Ana María Roca Rey
4	<i>Madeinusa</i> (2005)	Áncash	Claudia Llosa	Delia García/ Enid Campos
5	<i>Dragones: destino de fuego</i> (2006)	Animación	Eduardo Schuldt	Ana María Roca Rey
6	<i>La prueba</i> (2006)	Arequipa	Judith Vélez	Judith Vélez / Ana María Roca Rey
7	<i>Dioses</i> (2007)	Lima	Josué Méndez	Eliana Illescas
8	<i>Una sombra al frente</i> (2007)	Lima, Junín	Augusto Tamayo	Natalie Hendrickx

(continúa)

(continuación)

9	<i>La teta asustada</i> (2009)	Lima	Claudia Llosa	Delia García
10	<i>Tarata</i> (2009)	Lima	Fabrizio Aguilar	Ana María Roca Rey
11	<i>La vigilia</i> (2010)	Lima	Augusto Tamayo	Natalie Hendrickx
12	<i>Contracorriente</i> (2010)	Piura	Javier Fuentes-León	Delia García
13	<i>Las malas intenciones</i> (2011)	Lima	Rosario García-Montero	Rosario García-Montero / Enid Campos / Ana María Roca Rey
14	<i>El limpiador</i> (2012)	Lima	Adrián Saba	Carolina Denegri
15	<i>Rocanrol 68</i> (2013)	Lima	Gonzalo Benavente Secco	Augusto Tamayo / Natalie Hendrickx
16	<i>Chicama</i> (2013)	Trujillo	Omar Forero	Carolina Denegri / Héctor Gálvez
17	<i>El elefante desaparecido</i> (2014)	Ica, Lima	Javier Fuentes-León	Delia García
18	<i>Viaje a Tombuctú</i> (2014)	Lima	Rossana Díaz Costa	Eliana Illescas
19	<i>Como en el cine</i> (2015)	Lima	Gonzalo Ladines	Eliana Illescas
20	<i>Climas</i> (2015)	Huaraz, Pucallpa y Lima	Enrica Pérez	Enid Campos/ Eliana Illescas
21	<i>Magallanes</i> (2015)	Lima	Salvador del Solar	Enid Campos
22	<i>NN sin identidad</i> (2015)	Huaraz	Héctor Gálvez	Enid Campos / Carolina Denegri
23	<i>La luz en el cerro</i> (2016)	Cusco	Ricardo Velarde	Natalie Hendrickx
24	<i>La última noticia</i> (2016)	Lima. Ayacucho	Alejandro Legaspi	Diana Castro
25	<i>La última tarde</i> (2016)	Lima	Joel Calero	Diana Castro / Carolina Denegri
26	<i>Rosa Chumbe</i> (2016)	Lima	Jonatan Relayze	Eliana Illescas
27	<i>Wik</i> (2016)	Lima	Rodrigo Moreno	Eliana Illescas
28	<i>El soñador</i> (2016)	Ica, Junín y Arequipa	Adrián Saba	Carolina Denegri / Diana Castro
29	<i>El abuelo</i> (2017)	Lima, Trujillo, Pacasmayo, Cajamarca y Huamachuco	Gustavo Saavedra	Delia García
30	<i>El sistema solar</i> (2017)	Lima	Baltazar Caravedo, Daniel Higashionna	Enid Campos
31	<i>Retablo</i> (2017)	Ayacucho	Álvaro Delgado-Aparicio	Enid Campos
32	<i>Rosa mística</i> (2018)	Lima	Augusto Tamayo	Natalie Hendrickx

(continúa)

(continuación)

33	<i>La revolución y la tierra</i> (2019)	Lima, Cusco, Huando, Talara	Gonzalo Benavente Secco	Carolina Denegri
34	<i>Sebastiana – La maldición</i> (2019)	Huarochirí, Lima	Augusto Tamayo	Natalie Hendrickx
35	<i>Canción sin nombre</i> (2019)	Lima	Melina León	Enid Campos
36	<i>La restauración</i> (2020)	Lima	Alonso Llosa	Carolina Denegri

Para realizar el estudio, se empleó la técnica de entrevistas semiestructuradas, que permite entender las experiencias y la vida cotidiana de las personas entrevistadas desde su propia percepción (Kvale, 2011). En este caso, entender las brechas de género desde la perspectiva de las productoras. Para ello, se diseñó una guía de entrevistas organizada en tres dimensiones: creencias asociadas a lo femenino; barreras en la dinámica de trabajo; y posibilidades de movilidad laboral y de ascenso de las mujeres (ver Tabla 2). Cabe precisar que estas dimensiones han sido recogidas por Chalá (2018), Montes y Roca (2016) y Graña (2015). Asimismo, el instrumento siguió un doble proceso de validación: de tres expertos (una comunicadora audiovisual, un antropólogo y una especialista en género), y otro de campo, a través de una prueba piloto que permitió verificar que las preguntas funcionaban en la práctica.

Tabla 2

Brechas de género en el campo cinematográfico y sus dimensiones

DIMENSIONES		
Creencias asociadas a lo femenino	Barreras en la dinámica de trabajo	Posibilidad de movilidad laboral y de ascenso de las mujeres
Educación universitaria, proceso de decidir ser productora	Discriminación laboral por género	Estructura jerárquica de poder en el trabajo
Cualidades femeninas relacionadas con la decisión de ser productora	Género que prevalece en la producción	Género que prevalece en cargos de poder
Creencias estereotipadas entre las mujeres productoras	Labores asignadas por cualidades femeninas en el campo audiovisual	Capital alta desempeñar cargos de poder
Características femeninas de la producción	Capital erótico de las mujeres relacionado con beneficios	Movilidad laboral de mujeres
Capital social como una ventaja en el trabajo por ser mujer	Dificultades entre las esferas familiar y laboral	Brecha salarial de género
	Violencia simbólica en la producción, subordinación en mujeres	

Las entrevistas se realizaron el año 2021 mediante la plataforma Zoom, debido a que la coyuntura sanitaria imposibilitaba un diálogo presencial. Duraron entre 40 y 75 minutos. De esta manera, se recogió datos de seis productoras representativas del medio audiovisual cinematográfico peruano, que brindaron su opinión y describieron sus experiencias sobre estos escenarios de desigualdad. Para participar, las profesionales firmaron un consentimiento informado en el que se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas y la protección de su identidad. Así, resguardando el anonimato, se estableció una denominación numérica correlativa para cada informante. Asimismo, se cumplieron los procedimientos indicados en el Código de Ética en la Investigación Científica de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – UPC (INV-COD-01).

En cuanto al análisis de los resultados, por razones éticas se transcribieron literalmente las conversaciones. Se identificaron palabras clave o memos que, en sus repeticiones, permitieron hallar patrones de respuesta orientados a cada objetivo de investigación. Como modelo de recolección, se empleó un estudio sobre capital de género y segregación vertical desarrollado en el campo publicitario (Chalá, 2018). De esta forma, se pudo analizar los efectos que genera el capital de género en los capitales académico, social, económico, erótico y emocional de un grupo de profesionales del ámbito audiovisual.

3. RESULTADOS

Los resultados se han organizado en tres bloques temáticos que responden a los objetivos específicos de la investigación.

3.1 Cualidades asociadas a lo femenino en la producción

Respecto a las cualidades asociadas a lo femenino, las productoras reconocen que se necesita ciertos rasgos para desempeñar bien su trabajo, como ser ordenadas, perseverantes, apasionadas, tener empatía y fortaleza emocional (ver Tabla 3). Asimismo, opinan que se debe poseer habilidades administrativas para poder ocuparse de toda la logística: elaborar presupuestos, organizar los planes de rodaje, y en sí, todo lo que implica un proyecto audiovisual. Se deduce, entonces, que el rol de productora, desde la perspectiva de quienes lo ejercen, involucra capacidades profesionales y aptitudes personales. Es importante mencionar que estas características son consideradas importantes para poder ejercer la producción, pero que no necesariamente las informantes las asocian con lo femenino.

Si bien no se reconoce la asociación capacidad-género, las productoras afirman que hay sesgos sociales que influyen en el cargo, lo cual es un factor para que prevalezca una mayoría femenina. Así, hay un reconocimiento de relaciones desiguales de

género en la vida social que se reproducen en el campo laboral. Por lo tanto, la asociación de características entendidas como femeninas es percibida como una réplica de estereotipos o, como menciona una de las entrevistadas, como producto de un sistema patriarcal (ver Tabla 3). Se deduce, entonces, que las brechas se expresan más por una reproducción de creencias y roles desiguales que por características femeninas en las tareas de producción.

Al profundizar en la influencia de estas creencias, se identifica que la producción no es un cargo femenino, sino feminizado. Se comprueba en los testimonios que la participación femenina en este cargo prevalece debido a tareas relacionadas con el cuidado y la organización (ver Tabla 3). Con esto, podemos decir que la feminización del rol se da más por la feminización de las tareas asociadas al mismo que por la feminización de las cualidades profesionales, lo cual no solo ocurre en la producción sino también en otros cargos feminizados, como la dirección de arte, el script, el maquillaje y el vestuario (ver Tabla 3). Cabe precisar que las mujeres que desempeñan el cargo de productora suelen ser siempre las mismas, lo que sugiere un círculo cerrado en el que prevalecen la experiencia y las conexiones profesionales.

Tabla 3
Cualidades asociadas a lo femenino en la producción: testimonios

Tema	Testimonio
Características femeninas	Bueno tiene que ser muy muy organizada la persona... hay que tener paciencia, tolerancia y fortaleza porque vas a recibir muchos no, emocionalmente, muy complicado (productora 2). Debes ser muy empática... tienes que ser muy ordenada, responsable, muy comprometida (productora 3). Bueno, creo que una determinante era la organización... cualidades frente a los procesos administrativos... la apertura a poder ser empático (productora 4).
Sesgos sociales	[...] yo he trabajado mayoritariamente con mujeres... pero creo que tiene que ver con un sesgo social, como impulsar a las mujeres a dedicarse en más actividades que tengan que ver con el orden, la administración... la idea de lo femenino, de que gracias a eso yo hago mejor mi trabajo como productora (productora 4). [...] creo que es como el sistema patriarcal, como que se ha metido completamente en el imaginario del perfil de productora que nos tienen como características desde la maternación [sic], desde el cuidado (productora 5).
Cargos feminizados y presencia femenina	Desde que empecé a hacer producción... ha sido constantemente la idea de lo femenino, de que gracias a eso yo hago mejor mi trabajo como productora... somos pocas... cinco o seis máximo. La producción es uno de esos... quien asume el cargo... es mujer, que es lo que está en el imaginario (productora 3). La mayoría de productoras con las que he trabajado son mujeres... las puedo contar con las manos... Hay cargos que se han encasillado para las mujeres... los clásicos de la producción, la dirección de arte, la producción de arte, el maquillaje, vestuario, script (productora 4).

3.2 Obstáculos que las mujeres experimentan en la dinámica de trabajo

En cuanto a los obstáculos, las entrevistadas reconocen que existen, aunque no los han experimentado siempre debido a que suelen desempeñarse como líderes del proyecto. No obstante, son conscientes de que hay diversos problemas, como violencia laboral, discriminación y actitudes sexistas. Por ejemplo, subestimar la voz femenina en situaciones de mandato o al dar órdenes. También puede afectarlas el ser jóvenes, ya que puede tomarse sus opiniones con indiferencia (ver Tabla 4). Pese a que, en el caso de las entrevistadas, su posición de poder reduce la posibilidad de ser invalidadas, no evita la sensación de invisibilidad en un espacio considerado masculino, donde el reconocimiento es mayor si eres hombre y también si eres el director (generalmente hombre), aunque los esfuerzos de la productora hayan sido iguales (ver Tabla 4).

Los estereotipos de género asociados a los roles influyen en que se reconozca la segregación horizontal, ya que las informantes advierten que la producción es un rol feminizado debido a las tareas y cualidades que se relacionan tradicionalmente con las mujeres (ver Tabla 4). A ello se le agrega la poca disposición masculina a explorar otros cargos, más allá de los hegemónicos, como la dirección cinematográfica o la dirección de fotografía. Asimismo, se reconoce una asociación entre masculinidad-habilidades técnicas y feminidad-habilidades manuales, lo que contribuye a acentuar el desequilibrio (ver Tabla 4). Por otro lado, los espacios donde se desempeñan las mujeres las exponen al acoso y discriminación. Por lo mismo, ellas han promovido ciertos cambios y protocolos de seguridad. Sin embargo, estos entornos y la ausencia de una formación para desempeñar otros cargos estarían obstaculizando la exploración laboral femenina que, de por sí, no es mucha (ver Tabla 4).

Igualmente, las productoras reconocen la existencia de estructuras sociales que las afectan en su posibilidad de buscar ejercer otros cargos. Entre ellas, destacan la falta de oportunidades en el sector y la menor tendencia de las propias mujeres a desempeñarse en funciones no feminizadas. Un ejemplo notorio es la “dupla laboral” del director y la productora, considerada como un “matrimonio” (ver Tabla 4). Cabe mencionar que se piensa en la producción como un espacio que siempre ha estado abierto para las mujeres, y que los mismos profesionales que se desempeñan en él repiten y normalizan ese patrón social (ver Tabla 4).

Al comentar otros obstáculos en la dinámica laboral, se menciona el rol de madre, que suele interferir en la tarea de producción. Las informantes reconocen que este cargo implica una alta demanda personal, lo que se vuelve más difícil cuando se tiene a cargo el cuidado de hijos. Indican, incluso, haber sentido culpa o ansiedad por estar siempre fuera del hogar (ver Tabla 4). Frente a ello, reconocen su capacidad de lidiar con emociones, de tomar decisiones responsables y de desarrollar una suerte de “sexto sentido” para articular roles profesionales y domésticos. No obstante, afirman que el papel de madre

ha implicado, muchas veces, rechazar ofertas; de lo contrario, se opta por no tener hijos. Por lo demás, sostienen que no es común contratar a mujeres embarazadas (ver Tabla 4).

Como último aspecto, el ámbito cinematográfico es reconocido como un campo de prejuicios raciales y sociales, en el que se puede obtener beneficios por el aspecto físico. Ello suele expresarse en tratos más amables o permisivos cuando se es una joven “bonita” y “blanca” (ver Tabla 4). Asimismo, las entrevistadas afirman que los jefes de área pueden utilizar su posición para perpetrar formas de acoso para temas de ascensos, contactos laborales, recomendaciones profesionales u obtención de cargos, aunque no se tenga la experiencia o el perfil para lograrlo. Las productoras, si bien saben que estas situaciones ocurren, afirman que ellas no las experimentan por ser las cabezas del proyecto (ver Tabla 4). No obstante, coinciden en que ser mujer puede convertirse en una especie de capital de género en el sector, algo que también puede estar relacionado con nuestra sociedad, en donde el acoso sexual puede influir en la posibilidad de ser asignada a un puesto superior (ver Tabla 4).

Tabla 4
Obstáculos que las mujeres afrontan en la dinámica laboral: testimonios

Tema	Testimonio
Inserción laboral	[...] yo misma me contrataba a mí misma y yo he contratado más bien a mis compañeros, quizás por eso no he experimentado directamente alguna desventaja porque yo asumo la cabeza... Me considero pequeña... he tenido que desarrollar el levantar la voz, hacerme escuchar literalmente para sopesar esas cualidades físicas que a veces siento que puede jugarme en contra en mi relación con algunos hombres (productora 4). [...] sensaciones como de ser invisible en un espacio lleno de hombres... por lo menos por los cuatro primeros años para mí era un gran peso... tuve la experiencia de esta cosa de que claro como de chibolearte... menospreciar lo que haces o simplemente invisibilizar. [...] a quien invitan a hablar de la película es al director... hay un sistema que alimenta a visibilizar figuras únicas y... principalmente están representadas por hombres en los roles directivos (productora 5).
Cargos feminizados y masculinizados	[...] los grupos estén integrados por hombres o que las cualidades técnicas estén asociadas a que un hombre lo haga mejor o el hecho que los espacios de trabajo no sean seguros, no estén libres de acoso o discriminación para mujeres... ha sido y sigue siendo así desde hace muchos años. [...] la producción es una de ellas, tradicionalmente... esta idea de mujer secretaria que se extiende a que el hombre es el jefe... es algo que es frecuente ver en el sector cinematográfico, la dirección y la dirección de fotografía esas dos serían más para mí a los hombres... tiene que ver con las pocas oportunidades para recibir formación integral en este ámbito... postulan más hombres a un cargo que mujeres (productora 4). [...] el cambio de las dinámicas en las formas de producir ha sido por un gran esfuerzo que hemos hecho las mujeres... la producción, la dirección de arte, maquillaje, vestuario... creo la más difícil el área de fotografía, pero sí, todo lo que sea como manual, liviano y que no sea creativo está hecho para las mujeres (productora 5).

(continúa)

(continuación)

Patrones sociales	Yo, he tenido más experiencia trabajando en esta dinámica más con hombres que mujeres... depende mucho de cuántas de nosotras también estemos dispuestas a dirigir. Somos mayoritariamente las mujeres que hacemos producción. [...] hemos replicado un patrón de décadas anteriores (productora 4). [...] es un binomio completamente machista, patriarcal [...] predominan las mujeres... no teníamos otros modelos, otras referencias de producción... las mujeres interesadas en el audiovisual lamentablemente terminan cumpliendo el rol de las productoras y probablemente... el espacio que nos da el cine es ese hueco de producción (productora 5).
Choque de esferas	[...] es ser mamá... cambia absolutamente el giro de la vida de una mujer profesional... nuestro medio, a diferencia de otros, es que no tiene horarios... cuando mis hijos eran aún muy chiquitos había un nivel de ansiedad fuerte, había mucha culpabilidad (productora 1) [...]. Yo soy madre, sumamente complicado, porque sobre todo si el equipo, el director de proyecto es hombre y no tiene hijos o no tiene familia, o aunque los tuviera no entiende... antes de ser productora, soy madre... hay cosas que las he pospuesto y condicionado o simplemente no he aceptado. El desarrollo de ese sexto sentido... tomar una decisión responsable, ahí creo que el rol de madre ayuda mucho (productora 6).
El aspecto físico y el acoso sexual	Los chicos siempre van a estar mirando a las más jóvenes... sí, hay mucha más amabilidad cuando eres bonita... tiene que ver con todo el Perú [...] he sido jefa de producción entonces... no era como para jugarse... creo que tiene que ver con la persona y eso que, si no ya no me van a llamar, oye te van a llamar por tu trabajo (productora 2). [...] estamos muy acostumbrados a ser permisivos, agradables, más tolerantes con las personas más bonitas... es un sesgo asociado en cierto punto racista, yo he visto muchas veces como en mi trabajo, como a las personas blancas, bonitas, se les trata mejor [...] sí conozco compañeras que lo han sido... jefes de área que han tomado ventaja de su posición frente a ellas en rodajes... que se han aprovechado de este vínculo creyendo haber posibilidades de mejorar su situación laboral o de retribuirles con consejos o algún tipo de enseñanza o contactos que les puedan ser útiles para mejorar su posición en el sector (productora 4).

3.3 Posibilidades de movilidad laboral

En cuanto a la movilidad laboral en el sector cinematográfico, se reconoce que se trata de una estructura de trabajo machista, que se ve reforzada por la desigualdad en las esferas cultural, legislativa y social que afecta a las mujeres. Ciertos roles y tareas son asignados según el sexo, lo que obstaculiza las posibilidades de movilidad femenina. Sin embargo, esto es diferente en la producción, donde las mujeres ocupan cargos de poder fácilmente, lo que les permite decidir, por ejemplo, quiénes integrarán su equipo (ver Tabla 5).

Sobre la desigualdad salarial, las productoras reconocen la existencia de esta brecha en su sector. Afirman haberla experimentado y que, pese a desarrollar la misma labor, ser mujer influye en que perciban menos que los hombres (ver Tabla 5). Específicamente en la producción, esto se ve contrarrestado por su rol de jefas, al manejar las condiciones de contratación. Así, las productoras aseguran suprimir o evitar el desequilibrio en su gestión. Sin embargo, aunque puedan establecer remuneraciones igualitarias, no pueden

obtener un salario mayor que el del director (el cargo más alto), aunque su labor haya implicado más horas de trabajo, más esfuerzo o una mayor productividad (ver Tabla 5).

Tabla 5
Movilidad laboral y desigualdad salarial: testimonios

Tema	Testimonio
Movilidad laboral	[...] no sé si es por mi posición de productora que yo no tuve problemas y que desde ahí, pues, yo armo mis equipos (productora 3). [...] la estructura es machista... partimos de una situación de desventaja, no estamos en una situación de igualdad donde las leyes y... culturalmente, socialmente, seamos reconocidas en igualdad... se traslada a escenarios como el ámbito cinematográfico (productora 4).
Desigualdad salarial	[...] creo que a mí me han pagado muchas veces mucho menos de lo que le han pagado a otra persona de otro sexo (productora 2). [...] yo tengo como que el privilegio, el poder, de contratación... Sin embargo, sí creo que he hecho eso de otra manera... a veces, por ejemplo, igualo mi sueldo al sueldo del director, pero a veces yo tengo responsabilidades más a largo plazo, eso significa que a pesar de tener una situación de igualdad, esa igualdad se diluye (productora 4).

4. DISCUSIÓN

La presente investigación analizó las brechas de género en la producción cinematográfica peruana, un ámbito inexplorado donde se repiten patrones sociales. Tras entrevistar a seis destacadas productoras peruanas, en Lima, se comprobó que todas son conscientes de las desigualdades que hay en este campo entre hombres y mujeres y de la feminización de ciertas tareas relacionadas con la producción, lo que ha generado que este sea un cargo asignado a las mujeres, en el que la presencia masculina es casi nula.

4.1 Cualidades asociadas a lo femenino en la producción

La investigación se propuso, en primer lugar, analizar las creencias y cualidades asociadas a las mujeres en el campo de la producción cinematográfica. En tal sentido, se halló que las productoras reconocen que para desempeñar bien su trabajo, se requiere tener ciertas características profesionales y personales, como el ser ordenada, empática y poseer fortaleza emocional. No obstante, según se observó en las entrevistas, las productoras no son plenamente conscientes de la asociación entre estas características y la construcción sociohistórica de lo que sería supuestamente femenino.

García et al. (2017) y Bahamondes et al. (2017) afirman que, en el marco de una división sexual del trabajo, las mujeres tienden a realizar labores que implican vínculos humanos y de cuidado al otro. Como consecuencia de esta reproducción de roles, se les asocia con atributos como la emocionalidad, la empatía y la participación en actividades de carácter organizativo. Por lo tanto, asumiendo el mercado laboral como una

institución reguladora y regulada por relaciones de género (Lamas, 2013), en el rol de la producción, las características asociadas a representaciones hegemónicas sobre las mujeres sí son asimiladas. En consecuencia, se reproduce la vinculación sociohistórica entre atributos personales y roles feminizados como efecto de la segregación horizontal (Campos et al., 2012).

No obstante, aunque no reconocen la feminización de ciertas características, las productoras sí advierten la existencia de relaciones de desigualdad y de prejuicios en otros espacios en donde se desarrollan las mujeres. Ello es confirmado por Miltersteiner et al. (2020), al indicar que la sociedad se guía por prejuicios tradicionales que ponen constantemente a prueba a las mujeres para romper con el esquema de fragilidad que se les atribuye. Asimismo, Vázquez et al. (2016) coinciden con la idea de un encasillamiento en el ámbito familiar, a partir de estereotipos y barreras tangibles que reproducen asociaciones construidas como “funciones naturales”. Estos se repiten en la cinematografía peruana, lo que contribuye a la prevalencia de mujeres en la producción. Ello coincidiría con lo que está ocurriendo en la veterinaria en España (Gutiérrez et al., 2019) y en el campo de la publicidad en Ecuador, específicamente en el diseño gráfico, considerada una labor “femenina” (Chalá, 2018).

Así, se aprecia en los testimonios recogidos que la producción no es una tarea femenina, sino que ha sido segregada y feminizada por la asociación simbólica entre las mujeres y las actividades de cuidado y organización. Esto ratifica a Zabludovsky (2015), quien destaca la carencia de oportunidades para las mujeres debido a que se reproducen esquemas de lo “femenino” y lo “masculino” relacionados con ciertos trabajos; de esta manera, las tareas se distribuyen en función del género.

4.2 Obstáculos que las mujeres experimentan en la dinámica de trabajo

Lo segundo que este estudio se propuso analizar fueron las brechas de género que experimentan las mujeres en su dinámica laboral. Un hallazgo importante es que las productoras confirman la existencia de obstáculos en el sector cinematográfico, como el acoso sexual y la discriminación laboral. Esto confirma lo planteado por Meza (2018) acerca de que las relaciones de poder ciñen a las mujeres a una supuesta estructura natural y cultural de autoridad masculina, que produce una división sexual del trabajo. Sin embargo, se encontró que este problema desaparece cuando las productoras son las cabezas del proyecto, aunque esto no coincidiría con lo que afirman Galletero et al. (2019) sobre que las mujeres, más allá del cargo que desempeñan en el sector periodístico, son víctimas de una asimetría de género.

Ante las discriminaciones, se halló algunos patrones sociales en el campo laboral, como la feminización de ciertos cargos. Esto concuerda con Dueñas et al. (2016), García y Tapias (2013), Pinzón et al. (2017) y Bahamondes et al. (2017), quienes señalan cómo

las mujeres tienen frecuentemente profesiones que se asocian con su género. Nuestro estudio revela que las productoras reconocen la influencia de ciertos patrones sociales en el sector. Ello reafirma a Pontón y Pastor (2014), quienes señalan que el campo laboral es construido por y para los varones.

En relación con lo anterior, las informantes destacan la esfera familiar como un factor que complica su trabajo como productoras, pues el ser madre implica muchas veces postergar o abandonar los objetivos profesionales. Miller et al. (2015) y Aguiar y Gutiérrez (2017) resaltan que la asociación mujeres-reproducción-trabajo doméstico, que se produce y reproduce socialmente, podría ser la principal causa de la desigualdad entre varones y mujeres y de las limitaciones de las mujeres para ingresar al mercado laboral. También, según las productoras que entrevistamos, el machismo influye en que la condición de mujer funcione como una especie de capital de género, en un sentido bourdiano reafirmado por Chalá (2018). Así, dependiendo de la situación, este capital facilita o impide la movilidad laboral. Un último factor que influye en esta movilidad es el acoso sexual, un modo de violencia que se ejerce en contra de las mujeres y minorías sexuales como parte de la dinámica de trabajo, que al ser asimilado por quienes lo practican (Bourdieu, 2000), se asocia con algunos beneficios, como el ascenso laboral. Ello refuerza lo planteado por Vázquez et al. (2016) sobre que los esquemas patriarcales impiden el empoderamiento de las mujeres y generan desazón.

4.3 Posibilidades de movilidad laboral

Por último, en lo que respecta a las posibilidades de movilidad laboral, las productoras son conscientes de que estas se rigen por una estructura laboral machista. Según Ortiz et al. (2017), este desequilibrio se manifiesta incluso cuando las mujeres tienen una situación económica y unas aptitudes iguales que las de los hombres. En nuestro caso, las productoras reconocen una desigualdad salarial, tal como lo señalan Pontón y Pastor (2014).

Con todo, las informantes señalan tener un puesto de importancia que les permite decidir sobre contratos y remuneraciones. Esto es un hallazgo relevante, ya que no se ha encontrado en estudios previos que las mujeres tengan esta condición ambivalente, como líderes y, a la vez, víctimas de las desigualdades de género en el mercado laboral.

Por último, este artículo visibiliza el verdadero contexto en el que se ejerce la producción en la cinematografía peruana, no exento de las tradicionales brechas de género existentes en el país. Este acercamiento permitió identificar la producción como un cargo liderado por un grupo minoritario y recurrente de mujeres con una larga trayectoria que, si bien no relacionan sus tareas con las construcciones sociales sobre características esencializadas como femeninas, indican que su rol sí ha sido objeto de feminizaciones. Como resultado, se observa una notoria segregación horizontal, muy poco interés por

explorar por parte de los hombres y una escasa posibilidad entre las mujeres de desempeñar otros cargos.

En síntesis, la producción va más allá de las tareas feminizadas y de los estereotipos machistas: es un cargo vital para el desarrollo de cualquier proyecto audiovisual. Frente a ello, las productoras opinan que la democratización y equilibrio de este sector se concretaría con algunas mejoras, con más oportunidades de inserción laboral para las mujeres y motivándolas a buscar otros cargos. Al respecto, los hallazgos plantean la necesidad de trabajar con una muestra más diversa de personas que no solo ocupen posiciones de mando, sino que hayan trabajado en puestos de menor jerarquía, a fin de alcanzar una mirada más interseccional de los entrecruzamientos entre brechas de género, de clase o étnicas. Este estudio también se podría enriquecer con otras investigaciones que se centren en las mujeres que ejercen otras funciones en el proceso de realización audiovisual, para indagar cómo se asimilan o superan las brechas de género en contextos que probablemente son más desfavorables. Asimismo, sería importante diversificar los rangos de edad, los niveles de formación y la experiencia profesional de las entrevistadas para obtener un panorama más amplio de estas desigualdades. Por último, considerando el error común de asociar género con mujeres o disidencias (Lamas, 2013), sería de utilidad saber qué opinan los varones del sector de esta situación y de cómo su participación puede perpetuar o internalizar formas hegemónicas de masculinidad.

Finalmente, cabe recordar que el presente estudio no aborda el campo de la realización cinematográfica en su conjunto, sino solo la producción, a partir de la premisa de una feminización de esa labor. Con ello, el trabajo de campo realizado confirma la presencia de brechas de desigualdad de género en la producción, constituyéndose esta labor en un campo feminizado, lo que deviene en una sobrerepresentación de mujeres y las perjudica en su posibilidad de ejercer otros trabajos en el sector. Asimismo, se descubre que esta reproducción de brechas es reforzada por los propios profesionales del sector, quienes naturalizan o normalizan la situación, perennizando formas de encaillamiento. En esa lógica, queda pendiente para futuros estudios ampliar este análisis sobre las brechas en el sector cinematográfico analizando no solo las de género, sino también las socioeconómicas y las étnicas, para llegar a una comprensión más profunda de las relaciones de poder en este campo laboral.

REFERENCIAS

- Aguaded, J., & Sánchez, J. (2013). El empoderamiento digital de niños y jóvenes a través de la producción audiovisual. *Comunica. Revista Científica de Estrategias, Tendencias e Innovación en Comunicación*, 2013(5), 175-196. <http://dx.doi.org/10.6035/2174-0992.2013.5.11>

- Aguiar, M., & Gutiérrez, H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 2-19. <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.1.1>
- Amaya, E., & Mougenot, B. (2019). The gender differences in highly paid wage: A case study of peruvian physicians [Las diferencias de género en salarios bien remunerados: un estudio de caso de médicos peruanos]. *Cad. Saúde Pública*, 35(5), 1-9. <https://www.scielo.br/j/csp/a/hqDtwzTwbwzw7SrjFRyHLMC/abstract/?lang=en>
- Avendaño, L. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. *Revista Economía del Caribe*, 8, 202-231. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-21062011000200006&script=sci_arttext
- Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S., & Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de Psicología*, 26(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2017.46717>
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (2011). La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, 986-995. http://adiningor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Berridge, S. (2019). Mum's the word: Public testimonials and gendered experiences of negotiating caring responsibilities with work in the film and television industries [La palabra de mamá: testimonios públicos y experiencias de género sobre la negociación de responsabilidades de cuidado con el trabajo en las industrias del cine y la televisión]. *European Journal of Cultural Studies*, 22(5-6), 646-664. <https://doi.org/10.1177/1367549419839876>
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Editorial Descleé de Brouwer.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Editorial Anagrama.
- Campos, J., Ronda, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 343-351. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025>
- Carpio, S. (2012). *Una visión de la comunicación. Arte y gestión de la producción audiovisual*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Castellano, R., & Rocca, A. (2018). Disparidades de género en Europa. Comparación de las condiciones laborales de hombres y mujeres asalariados. *Revista Internacional del Trabajo*, 137(4), 643-663. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12103>

- Castellano, R., & Rocca, A. (2020). On the unexplained causes of the gender gap in the labour market [Sobre las causas inexplicables de la brecha de género en el mercado laboral]. *International Journal of Social Economics*, 47(7), 933-949. <https://doi.org/10.1108/IJSE-02-2018-0074>
- Chalá, P. (2018). Capital de género y segregación vertical: efectos en la trayectoria creativa publicitaria. *Cuadernos.info*, 42, 197-215. <https://doi.org/10.7764/cdi.42.1244>
- Cruz, J. (2003). Las mujeres en el ojo de la cámara (de cine). En *La historia no contada: mujeres pioneras* (pp. 25-51). Ayuntamiento de Albacete. https://www.academia.edu/3639656/Las_mujeres_en_el_ojo_de_la_cámara_de_cine_
- Cobo, R. (2010). Individualidad y crisis de la identidad femenina. *Ex Aequo*, 22, 129-145. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S08745560201000200011&lng=es&nrm=iso
- Collischon, M. (2021). Personality traits as a partial explanation for gender wage gaps and glass ceilings [Rasgos de personalidad como explicación parcial de las brechas salariales de género y los techos de cristal]. *Research in Social Stratification and Mobility*, 73, 7-11. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100596>
- De Miguel, R., Parratt, S., & Berganza, R. (2019). Las percepciones de las mujeres periodistas sobre su trabajo. La variable género en la cultura profesional. *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, 1818-1833. <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1412/95es.html>
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado del trabajo español? El “efecto rechazo” y el “efecto atracción”. *El Trimestre Económico*, 83(330), 339-369. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448718X2016000200339
- Eden, J., Teso, E., Torres, M., & González, M. (2014). La brecha salarial: un análisis del mercado laboral británico. *Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, 723-734. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40953/Pages%20from%20Investigacion_Genero_14-22.pdf;jsessionid=72582B6C2F12E5E6DB6C9A653D996F70?
- Fernández, C. (2019). La brecha de género en el dispositivo de deportación en España. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 122, 85-109. https://www.cidob.org/es/articulos/revista_cidob_d_afers_internacionals/122/la_brecha_de_genero_en_el_dispositivo_de_deportacion_en_espana
- Fernández, F., & Barco, C. (2013). *Producción cinematográfica: del proyecto al producto*. Editorial Días de Santos.

- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Francesconi, M., & Parey, M. (2018). Early gender gaps among university graduates [Brechas de género tempranas entre graduados universitarios]. *European Economic Review*, 109, 63-82. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.02.004>
- Galletero, M., López, A., & Martínez, E. (2019). Análisis de asimetrías de género en el colectivo profesional de periodistas en Castilla-La Mancha. *Observatorio*, 13(3), 01-19. <http://dx.doi.org/10.15847/obsOBS13320191444>
- Gamba, S. (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos.
- García, C., & Herrero, B. (2019). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursátil español. *El Trimestre Económico*, 86(342), 235-264. <https://doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- García, M., Salas, L., & Orozco, H. (2020) El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 16(1), 12-26. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>.
- García, E., & Tapias, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia. Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12(24), 226-248. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165770272013000100014&script=sci_abstract
- García Vargas, A., & Golovanevsky, L. (2020). Las mujeres y el trabajo. Estudios situados sobre una relación interseccional desigual. *Estudios del ISHiR*, 27, 1-10. <https://web3.rosario-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaSHIR/article/view/1141/1282>
- Graña, F. (2015). La pugna femenina por la equidad laboral: el caso de las primeras comunicadoras en la TV uruguaya. *Cuadernos.info*, 36, 39-51. <http://dx.doi.org/10.7764/cdi.36.731>
- Gutiérrez, Ó., Barahona, F., & Berbel, G. (2019). Efectos del incremento del tipo de gravamen del IVA en 2012 sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector veterinario en España. Influencia en la profundización de la brecha laboral de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 921-944. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566768>
- Huerta, A. (2010). El habitus y el trabajo profesional de las mujeres. Una perspectiva desde Pierre Bourdieu. Iberoforum. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 9, 89-99. <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211014857005.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2021). Perú: brechas de género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf

- Jiménez, D., & Pino, A. (2018). ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación salarial en Santiago de Cali. *Sociedad y Economía*, 35, 32-49. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.7301>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Lamas, M. (2013). Usos dificultades y posibilidades de la categoría "género". En M. Lamas (Coord.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 327-366). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. *Desarrollo y Sociedad*, 84, 131-179. <http://dx.doi.org/10.13043/dys.84.4>.
- Mateos, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima. FEMERIS. *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 53-80. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771632>
- Millán, M., Santos, M., & Pérez, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21(84), 197-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140574252015000200008
- Miller, A., Sarmiento, J., & Gómez, A. (2015). Participación de las mujeres en el municipio de Popayán. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 23-51. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063003.pdf>
- Milstersteiner, R., Oliveira, F., Hryniewicz, L., Sant'anna, A., & Moura, L. (2020). Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública [Liderazgo femenino: percepciones, reflexiones y desafíos en la gestión pública]. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 406-423. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>
- Montes, C., & Roca, D. (2016). El liderazgo femenino en la creatividad publicitaria. *Cuadernos.info*, 39, 113-131. <http://dx.doi.org/10.7764/cdi.39.1039>.
- Mujica, F., & Concha, R. (2020). Desigualdad de género en la prensa deportiva de El Mercurio. *La Trama de la Comunicación*, 24(1), 71-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3239/323963331004>
- Observatório ibero-americano da Ficção televisiva. (2021). Ficção televisiva Ibero-Americana em plataformas de video on demand. https://obitel.s3.us-west-1.amazonaws.com/anuario2021/pdf/Obitel21_s.pdf

- Ortiz, M. (2018). *Producción y realización en medios audiovisuales*. RUA Universidad de Alicante.
- Ortiz, H., Álvarez, E., & Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. https://www.redalyc.org/pdf/4776/Resumenes/Resumen_477653290005_1.pdf
- Pinzón, S., Aponte, M., & Useche, M. (2017). ¿Sexismo en enfermería? Una mirada desde la perspectiva de género a roles feminizados como el cuidado. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 23, 123-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6548238>
- Poltorak, M. (2018). Brecha laboral por motivos de género: diagnóstico y desafíos. *Derechos en Acción*, 9(9), 505-524. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6866884>
- Pontón, P., & Pastor, I. (2014). Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Estudio de caso: la industria química en Tarragona. Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 18, 113-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4903987>
- Ramallo, U. (2011). Supuestos y realidades de las relaciones de género en la cotidianidad. Reflexiones desde la mirada de Pierre Bourdieu. Fermentum. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 21(60), 134-148. <https://www.redalyc.org/pdf/705/70522688009.pdf>
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, 59, 240-254. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Sistema de Información Cultural de la Argentina (2017). Brechas de género en el consumo y la producción cultural. <https://www.sinca.gob.ar/indicador.aspx?id=53>
- Tello, L. (2016). La mirada femenina: estereotipos y roles de género en el cine español (1918-2015). *Revista Internacional de Comunicación*, 34, 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/168/16848204005.pdf>
- Tójar, J. (2006). *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*. Editorial La Muralla.
- Vázquez, J., Arredondo, F., & De la Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, 32(141), 336-345. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.09.003>
- World Association for Christian Communication (2020). El proyecto de monitoreo global de medios. <https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2022/03/GMMP-2020-Spa.FINAL-2022-0303.pdf>

- Williams, M. (2021). Is there a gender gap in our responses to a gender pay gap? An experiment. [¿Existe una brecha de género en nuestras respuestas a una brecha salarial de género? Un experimento]. *Applied Economics Letters*, 29(4):1-5. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1869149>
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a3.pdf>

