



**SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE
TRABAJO Y EN EL SECTOR DEL LARGOMETRAJE
CINEMATográfico**

Realizado por: Inmaculada Vázquez Ambrosio

Tutor: Luis Benjamín Romero Landa

Grado de Comunicación Audiovisual

Convocatoria junio 2022

ÍNDICE

1. Introducción, objetivos y metodología	2
1.1 Introducción	2
1.2 Objetivos	3
1.3 Metodología	3
2. Historia de la marginación de la mujer	5
2.1 Segregación por género	18
3. Situación actual de la mujer en el mercado de trabajo	21
4. Situación actual de la mujer en el sector del largometraje español	34
5. Comparación de la situación de la mujer en el mercado de trabajo y en el sector cinematográfico del largometraje	48
6. Conclusiones	51
7. Bibliografía	57

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1 INTRODUCCIÓN

Hemos abordado este tema de la importancia del papel de la mujer en el trabajo, ya que consideramos de vital importancia en una época en la que todo va demasiado deprisa pararnos a ver la evolución de la figura de la mujer en este aspecto, para poder determinar la situación actual de la misma y darle la importancia que merece, ya que en nuestro día a día nos avasallan a información que nos impiden pararnos en algún punto concreto y reflexionar sobre él.

Desde mi punto de vista personal, este proyecto es crucial tanto para hombres como para mujeres de todas las edades, ya que hoy en día sigue habiendo mucho desconocimiento sobre la verdadera presencia femenina en el trabajo, ya que la sociedad suele opinar en función de su entorno; es decir, que, si en su entorno más cercano no detecta discriminación, se suele pensar que esta ha desaparecido. Personalmente me parece muy importante este tema también porque en mi día a día tanto mujeres cercanas a mí como yo, luchamos por una sociedad en la que no haya diferencias de género, ya sea en el trabajo o en otros aspectos cotidianos como el mero hecho de echar gasolina. Por lo tanto, es muy relevante para mí conocer e investigar sobre cómo la mujer ha conseguido logros y lo que ha tenido que sufrir para ellos, así como observar en primera persona sin que haya medios de comunicación manipuladores de por medio, la situación actual de la mujer.

La importancia de vincularla con el largometraje cinematográfico es debido a que es el sector en el que me gustaría participar como trabajadora y conocer cómo es la situación en él con mujeres como yo era muy llamativo. También es muy relevante mostrar información sobre este sector, ya que suele ser bastante desconocido para la mayoría de la sociedad, conociendo de él lo que vemos públicamente en los programas de televisión, medios o plataformas digitales. Así que abordarlo de esta manera en relación con el mercado de trabajo es muy importante para el lector y así fomentar un cambio en dicho sector masculinizado, porque este último aspecto de cambio es lo que se pretende: hacer una autoevaluación en los lectores sobre los comportamientos, trabajos y demás aspectos

que inconscientemente asociamos a un género o a otro en nuestra monotonía, para poder cambiar los aspectos que nos limiten y separen en cuestión de género, evolucionando hacia una sociedad mejor en la que, en tiempos futuros los resultados de estas investigaciones sean totalmente equiparables, con la presencia de ambos género más o menos igualitaria en todos los sectores y ámbitos de nuestra vida.

1.2 OBJETIVOS

En cuanto a los objetivos, hemos establecido los siguientes:

- Recopilar las diferencias en materia laboral entre mujeres y hombres a lo largo de la historia.
- Mostrar los aspectos de mejora o retroceso de la mujer en el mercado de trabajo actual en comparación con los hombres.
- Plasmar la situación de la mujer en comparación con el hombre en el sector del largometraje cinematográfico.
- Comparar la situación en el mercado de trabajo y en el sector del largometraje cinematográfico.

1.3 METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos de este Trabajo Fin de Grado se ha utilizado la estructura que se describe a continuación. Primero hemos decidido indagar sobre el papel histórico de la mujer en el mercado de trabajo para tener una referencia en cuanto a la situación actual. Esta referencia nos sirve para analizar o comparar si ha habido evolución y en qué grado si la respuesta es afirmativa. Por lo tanto, este primer aspecto histórico abordado nos permite poner en contexto y comprender los resultados obtenidos sobre los años más recientes que se plantean más adelante. Hemos optado por presentar en un punto separado un análisis de la segregación por género, para destacar algunos aspectos relacionados con este asunto. Este apartado permite alcanzar el primer objetivo que hemos establecido. Para su elaboración se ha recurrido a varias fuentes indirectas de autores especializados en el tema.

A continuación, para alcanzar el segundo objetivo, se presenta un apartado que recoge la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo, ya que era este uno de los principales temas a abordar en este proyecto y por lo tanto uno de los más importantes para la comprensión del tema del TFG. Para la elaboración de este apartado, se ha recurrido a un informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que utiliza diferentes indicadores económicos que evalúan la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Este informe se centra en la situación de 2021, y para poder analizarla la compara con años anteriores desde 2008. Por ello analizamos este marco temporal, ya que es el que emplea la fuente.

Posteriormente, se encuentra el apartado que no sirve para alcanzar el tercer objetivo y en el que nos hemos adentrado en el papel de la mujer en el sector del largometraje cinematográfico. Para ello, hemos recurrido al informe anual que elabora la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA). Hemos utilizado el informe más reciente, cuyo marco temporal es 2015 a 2020. Esto nos permite analizar la situación más actual y ponerla en el contexto de evolución de los últimos años.

Hemos abarcado este punto después del mercado de trabajo, ya que este es un aspecto más concreto y del que hemos obtenido más información acerca de la presencia de la mujer, por lo que hemos ido de lo general a lo concreto del sector del largometraje cinematográfico. No hemos hablado sobre el sector audiovisual en general ya que, es tan amplio que el tiempo para realizar este proyecto no sería suficiente, además de que la información encontrada como hemos dicho solo se centraba en este aspecto y no en otros.

Para alcanzar el último de los objetivos, hay un apartado en el que hemos presentado una comparación de situaciones entre el mercado de trabajo y el sector del largometraje cinematográfico. Este punto es elaboración propia a partir de los apartados anteriores. Es destacable la dificultad que ha supuesto elaborarla, ya que nos basamos en fuentes distintas que emplean la información construida de manera muy diferente. Además, hay que tener en cuenta las diferencias entre el conjunto del mercado de trabajo y un sector tan específico como el del largometraje cinematográfico, lo que dificulta obtener conclusiones concretas de la comparación, por lo que no hemos podido hacerla de manera extensa ni específica, pero a pesar de ello, hemos mostrado cómo han evolucionado ambos con sus similitudes y diferencias.

El TFG se finaliza con dos apartados. Uno de conclusiones en el que se recopilan los diferentes resultados obtenidos en relación con los objetivos. Otro en el que se recopilan todas las referencias bibliográficas utilizadas en la elaboración.

Por lo tanto, esta estructura permite conocer de manera progresiva y gradual desde épocas pasadas hasta actualmente el papel de la mujer en el trabajo y en el sector del largometraje cinematográfico como trabajadora. Los aspectos plasmados inicialmente que abordan de manera histórica la manera de marginar a la mujer permiten que podamos entender con claridad las situaciones posteriormente mostradas.

2. HISTORIA DE LA MARGINACIÓN DE LA MUJER

Vamos a comenzar explicando la situación de la mujer en el trabajo a lo largo de la historia, para poder comprender y analizar la evolución o el retroceso de la misma con la situación actual. Lo que podemos afirmar con certeza es que la mujer ha pasado por numerosas etapas históricas sufriendo una discriminación en todos los ámbitos de la vida y, de forma autónoma, ha tenido que luchar por unos derechos que le han pertenecido desde su nacimiento por el hecho de Ser Humano, pero que han sido arrebatados por una construcción de género desde los inicios históricos hasta la actualidad. Fue el caso de la Declaración de Séneca Falls en el año 1848 de Estados Unidos, que, a partir de Macón (2017), podemos establecer que fue un acontecimiento único por ser la primera vez que numerosas mujeres y hombres se pusieron en conjunto para reclamar la autonomía civil, política y social de las mujeres que les pertenecía por derecho.

A partir del estudio de García (2016), consideramos que a la mujer se le ha ido asociando términos y características propias, que la definen. Es decir, el concepto de mujer desde sus inicios se ha afiliado con lo doméstico y encargada de la familia. Pero esto siempre no ha sido así, es causa de la construcción de la que hablábamos con anterioridad. Si nos remontamos a la época en la que el Ser Humano se alimentaba de la caza, pesca y demás actividades, tanto hombres como mujeres participaban en las labores, fuera cual fuese su

peligro o esfuerzo. Es entonces desde que segregamos las actividades para una mayor eficiencia, y con ello una segmentación social, cuando da pie a la división de género para las mismas.

Hemos construido una idealización de forma natural de la mujer, como la encargada y responsable de las labores del hogar y del cuidado de los hijos como una función esencial que todas deben cumplir para entrar en lo que se cataloga y define como “mujer”.

Podemos observar una contradicción gracias al estudio de López (2020), en la que se recoge una gran importancia de las mujeres a la hora de mantener a sus familias de manera independiente sin la figura masculina en el siglo XVIII por razones como la viudedad por ejemplo, pero que, a pesar de ello, el economista y filósofo Adam Smith establecía o definía el acto de que la mujer trabajara de forma remunerada, como una “ayuda” pero nunca dentro de la definición que había establecido como trabajo. Esta idea del pensador fue traspasando las capas de las distintas sociedades, hasta convertirse en una de las raíces del gran árbol de la desigualdad de género. Por lo tanto, vemos como, a pesar de los esfuerzos inhumanos que realizaban las mujeres y la doble responsabilidad que recaía sobre sus hombros, no eran ninguno de ellos reconocidos ni valorados; al contrario, se infravaloraban hasta considerarse socialmente que las labores realizadas por mujeres eran aquellas que podía realizar un niño sin experiencia.

Siguiendo con este estudio, podemos ver una necesidad de “tapar” a la mujer para tenerla como un mero objeto al que le pueden dar órdenes sobre qué pueden o no hacer. Si analizamos este hecho, hay una tendencia misógina desde los inicios de la historia, calificándola con desprecio y teniendo supremacía sobre ella para poder liderarla al antojo de los varones, que siempre se han sentido con derechos adquiridos sobre la mujer.

Como ejemplo de esto, tenemos que en el siglo XVI y posteriormente en el XVII, se impusieron unas medidas en forma de normativa de obligado cumplimiento para las mujeres con el objetivo de no ser vistas por la calle y menos realizando trabajos en el mercado. Como cabe destacar ya desde estos siglos tan tempranos y alejados del actual, el peso de la figura de la Iglesia como transmisora de valores morales e ideales sobre la ciudadanía de la época es crucial para entender las raíces de la desigualdad. Desde la reflexión que hace Álvarez (2021) sobre la mujer en la Iglesia y la predicación de la

Biblia, se recogen numerosas falacias sobre la imagen de Jesucristo proyectadas por religiosos y miembros cristianos, que dan lugar a la creación de un medio al que la sociedad considera legítimo, y, por tanto, cierto. El poder que fue adquiriendo la figura de la Iglesia sobre la sociedad, era tan inmenso que hasta mediante imágenes transmitía su influencia a los menos estudiados en tiempos donde nadie sabía leer ni escribir. El papel de la mujer en la Iglesia y su protagonismo fue y es completamente nulo, fomentando la idea de las funciones naturales de la mujer encadenada a la servidumbre y su reproducción.

Vemos esto en cómo se proyecta la figura de María, como una belleza impactante de una mujer, causada dicha belleza por una maternidad sufrida con una desinteresada, altruista y fiel relación con su esposo. Por lo tanto, la belleza de la mujer está íntimamente ligada con sus funciones sociales y no cómo su físico se presente. Y es en este momento tan crucial, donde se establecen las cuestiones naturales y esenciales en connotaciones sobre la mujer que los religiosos imponen en nombre de Dios, determinando lo que significa “ser mujer”.

Si nos paramos a analizar brevemente estos hechos desde un punto de vista social, tenemos a la mujer como una clase social más que en la jerarquía ocupa el último puesto, arrancándole toda capacidad independiente y causando en ellas miedo a la desobediencia por unas consecuencias también sociales, de ser nombrada por los demás de manera ofensiva, ya que la Iglesia se encargaba de juzgar de una manera abrasadora a aquellas mujeres que no cumplían con lo establecido; lo que supondría empeorar aún más su mísera situación.

La razón de que el capitalismo y demás instituciones del siglo XVIII insistiera tanto y tuviera tanta influencia para mantener a la mujer dentro de lo doméstico, era para poder explotar su mano de obra barata y aumentar ganancias, según García (2016). Por ello, los hombres entendían la presencia de mujeres en fábricas u otros oficios como una amenaza; a esto le unimos el poder de las mismas para anular a las mujeres de pensar por sí mismas y cuestionarse sus actos. Así, se asentó el significado y entendimiento del término “unidad familiar” por las sociedades, muy involucrada la Iglesia en su asentamiento, basado en que una persona varón realice la función de mantener las necesidades de los miembros de

la familia para que puedan sobrevivir de una forma sana y adecuada, pero estableciendo un desequilibrio de poder, estando el mayor sobre el varón.

Según García (2016), también en el siglo XIX el papel de la mujer era como encargada de múltiples trabajos, ya que se encargaba del cuidado del hogar y de la familia, pero también trabajaba de forma remunerada en oficios que se encontraban cerca del hogar, como por ejemplo en la siembra o la limpieza y mantenimiento de los caballos. Cabe señalar que hasta los años 60 no se define como trabajo aquel que no está asalariado, por lo tanto, hasta tales fechas, no se considera lo doméstico como trabajo. Por lo tanto, tenemos a una figura femenina cuyas funciones son numerosas, lo que provoca una imposibilidad continua en cuanto al horario de trabajo. Podemos ver este hecho en las estadísticas históricas españolas sobre el trabajo; se consideraba la labor de la mujer como “inactiva”, según recogen Sarasúa y Gálvez (citados por García 2016, p.11), por su fragmentación horaria y entendía la presencia de esta en censos como algo erróneo, ya que no se podía considerar de la misma forma que un varón debido a sus diferentes formas de trabajar.

Vemos esta idea también plasmada en numerosos informes recogidos por García en España por instituciones que dan información sobre la figura de la mujer en el trabajo, pero destacamos el publicado por la Sociedad Cultural “El Fomento de las Artes”, que dejan clara la diferencia física y mental que existe entre hombre y mujer, quedando la segunda desde una visión sensible y delicada incapaz de realizar trabajos que requieran una fuerza física mayor. También establece lo citado anteriormente por la Iglesia como concepto de “belleza”, como algo que va desapareciendo sobre la mujer a medida que participa en labores industriales o que requieran de su irritación.

La llegada de la Revolución Industrial supuso un cambio en las sociedades y los trabajos que se llevaban a cabo hasta entonces para el sustento. Provocó una salida del mundo rural eternamente sacrificado, que dio lugar a unos puestos de trabajos masivos en industrias que generaron un notable crecimiento económico de los países. Fueron miles los hombres que, como obreros, ganaban un jornal digno para el sustento familiar; en cuanto a las mujeres, la mayoría de ellas se ocupaban de labores apropiadas por la época para su género y estado civil, según García: sobreexplotándolas.

La presencia de la mujer en este suceso destacó sobre todo en el sector de la lana, cosiendo ropa, lavando cantidades inabarcables de ropa para los obreros, pero también abundaba su presencia en oficios como planchadora en casas ajenas y cuidadora de sus niños, etc. Eran las labores que se consideraban propias para la idea preconcebida de la mujer en este periodo de la industrialización, cuando se consideraba que la mujer no tenía capacidad suficiente para realizar un trabajo de forma efectiva o de calidad sin desconcentrarse con las conversaciones de sus compañeras, ni tampoco tenía capacidad para sobrellevar el agotamiento físico que los trabajos industriales recibían debido a su organismo inferior. Por lo tanto, le permitían trabajar de forma remunerada en aquellas actividades que tuvieran relación con las labores domésticas, las cuales manejaban con facilidad.

Por estas circunstancias y por innumerables más, la mujer recibía un jornal muy inferior al hombre realizando el mismo trabajo, exactamente según García, 1 peseta o menos por jornal, frente a las 4 pesetas que recibían los trabajadores masculinos respetados por su género por los empresarios. Pero esto también lo podemos observar en García (2016, p. 17), quien elabora sus datos a partir de la Estadística de los salarios y jornadas de trabajo desde 1914-1930 publicada por el Ministerio de Trabajo en 1960 donde se realiza una comparación de los mismos oficios realizados por hombre y mujeres, diferenciando el salario obtenido por cada uno. Destacamos uno de los salarios medios más altos, como el de Confitero, con una remuneración de 0,44 pesetas en 1914 y con 0,98 en 1930; podemos ver la evolución notable de su incremento; en cambio, la situación de la mujer es completamente distinta. Las dulceras en 1914 recibían un salario medio de 0,22 y en 1930 0,38; su salario era muchos menos de la mitad por realizar exactamente el mismo oficio; en 1914 el salario de la mujer dulcera era un 50% del hombre pastelero y en 1930 ese porcentaje se había reducido al 39%.

Cabe señalar que, debido a la mísera remuneración a las mujeres, según recoge García, estas trabajaban todas las horas del día que podían; en el caso de las “obreras de aguja”, todas las horas en las que el sol dejaba ver eran las que dedicaban a sus labores, además de las que tenían que ejercer como madre y esposa, entendido como una profesión, no como una elección. No es hasta 1926 cuando se aprueba la Ley de 31 de julio, que trata sobre la igualdad en los trabajos y una reducción de jornal muy insistida por la Iglesia para que esta no dejara desatendida sus funciones naturales. Pero esto no se llevó a cabo

en ninguno de los sectores y las intervenciones legales que se establecían no conseguían igualdad ni mucho menos, siendo esto un concepto más cultural e ideológico arraigado a las costumbres y convenciones sociales que nos han permeado desde generaciones.

Con esto venimos a explicar nuestros pensamientos de forma automática, que muy lejos de ser los que tenían en 1914, están sutilmente relacionados, aunque también evolucionados hacia un cuestionamiento de estos para poder erradicarlos construyendo unos nuevos cimientos sobre los que crear una nueva estructura.

Adentrando ya nuestra escritura al siglo XX, Vicent (2018) nos permite establecer que, tras la evolución salarial que se había dado en el transcurso de la Revolución Industrial y etapas posteriores, surge un nuevo concepto de trabajo en el que no se requiere distinción de género en su teoría y cuyo principal objetivo es la “obtención de bienes”, según Recio (citado por Vicent, 2018), pero no es hasta la mitad de este siglo, cuando comienzan a aplicarse las diversas teorías y nuevos modelos sobre el concepto de trabajo que, a pesar de su transición, sigue habiendo una gran restricción de la mujer en el mismo. Pero para que estos modelos se llevaran a cabo habría que hacer una transformación de los conceptos clásicos del trabajo, a los que muchos teóricos e intelectuales se niegan, ya que lo consideran núcleo de partida y no de cambio.

Cabe señalar que estos nuevos modelos de empleo pretenden modificar el tradicional concepto de “calidad de trabajo” asociada a los hombres, por lo motivos citados anteriormente, para reestructurar socialmente una nueva forma considerando más notablemente a la mujer. En la primera parte del siglo XX, en la época denominada como “los gloriosos 30 años”, el sector industrial estaba en cabeza de importancia y su significativo crecimiento incrementó la actividad económica y el nivel adquisitivo de las sociedades, generando numerosos puestos de trabajo. Al tiempo que se producía la mejora económica, lo hacía el papel de la mujer en el trabajo remunerado, adquiriendo más reconocimiento y peso en sus labores, además de la posibilidad de cualificación de esta con fines económicos o no, lo que le daba aún mayor importancia; no obstante, seguían dándose desequilibrios en cuanto a salario, condiciones, etc.

Pero todos estos adelantos que la mujer iba consiguiendo, se vieron retrasados por el franquismo, que abarcó desde 1936 hasta 1975 con la muerte de Franco, y del que, hoy

en día, seguimos recuperándonos de la situación tan desigual o de retraso que originó añadiéndose a la arrastrada durante tantísimos años.

Esta etapa acabó con todos los derechos que se habían conseguido durante la etapa anterior republicana, y las mujeres fueron uno de los grandes sectores que tuvieron que sufrir durante tantos años una represión añadida, suprimiendo toda oportunidad de empleo que tenía hasta entonces. Se instauró durante la Dictadura, en 1938, el Fuero del Trabajo, que impidió a las mujeres y hombres reclamar mejores condiciones de trabajo, realizar huelgas o cualquier alzamiento en contra de lo que el régimen había establecido en temas laborales. Con este Fuero, se eliminaron todos los derechos laborales que los ciudadanos poseían; una de las limitaciones que impuso directamente a las mujeres, fue la prohibición de ejercer trabajos de noche a las mujeres casadas, ya que quedarían sus maridos desatendidos al final de sus labores.

En ese mismo sentido, García (2016) recoge que el ministro Bueno, en el marco de lo que denominó el régimen como Nuevo Estado, solicitó unas listas segregadas entre hombres y mujeres que demandaran empleo, ofreciéndole a estas un trabajo solo en el caso de no tener ingresos, o tener una familia que pudiera ampararlas. No obstante, en la medida que sustituir a mujeres ya empleadas y con cualificación por estar casadas y reemplazarlas por mujeres solteras, pero sin cualificación, los empresarios optaron por mantener a las casadas para no perder su rendimiento profesional. Por tanto, cabe señalar la insistente reclusión de la mujer hacia el hogar teniendo que depender de marido o de sus hermanos varones

Como señala García, no solo es que se limitó legalmente el acceso de la mujer al mercado de trabajo, sino que también se continuó la invisibilización cuando sí participaba, lo que ya ocurría durante desde inicios del siglo XX. Así, era frecuente la gran presencia de la mujer en el campo para poder mantener a la familia, ya que en muchos casos era la única vía de alimento. Sin embargo, en las estadísticas oficiales esto no se recogía; por ejemplo, el censo de 1940 recogía que eran, a lo sumo, unas centenas de mujeres las que trabajaban en el campo en las provincias con más participación de mujeres y en algunas incluso ninguna.

Según Vicent (2018), la puesta en marcha de estas medidas era para hacer hincapié en la supremacía de la figura del marido o padre en la familia. Cada uno de los pertenecientes a la familia, necesitaban el permiso del “cabeza de familia” para realizar cualquier acción o decisión, quedando penado aquel que la hiciera sin el consentimiento del “jefe del hogar” como cita Vicent. Pero destacamos los pensamientos conservadores propios de esta etapa sobre la mujer y lo asignado a lo que esta podía o no hacer. Numerosas trabas fueron las que se impusieron a la hora del trabajo de la mujer, necesitando el consentimiento de su marido para poder trabajar, acordando con el mismo sus horarios y funciones.

La sumisión absoluta que hemos señalado por parte de la mujer la hace retroceder varios peldaños en la lucha por sus derechos; convirtiéndose esta en una mera acompañante a lugares públicos, encargada de las labores del hogar y de traer hijos al mundo. Sus pensamientos o necesidades ya estaban determinados por el régimen, y su incumplimiento las llevaría a nefastas consecuencias que en innumerables ocasiones han acabado en la muerte a toda aquella que se opusiera.

En estos primeros momentos más duros del franquismo para la sociedad, como señala García (2016), también se instaura de forma legal la brecha salarial que aún perdura, mediante las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo. En ella, se establece la menor retribución de las mujeres en comparación con los hombres, fijando su salario en un 70%-80% y con un salario mínimo del 80% del mínimo general (con algunas excepciones, mecanógrafa y telefonista, en las que el salario mínimo era el mismo). Aunque la norma establecía que no se aplicara de forma restrictiva la regla del salario mínimo, los empresarios sí lo hacían, ya que querían aumentar los beneficios de una manera o de otra, y la principal herramienta para ello, era la mano de obra barata que aportaba la mujer.

Además, cabe señalar que, en esta dura etapa, cualquier reclamo de la mujer ante una equidad de salario o de condiciones, suponía un despido inminente por causas argumentadas como faltas de respeto a superiores e irresponsabilidades. Otras veces ante la Ley tendrían que ir a juicio, pero este hecho suponía viajar a la capital, lo que requería gastos de dinero y que por lo tanto dichas reclamaciones nunca llegaban a ninguna parte de una manera o de otra, con el objetivo de suprimirle progresivamente su derecho a tener unas condiciones laborales dignas.

En 1961 se hizo un cambio de planteamiento hacia una situación más suavizada, con la Ley de los Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer, en la que se hace una reinterpretación del Fuero. A partir de su artículo 24, se hizo una fundamentación en la que se le concedía a la mujer los derechos que poseía el hombre, pudiendo realizar más trabajos exceptuando aquellos que eran considerados peligrosos. Pero el mayor obstáculo para que este cambio pudiera realizarse, era el mantenimiento del punto 5º basado en que el hombre asume la jefatura familiar y, con ello, sobre su esposa, cuando la ley lo determine, manteniendo la dependencia de la esposa respecto del marido.

Se aprueban leyes para fomentar la no discriminación como la de 1966, en la que se eliminan limitaciones para acceder a la administración de Justicia o el decreto de 1970, en los que se recoge la aceptación, de manera internacional, de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. De esta forma la sociedad pasa a un franquismo más “relajado”. (García 2016)

Estos cambios tuvieron su reflejo en los salarios medios, como muestran los datos elaborados por García para el periodo 1965-1975. Observamos un mayor crecimiento del salario interanual en el grupo de los hombres sobre todo en puestos de altos cargos. En cuanto a las mujeres, vemos que existe un crecimiento, pero en comparación con los varones, es muy mínimo, siendo las cifras muy descompensadas sobre todo en puestos de mayor responsabilidad.

Esta descompensación la vemos diluirse a medida que bajamos a categorías inferiores, llegando en algunas profesiones a crecimientos salariales muy similares entre hombres y mujeres e incluso algo superiores para estas en 1970. Pero se aprecia esa falta de crecimiento cuando llega la mujer a un determinado rango dentro de una empresa, en el que se dan más limitaciones y obstáculos. Por lo tanto, pese a los esfuerzos de instituciones, gobiernos o políticas para fomentar la equidad, los resultados no fueron los deseables.

Con la transición a la democracia, hay una cierta necesidad de cambios profundos para dar pie a un nuevo modelo, pero que por la crisis internacional que se había dado en los setenta, quedaban desajustes políticos, económicos y sociales que retrasaban la

construcción del modelo que eliminaba todas aquellas restricciones hacia los ciudadanos. No es hasta finales de los setenta, cuando se pudo reestablecer derechos pertenecientes a los trabajadores, como la huelga. Sin embargo, no es hasta 1980 cuando se produce el esperado Estatuto de los Trabajadores en el que recogen los derechos fundamentales de los mismos bajo ley, protegiéndolos de manera activa. Aunque a pesar de la situación económica desfavorable iniciada en 1973 con la crisis producida por el petróleo, que no llegó a España hasta dos años más tarde por determinadas decisiones políticas, generó un incremento en los costes de producción, y con ello despidos inminentes de miles de trabajadores. Todo esto se sumó a un cambio drástico del país, que aumentó más la incertidumbre y la inestabilidad.

Cabe señalar que, a pesar de numerosas medidas para que el trabajo en España aumentara de forma significativa, era preocupante que la mujer no estuviera dentro de estas actuaciones, ya que el desempleo de la misma era muy elevado, y su introducción en el mercado laboral seguía teniendo muchas restricciones sociales que se lo impedían, y no es hasta el año 2000 cuando comienzan a encauzarse. Si observamos el contexto previamente marcado, vemos cómo existe una elevada tasa de desempleo ya en los años 80, siendo España el país que se encontraba con la peor situación del continente. Por lo tanto, la mujer siempre va a tener la situación más desfavorable: si el hombre tiene problemas para encontrar trabajo, la mujer va a tener muchas menos posibilidades.

En esta misma línea y según Vicent (2018), las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores generaron efectos diferentes por edad y sexo, no contribuyendo suficientemente a la corrección de las desigualdades por género.

Si nos centramos en lo que concierne a la figura femenina especialmente, tenemos que señalar que esta durante la etapa franquista fue tan ausente y menospreciada que, en los años de la transición y etapas posteriores hasta hoy en día, vemos cómo sigue habiendo una tendencia a esto y a vincularla con sus labores domésticas quitándole toda racionalidad e inteligencia, volviendo a años atrás, incluso siglos. Esta ausencia de la misma en el empleo, en gran parte es causada por estos motivos, ya que se olvidaba incluso de que su participación en el mercado laboral era igual de importante que la de la figura masculina.

Por todo ello, el franquismo es tan determinante en la historia de la mujer, siendo un antes y un después en una época en la que esta era algo completamente sumiso y secundario. Los valores que las políticas e influencias franquistas habían transmitido durante años a la sociedad imponiendo el absolutismo irrefutable y, con ello, una distinción de género en la que se definían sus posiciones, y de clases, estableciendo límites ocupacionales que determinaban los distintos privilegios de unos y otros. Todo esto eran cuestiones que de una manera o de otra, caracterizaban al régimen, ya que, sin ellas, no habría conseguido gracias a la Iglesia su aceptación social durante un determinado periodo de tiempo, en el que los grupos sociales de mayor nivel adquisitivo obtenían beneficios sin importar el estado de la situación.

Estos aspectos no desaparecieron de repente ni mucho menos, nos han ido acompañando a lo largo de la historia y han sido defendidos por aquellos fanáticos de etapas anteriores que se niegan a evolucionar, pensar y recapacitar sobre sus ideales. Por lo tanto, el franquismo no murió con Franco, sigue presente en muchos aspectos de nuestra vida y desaparecerá con la evolución de las generaciones en el caso de que esta sea positiva. Una de las cuestiones más ancladas al pasado es la cuestión de género que estamos tratando, específicamente en el ámbito laboral.

A partir de Vicent (2018), podemos establecer que, a pesar de nuevas políticas junto con renovaciones sociales, económicas y culturales, el desequilibrio de la mujer respecto al varón ha sido irrefutable. En el mercado de trabajo, se entiende a esta como una figura cuyo principal problema es cómo va a compaginar sus labores domésticas (entendidos como “suyos”; de su propiedad) con su capacidad para el empleo, restringiendo las oportunidades a campos cada vez más limitados, donde la presencia de la misma incluso se valora como un logro al poder ejercer ciertos empleos que requieren numerosas horas de trabajo al día, a la vez de tener una familia.

Pero esto es menos habitual, estando ocupados los altos cargos por hombres, ya que son los considerados para ejercer una labor que requiera respeto social y tiempo, aspectos de los que, a los ojos del mercado laboral, no tienen las mujeres. Vemos hoy en día la presencia de la segmentación de trabajo por género previamente citada en siglos anteriores, con lo que la evolución en tantos años no ha sido tan notada en los años más próximos al actual, aunque es algo irónico ya que se han dado muchos avances

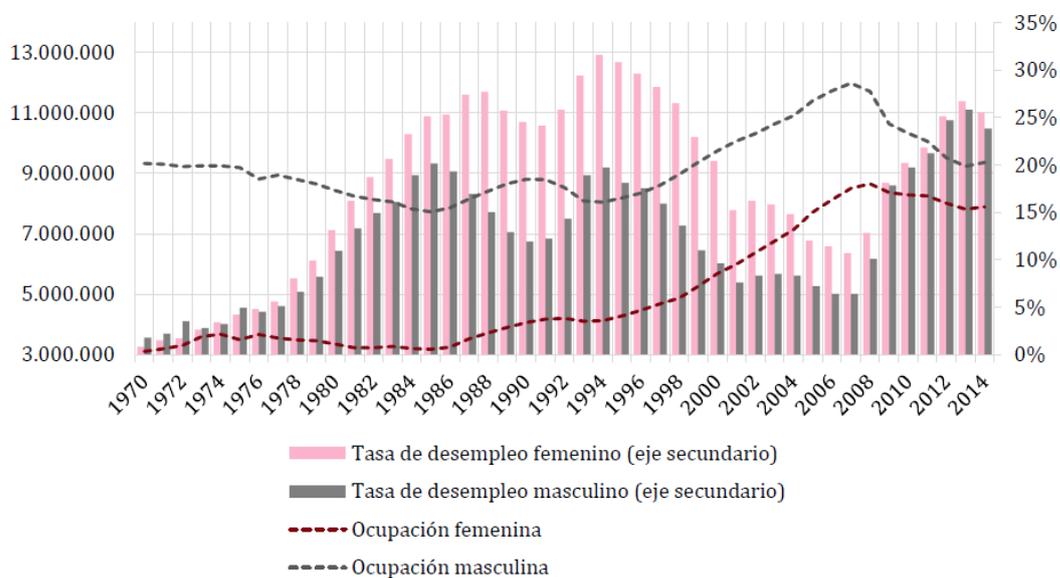
tecnológicos que nos proporcionan información y educación, pero, aun así, la evolución social tiende a atascarse. La exigencia social hacia la mujer sobre la responsabilidad que le pertenece de lo doméstico debería estar recompensada como trabajadora, no como una labor de nacimiento nunca valorado. Es entonces la mujer uno de los principales grupos frágiles al que afectan primero los desequilibrios económicos o la ausencia de empleo.

Podemos afirmar gracias a Vicent (2018) que los problemas y desequilibrios económicos de género que ha posibilitado el neoliberalismo económico, empeorando estas cuestiones e impidiendo la equidad tan buscada por la ciudadanía. Este hecho es causa de numerosos aspectos, pero sobre todo debido a la segmentación laboral creada, con unas condiciones de trabajo muy precarias en los más bajos, en comparación con aquellas condiciones de lujo que gozan los de más arriba, estableciéndose como una especie de bloque en el que la mujer llega un momento que no puede seguir subiendo por determinadas circunstancias y valores íntimamente ligados con su “doble trabajo” nunca remunerado y arrastrado al piso más bajo por tener que ejercerlo de manera socialmente obligada por la presión que nos rodea y al miedo de ser juzgadas.

Durante toda la dictadura, se observa cómo el sector del trabajo estaba ocupado mayoritariamente por hombres, lo que provocó una caída en el índice de empleo de la mujer activa, a un 8,3% según Vicent. Una cifra preocupantemente baja y como resultado de lo explicado anteriormente, que al país le costó remontar con mucho esfuerzo y cambio. No fue hasta la finalización de este periodo, cuando comenzaron a subir las cifras de la participación de la mujer en el trabajo a, al menos, un 30% pero de manera tímida y progresiva, ya que en comparación con las del resto de Europa, España era el país con los índices más bajos de todos, y no sería hasta el año 2000 cuando más del 50% de las mujeres españolas tenían un trabajo. A partir de entonces, es cuando podemos comenzar a observar una presencia de la mujer considerable dentro del ámbito laboral.

Para finalizar este apartado, a partir de Vicent (2018), se puede analizar la evolución de la ocupación y la tasa de desempleo de las mujeres y compararla con los datos de los hombres desde el periodo final del franquismo, lo que queda recogido en el Gráfico 1. En apartado posterior, se analizan más variables del periodo posterior a 2007.

GRÁFICO 1: POBLACIÓN OCUPADA (EN PERSONAS) Y TASA DE DESEMPLEO (EN PORCENTAJE) EN ESPAÑA, 1970-2014



Fuente: Vicent (2018)

En los años setenta, las tasas de desempleo de hombres y mujeres era limitada, aunque creciente, pero no muy diferentes. Pero esa similitud hay que matizarla: la ocupación de las mujeres era mucho menor (un tercio) que la de los hombres.

A medida que pasaban los años y la tasa de desempleo crecía, se fue produciendo un aumento del diferencial entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, la ocupación de hombres y mujeres disminuía, siendo el diferencial en términos absolutos muy similar. En esta primera fase, la tasa de desempleo de los hombres alcanzó el máximo en 1985 para iniciar una fase de descenso; en el caso de las mujeres, la tasa de desempleo siguió creciendo hasta 1988, aumentando el diferencial en las tasas de desempleo. La ocupación de hombres y mujeres sí aumentó desde 1986 manteniendo el diferencial entre ambos colectivos.

A partir de 1992 se produjo un nuevo cambio de tendencia, con un incremento en las tasas de desempleo y una reducción en la ocupación, aunque manteniendo las diferencias entre hombres y mujeres. Este periodo de crisis fue corto, produciéndose en 1994 un nuevo cambio de tendencia. La ocupación de hombres y mujeres empezó a aumentar hasta el

máximo 2007 y la tasa de desempleo fue reduciéndose, produciéndose una ligera convergencia entre ambos grupos. A partir de 2008, la caída de la ocupación fue mayor en hombres que en mujeres, existiendo una tendencia a la convergencia. En el caso de la tasa de desempleo, se produjo un aumento, siendo en este caso la convergencia mucho más intensa hasta llegar a cifras muy similares.

2.1. SEGREGACIÓN POR GÉNERO

Una vez revisado el papel de la mujer en el mercado de trabajo a lo largo de la Historia y antes de ver su situación actual, consideramos que hay que dejar constancia del problema de la segregación de empleo en España por género, a partir del análisis de Ballesteros y Maira (2018)]. Buscando la raíz de este fenómeno y el motivo de masculinizar o feminizar determinados oficios, nos basamos en tres aspectos claves que justifican la segregación: «“1) las mujeres no pueden”, “2) las mujeres no quieren” y “3) las mujeres no resisten”» (Ballesteros y Maira, 2019). El primer y tercer motivo están claramente ligados y argumentados sobre la base de estereotipos clásicos y ficticios sobre ambos sexos en cuanto a sus habilidades y capacidades. El hombre se relaciona con aquello que requiera fuerza, valentía, liderazgo y dotes desarrollados que permitan eficacia; sin embargo, la mujer se vincula con la sensibilidad, supervisión, empatía y falta de fuerza o resistencia para determinadas labores. Estos pensamientos eran y son grandes factores de la abundancia de un sexo u otro en determinados sectores.

En cuestión al segundo motivo, está referido al rechazo que generaba en la mujer salir fuera de casa, de lo doméstico, para trabajar. Esto significaba para ellas y para aquellos que la juzgaban, un desentendimiento de sus labores naturales (previamente explicadas), por lo que pensaban que estaban incumpliendo aquello para lo que ha nacido y su propósito como mujer. Aquellas trabajadoras de las que se sospechaba que ponía en segundo plano dichas labores, se le despedía de inmediato o exigían su despido por decisión propia.

Esta segunda cuestión (aunque también la primera y tercera) sigue teniendo una gran presencia en la actualidad, siendo el principal factor de despido o contrato, el tiempo que las mismas puedan dedicar a su trabajo, y siendo rechazadas en muchos casos por maternidad o “responsabilidades propias de las mismas”. Aunque hoy en día está este hecho mucho más regulado, han sido necesarias las bajas paternales para que jefes no incurrieran en estos estereotipos limitadores.

Hay muchos mitos sobre la fisiología que diferencia a un hombre de una mujer, uno de ellos es la fuerza superior con la que nace el varón. No se considera la fuerza como un simple músculo de hombres y mujeres el cual se puede trabajar para aumentar nuestra capacidad física, siendo esto algo muy moldeable. Con esta definición no hay distinción e incitaría a cualquiera a fortalecerse, pero por estos viejos mitos y creencias, la mujer ha estado muchos años y en la actualidad desmarcada para poder realizar dicho desarrollo muscular, ya que socialmente “no le corresponde” o “no es necesario”. Cuando mujeres tienen un cuerpo muy tonificado, son criticadas por el resto de la sociedad tachándolas de “hombre”, por lo que la misma sociedad las sepulta y limita cuando se intenta avanzar, estando presente esas antiguas creencias en las que el hecho de que una mujer tenga sus músculos desarrollados se vea como algo “anti-estético” o en contra de los supuestos cánones femeninos previamente establecidos, cuestionando nuestra propia identidad. Un aspecto importante a considerar, gracias a lo recogido en la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (citada por Ballesteros y Maira, 2019), en el que se afirma que las trabajadoras en salud realizan esfuerzos muy intensos con un mayor desgaste muscular, superior a que los que realizan los trabajadores del sector de la construcción, sumando las elevadas capacidades psicológicas que estas requieren y las agotadoras horas interminables que tienen que sufrir.

A partir del análisis de López et al. (2019), hacemos un breve recorrido sobre la segregación ocupacional en España desde 2002 hasta 2017, periodo en el que se producen variaciones determinantes para comprender la situación actual. Cabe señalar el periodo de la crisis española iniciada en 2008 y finalizada en 2014, redujo la alta segregación de género que se estaba dando en el país años antes con un reparto muy desigualitario de los trabajos. Pero esta crisis provocó un desempleo masivo, y rompió con la estructura de trabajos solo ocupados por hombres.

A continuación, los autores recogen un análisis de la situación en España en comparación con la Unión Europea, para determinar el nivel de segregación en cuatro momentos temporales concretos: 2002, 2007, 2013 y 2017 que, según los autores, permiten registrar lo que ocurrió durante la expansión previa a 2007, el periodo de crisis con punto álgido en 2013 y la posterior recuperación. Observando los índices de Participación y Representación de la mujer, elaborados por los autores para medir, desde dos perspectivas diferentes, una la proporción de mujeres en una ocupación, y otra la cuota de empleo femenino sobre el empleo total; en los periodos señalados anteriormente, se constata un acercamiento a los datos de la Unión Europea; aun así, nuestro país sigue presentando datos peores que los europeos.

Se da un crecimiento en la participación femenina como consecuencia de una mayor inserción de la mujer en el ámbito científico o militar, así como en labores manuales destacando la artesanía. Sin embargo, se aprecian unos avances europeos en puestos directivos superiores a los de España, teniendo la mujer un mayor acceso en el resto de los países que conforman la Unión Europea. También podemos apreciar en este análisis cuantitativo una gran presencia de mujeres en puestos de trabajo de oficina y de servicios, siendo un empleo ocupado originalmente por hombres.

Para establecer si el empleo femenino está repartido de forma similar al masculino, los autores calculan un índice de concentración, estableciendo 10 categorías de empleo y calculando qué porcentaje del total de empleo supone cada categoría tanto para mujeres como para hombres y en España y en la Unión Europea. Se observa que, comparando los datos para los años 2002 y 2017, el índice de concentración para las mujeres ha aumentado, ya que las dos ocupaciones con un índice mayor (servicios y oficinas) han pasado de representar un 42,3% del empleo femenino en España en 2002 a un 50,5% en 2017, frente a un 39,2% y un 45,4%, respectivamente, para la Unión Europea. Sin embargo, en el caso de los varones, en las tres ocupaciones con mayor peso no se aprecia un cambio significativo en el índice de concentración.

Siguiendo con López et al., se observa también un peso mayor en el empleo femenino de la categoría actividades científicas que en el caso del masculino en los años analizados, produciéndose una correspondencia con los datos recogidos del resto de la Unión

Europea. Con esto podemos intuir una mayor cualificación de la mujer para conseguir progresivamente unas oportunidades equitativas.

El motivo o la justificación de que los datos recogidos en España sean peores que los del resto de la Unión Europea reside en las causas explicadas previamente y, sobre todo, en los valores sociales. Sin embargo, la Unión Europea no se queda fuera de la existencia de la segregación de género; todos los países la padecen, aunque algunos en mayor o menor medida.

Con mayor frecuencia en la actualidad, vemos cómo los empleos en nuestro país están cada vez más ocupados por ambos géneros. Sin embargo, en algunos campos en concreto, se detecta la ausencia de alguno de los dos géneros, como es el caso de que los cargos más altos frecuentemente políticos o empresariales estén ocupados por varones.

A pesar de todo esto, para finalizar, si reflexionamos de una forma activa, vemos cómo está estructurado todo el proceso laboral bajo el clásico “hombre blanco heterosexual”, no hay consideración más allá de este tópico para minorías que necesitan de apoyo debido a sus dificultades para encontrar trabajo o para que este las respalde, como por ejemplo ocurre con aquellas personas transexuales, ya que sufren una discriminación en todos los aspectos, y uno de ellos es en el ámbito laboral; esto se ve con su casi insignificante presencia en el mismo.

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Si nos adentramos en la situación actual de la mujer a partir del análisis del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), podemos señalar el débil aumento de la población en un contexto de envejecimiento, más marcado en mujeres que en hombres. En ello está influyendo el incremento de la edad media de maternidad, que se ha situado ya en 32,3 años en 2021. Esto, a su vez, se refleja en la baja tasa de natalidad de nuestro país, que en 2021 se ha reducido a 1,19 hijos por mujer, que está entre las más bajas de Europa.

El aspecto de la maternidad influye de forma negativa a la hora de encontrar estas un trabajo o incluso mantenerse en el mismo. Según los últimos datos de la Oficina Europea de Estadística (citado por Ministerio de Trabajo y Economía Social) en España se produce un aumento de la brecha en comparación con años anteriores; esto es causado por la crisis sanitaria que originó el COVID-19 y su consecuente pandemia. Las mujeres de 25 a 49 años en España sin hijos tienen una brecha (que es la disparidad entre géneros en cuanto a recursos, derechos y oportunidades) en tasa de empleo (que es el porcentaje de población ocupada respecto a la población en edad de trabajar) superior a la europea con 3,1 puntos porcentuales frente a 3 puntos porcentuales; esta brecha va aumentando a medida que se tienen más hijos, con 13,6 puntos porcentuales con 1 hijo, 19,8 puntos con 2 hijos y 29 puntos con 3 hijos. Sin embargo, cabe destacar que con los hombres ocurre lo contrario, aumenta la tasa de ocupación para aquellos que tienen hijos.

El número de hijos es muy influyente en la mujer con respecto a su presencia en el mercado de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022) señala, a partir de los datos de Eurostat, que la situación laboral en España y Europa para las mujeres de 25 a 54 años sin hijos es mucho más favorable que para aquellas que son madres de 3 hijos o más, siendo la aparición en el mercado de trabajo mayor en las primeras que en las segundas. En los datos de la tasa de empleo de este mismo rango de edades, vemos cómo a pesar de estos dos extremos, a partir del segundo hijo se comienza a dar una recuperación, con unas cifras del 69% sin hijos, y 69,4% con 2 hijos, con una caída en el tercer hijo. También podemos observar los datos de la zona euro, que se encuentran todos por encima del dato español, sobre todo en los datos correspondientes a aquellas mujeres sin hijos y aquellas que tienen 3 o más.

Con relación a esto, tenemos el aspecto del teletrabajo, sobre si se han acogido más aquellas mujeres con hijos. En España, antes de la pandemia iniciada en 2020, era muy poco habitual ejercer un trabajo de forma virtual. En comparación con Europa, nuestro país en 2019 tenía unas cifras muy inferiores en teletrabajo; por ejemplo, mientras que la zona europea se situaba con más del 22% de mujeres a partir del tercer hijo, las mujeres españolas con este número de hijos eran un 9,6%. Esta situación cambió con las restricciones establecidas por el gobierno de obligado cumplimiento, entre las que estaba el no salir de casa para evitar contagios. Esto supuso una adaptación mundial al trabajo

mediante pantallas, lo que hizo que las cifras de mujeres trabajadoras de forma virtual, con y sin hijos, se duplicaran (aunque siempre por debajo de Europa) teniendo el máximo con 18,7% en aquellas mujeres con dos hijos.

El teletrabajo es una de las cláusulas que se pueden incluir en los convenios colectivos para reducir la brecha de género y favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, con los datos que ofrece la fuente consultada para el año 2020, fue la opción menos recogida (un 8,2% de convenios tiene una cláusula de este tipo), junto a la preferencia a favor del sexo menos favorecido (12,2%), siendo más utilizadas cláusulas como la conciliación de la vida familiar/personal con la laboral, la acumulación de la lactancia en jornadas completas o la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, siguiendo los datos que el Ministerio de Trabajo y Economía Social nos proporciona de la situación actual de la mujer y con su análisis de presencia en el trabajo, cabe adentrarnos en la tasa de actividad, que es el porcentaje de población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) que o tienen trabajo o están buscándolo (es decir, están desempleadas). Señalamos de nuevo el 2020 como un año en el que se produce una caída en la economía, en un contexto de ritmo constante ascendente en la tasa de actividad desde 2007 y logrando un aumento al 70% en 2015, pero que ha costado mantener dándose descensos mínimos en 2017 y 2018.

En 2021, se produce una recuperación de 311.500 mujeres que se suman al mercado de trabajo y el país se recupera poco a poco de esta nefasta situación del año anterior. Esta recuperación es fruto del mejor contexto económico que estimula a reincorporarse al mercado a personas se habían desanimado en la búsqueda de empleo. Esto se refleja en la tasa de actividad que asciende de manera firme con una cifra de 70,8%, frente a 68,7% en 2020, consiguiendo ser una de las cifras más altas de los últimos 14 años, superando el previamente nombrado 70% y aportando estabilidad a la tasa de actividad femenina.

Se señala la menor diferencia de la tasa de actividad entre hombres y mujeres, debido a tener una cifra en 2021 de 8,3 puntos porcentuales frente a casi 20 puntos en 2007, dándose así una mejora de la situación.

Siguiendo con estas mejoras de la tasa de actividad, Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022) recoge la situación por franjas de edad. Tenemos, por un lado, los avances dados en 2021 más significantes que se han producido en comparación con los últimos 14 años: en las mujeres de 45 años en adelante; también se observa de forma positiva la evolución en las mujeres de edad intermedia. En las mujeres jóvenes de 16 a 24 años, ha disminuido su actividad en 2021 a un 33,4% frente al 47,5% en 2007; estos datos podrían ser muy favorecedores y positivos en el caso de que esta disminución sea porque se haya conseguido aumentar su tiempo de estudio (formación), aunque también podría tener un significado negativo, ya que una parte de estos jóvenes inactivos que disminuyen la tasa, pueden no estar ni estudiando ni trabajando, y que al pensar que no van a encontrar trabajo, no lo buscan.

Por otro lado, se señala que el rango de edad de mujeres donde la tasa de actividad es más elevada es entre los 25 y 44 años, estando estas entre la mayor cantidad de mujeres activas como consecuencia de la gran incorporación al trabajo que se da en las mismas por corresponder al periodo de adulto donde se suele comenzar a trabajar o a estar buscándolo tras finalizar la formación. Con estas cifras cabe destacar de manera positiva que se ha reducido desde 2007, la brecha de género en todos los grupos de edad. No obstante, en 2021 la brecha es menor en las mujeres más jóvenes, creciendo dicha brecha de manera directamente proporcional con la edad; es decir, cuanto más mayor es el rango estudiado, mayor es la brecha.

Continuando con la tasa de actividad, es preciso señalar, de nuevo a partir del análisis del Ministerio que estamos utilizando, la presencia de la mujer en la población activa española y su relación con la cualificación de esta para acceder al trabajo. La figura de la mujer está más presente en el conjunto de la población activa, alcanzando un 47% del total. Esta cifra está levemente más elevada concretamente en aquellas mujeres activas de 25 a 44 años, así como algo menos elevada entre las jóvenes de menos de 24 años.

Desde 2007, se ha dado un incremento de las mujeres adultas activas, siendo este aumento superior al de los hombres, con una tasa entre las mujeres de 45 a 54 años del 59% entre 2007 y 2021, frente a un 28,4% de los hombres en esta misma segmentación de edad.

El nivel de cualificación es muy determinante a la hora de que la mujer tenga una mayor o menor presencia en la tasa de actividad ya que es un aspecto fundamental al tener más posibilidades de ser una persona activa, y también en otras cuestiones posteriormente explicadas. Ha tendido a elevarse el nivel educativo de las mujeres en los últimos años, teniendo estas una gran presencia en estudios altos y medios. Las activas con nivel de cualificación alto representan un 48,8% del total, con nivel medio un 24,6% de mujeres, frente a aquellas con estudios bajos con un 26,6%. Esto se plasma en el gran peso que simboliza la mujer con unos niveles educativos altos en el mercado de trabajo.

Desde 2007, se ha ido aumentando un 51,5% la presencia de la mujer activa con niveles altos de cualificación, en comparación con la disminución de hombres activos que ocupan este mismo nivel, con un 28,3%.

Se presenta esta tendencia de la mujer a una mayor educación para poder conseguir más oportunidades y forjarse una cualificación adecuada para no depender de figuras masculinas, ya que en 2007 eran más abundantes las mujeres activas con una cualificación baja, habiendo cifras muy parecidas sin cambios bruscos entre aquellas con cualificación alta y baja, 37,9% y 37% respectivamente. En 2021 se aprecia un cambio considerable y energético, siendo más abundante las mujeres activas con cualificación alta, con cifras mucho más descompensadas entre aquellas con este nivel y las que representan los niveles más bajos: 48,8% (ya mencionado) y 26,6%, respectivamente.

Para comenzar ahora a presentar la tasa de empleo, es necesario abordar como primer aspecto el aumento de la ocupación. En 2021, se ha producido un aumento muy importante de la mujer ocupada, teniendo 349.100 más que en 2020 hasta un total de 9.121.900 ocupadas, nivel superior al alcanzado en 2007 de manera general. Este aumento ha sido mayor que el de los hombres, viéndose una evolución positiva en todos los grupos de edad, elevándose el empleo en cada uno de ellos. Este incremento se ha notado sobre todo en las mujeres de 25 a 44 años, con más de 100.000 ocupadas más que el año anterior, así como también ha sido destacado en las mujeres más jóvenes de 24 años, con 67.500 más.

En 2021 se supera con creces, desde una perspectiva general, la situación de empleo que se encontraba en 2007 previa a la crisis, con cifras muy por encima del nivel del segundo

año mencionado en algunos rangos de edad (duplicándolo incluso), pero en otros casos más concretos como el de las más jóvenes, se reduce. Cabe señalar que la evolución del empleo desde 2007 hasta 2021 ha sido más beneficioso para las mujeres que para los hombres, creciendo la ocupación femenina un 7,2% frente a la reducción que se ha dado en los hombres de un 11,7% reunida entre los 16 y 54 años, ya que, a partir de esa edad, comienza a aumentar.

Como ocurrió en 2020 con la tasa de actividad, también afectó este año de manera negativa a la tasa de empleo, tras seis años de ritmo constante y creciente de las cifras; en 2021 ha vuelto a mejorar la situación, una vez finalizada la fase más aguda de la pandemia. Desde 2007 no se han disminuido las diferencias de género en la tasa de empleo, aunque sí se ha producido un gran avance en todos los grupos de edad sin quedarse fuera ninguno, aunque de forma más potente entre los ocupados de 45 a 54 años, así como entre el grupo de edad siguiente (55 a 64 años), siendo estos dos grupos donde se ha observado a lo largo de los años unas mayores diferencias de género, por eso el cambio ha sido más notado en ellos.

Si comparamos esta tasa de empleo de mujeres en España con la Unión Europea, se señala que desde 2013, nuestro país tiende más a acercarse a las cifras europeas, minimizando las distancias en resultados. En 2021, la distancia es de 5,5 puntos porcentuales, aunque es más elevada que en 2007, ya que se obtuvo una diferencia menor con 2,4 puntos. En la evolución entre 2007 y 2021 se observan significativas diferencias entre la Unión Europea y España. Mientras en la Unión Europea la tasa de empleo se mantuvo relativamente estable durante la fase de crisis hasta 2013, la española se redujo durante todo el periodo, provocando que las diferencias entre la tasa de empleo femenina española y europea se agrandaran desde 2,4 puntos, que ha sido la menor diferencia, hasta los 7,9 puntos porcentuales en 2013. A partir de esa fecha y hasta 2019 ambas tasas de empleo aumentaron, haciéndolo más intensamente la española hasta reducir la diferencia. La pandemia ha vuelto a suponer una caída en las tasas de actividad, situándose la distancia entre la española y la europea en 2021 en los 5,5 puntos.

Paralelamente, al aumento de la ocupación, cabe destacar cómo influye la cualificación en el empleo. Según los datos de 2021, se puede afirmar que cuanto mejor sea el nivel de estudios que la mujer posea, mayor será el nivel de su ocupación. En este mismo año, los

niveles alto y medio son los que han llevado a la mujer a conseguir muchos empleos; en el más alto es donde se concentran más mujeres empleadas, aumentando 267.300 ocupadas más, mientras que, en el medio, se da una menor proporción, pero también en aumento, con 88.800 más. Por el contrario, se han perdido 7.000 de las empleadas con los niveles de cualificación más bajos.

Con esto se recoge que la mujer en 2021 ha liderado su presencia entre los empleados con niveles de formación alto y desde los tres años anteriores sus cifras de ocupación en niveles medio y bajo van disminuyendo. Durante estos años se va reduciendo de manera progresiva, la mujer ocupada con nivel de formación bajo, produciéndose cada vez más empleo en aquellas con la cualificación más alta.

Siguiendo con esta línea, en los últimos 15 años la brecha de género se ha ido reduciendo de una manera más o menos notable en todos los niveles de cualificación, estando mucho más reducida en el nivel más alto, y aumentándose a medida que se baja de nivel. Vemos esto, dado que en 2007 se dan unas diferencias entre hombres y mujeres en tasa de empleo mucho más marcadas, con lo que vemos una significativa y progresiva reducción de la brecha a medida del paso de los años, ya que, por ejemplo, en 2021 tenemos unas cifras de 1,7 puntos porcentuales en estudios altos, frente a los 6 puntos de diferencia que se daban en 2007.

Finalmente, siguiendo con los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), podemos relacionar el nivel de cualificación con el tiempo de permanencia en el mercado de trabajo. Aquellas mujeres que tienen un nivel bajo experimentan una mayor dificultad para permanecer en un mismo empleo, teniendo un contrato temporal o a tiempo parcial. Este hecho no ha evolucionado mucho desde 2007, demostrándose así la importancia de la cualificación profesional de la sociedad a la hora de encontrar un empleo duradero.

En cuanto a la cualificación de las mujeres, cabe señalar, a partir de nuestra fuente que analiza las estadísticas de tipo de formación de los alumnos graduados en 2018-2019, se aprecia una mayor cantidad de mujeres graduadas (59,4%) que hombres. Pero a pesar de ello, su presencia en estudios como Informática, Matemáticas o Ingeniería es muy escasa. Del total de graduadas (112.496) solo un 7% fue de estas titulaciones, frente al 26,9% de los graduados. Aquí observamos las influencias culturales que segregan las ocupaciones

(previamente explicadas), influyendo de manera directa los prejuicios sobre el género que tenemos, con lo que se establece por su mayor presencia, una tendencia de la mujer hacia los estudios de salud y humanidades, siendo las matemáticas, por ejemplo, rechazadas por la mayoría de estas.

Por otro lado, cabe adentrarnos a partir del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), en el tipo de empleo que las mujeres realizan, para observar si hay mayor concentración en algunos empleos. De acuerdo con nuestra fuente, las mujeres tienen más presencia en el sector servicios, en el que hay 8.099.100 mujeres trabajadoras, suponiendo un 88,8% del total de mujeres con empleo, por lo que podemos ver una concentración de estas en el sector. Siguiendo a este, encontramos en cantidad de trabajadoras al sector industrial, con 707.200 mujeres, siendo descompensada la cifra con respecto a la anterior. De manera menos brusca, le continúa a la industria, los sectores de construcción y agricultura, teniendo el primero una gran recuperación en 2021 tras una caída muy pronunciada desde 2008.

En 2021 aumenta la presencia de la mujer en todos los sectores respecto a años anteriores hasta 2007, algunos en mayor medida y otros de una manera más ligera, exceptuando la industria con una tendencia de bajada; además de lo que hemos dicho del liderazgo del sector servicios en cuanto a presencia de la mujer, se produce un gran incremento en este en 2021, con una incorporación de 339.700 mujeres más (4,4%), superando en número a los hombres, con una proporción de mujeres en el sector del 54,1%.

Continuando con este análisis del empleo de la mujer por sectores, se presenta en el último año registrado en nuestra fuente (2021), un incremento de la presencia de la mujer en muchas ramas de actividad en las que se concentra el trabajo de esta. Las ramas en las que se ha producido un mayor aumento de empleo de forma general han sido: educación y actividades sanitarias.

Dentro del nombrado y relevante sector servicios, tenemos determinadas ramas que destacan por ser tradicionalmente ocupadas en gran mayoría por mujeres, como el comercio, que es una rama en la que hay un gran predominio de la mujer con una cifra de 1.463.800, que corresponde al 16% de mujeres. Por otro lado, también tenemos las actividades sanitarias mencionadas y servicios sociales, en lo que tienen las mujeres una

presencia ligeramente menor que la anterior, con una cifra de 1.440.500 mujeres (15,8%); tenemos también números altos en hostelería con 776.300 mujeres. En menor medida de empleo, se encuentran las ramas como la industria manufacturera o actividades de Administración Pública.

Se puede observar la evolución de la feminización del empleo que, como ya se trató anteriormente, recogería el mayor peso de las mujeres que de los hombres en ciertas ramas de actividad. Desde 2008 a 2021 el protagonismo de la mujer ha aumentado en varias ramas de actividad: educación, actividades profesionales científicas y técnicas, y administración pública; al tiempo, el peso porcentual de las mujeres en el empleo ha disminuido en otras ramas: actividades del hogar, hostelería y actividades administrativas.

Además del protagonismo de las mujeres por ramas de actividad, la fuente que estamos utilizando presenta cómo se distribuyen hombres y mujeres porcentualmente entre los diferentes cargos. Si se considera cómo se distribuyen las mujeres entre los diferentes cargos, se observa que la mayoría se dedican a servicios de restauración y personales (27,1% del total de mujeres) o técnicos y profesionales científicos (24,4%); en el extremo opuesto, los cargos menos ocupados son artesanas u operadoras (1,7%) y directivas (3,0%). En el caso de los hombres se observa una mayor diversificación entre los posibles cargos. Si se considera para cada cargo el peso de las mujeres en el total de los ocupados, se observa que las mujeres son mayoría en los puestos contables y administrativos (68,4%), en servicios de restauración, personales, protección y vendedores (59,8%), técnicos y profesionales científicos (57,9%) y ocupaciones sin cualificar (57,3%); merece destacarse el limitado de las mujeres en puestos dirección: solo un 35% son mujeres (aunque supone una mejora respecto al 30% en 2011).

Siguiendo con el estudio del empleo, hay que analizar por separado el comportamiento de la ocupación asalariada del grupo de no asalariados (trabajadores por cuenta propia, empleadores). Se presenta un análisis de los asalariados por sector privado o público, donde cabe señalar que en 2021 la presencia de la mujer en el empleo asalariado se ha incrementado respecto a años anteriores hasta el 48%, suponiendo el 57,1% de los asalariados pertenecientes al sector público y el 45,8% al sector privado. Por tanto, parece que resulta más fácil para la mujer acceder al sector público que al privado. Comparando estos datos de 2021 con los de 2007, cabe señalar una evolución positiva, ya que en 2007

las mujeres suponían un 52,5% del empleo asalariado del sector público y de un 41,6% del privado, destacando que el aumento es más intenso en el privado que en el público.

En cuanto al empleo no asalariado, en comparación con los varones, las mujeres tienen una menor presencia (34,3% del total) en este ámbito, siendo más intensa la presencia en la ayuda en un negocio familiar y autónomos sin asalariados, y menor entre los empleadores. Comparando estos datos con los de 2007, se detecta una mejora, viéndola en las categorías empleadores, intensifican su peso en 5,8 puntos porcentuales, y empresarios sin asalariados, en 3,2 puntos; por el contrario, se reduce en la ayuda en un negocio familiar, en 4,6 puntos, situándose en un peso porcentual muy similar al de los hombres.

La mejora en el empleo se matiza cuando se observa el tipo de contrato que tienen las mujeres. En España, tres cuartas partes de los ocupados con un contrato a tiempo parcial son mujeres. Si vemos la evolución en los últimos años del porcentaje de mujeres con este tipo de contrato, se observa que en los últimos 4 años se ha reducido, ya que en 2021 el 22,4% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, dándose una disminución con respecto al año anterior, que se obtuvo una cifra del 22,8%. Estos datos de ambos años son ligeramente más elevados que los que se recogieron en 2007, con un 22,2%, viéndose así un pequeño aumento.

Se sitúan las cifras españolas por debajo de la media europea, en la que también se destaca una mayor presencia de la mujer en el trabajo a tiempo parcial, con unos datos de 35,1% correspondientes de la media europea frente al 22,6% de España, diferencia bastante considerable. También se señalan otras diferencias, como que hay menos mujeres en España que en la Unión Europea que escogen el tiempo parcial a causa del cuidado de niños o de responsabilidades familiares. En los hombres españoles ocupados de esta misma forma, solo un 4,6% es por estos motivos.

En cuanto a la duración del contrato, cabe destacar aquella que es de tipo indefinido, en la que vemos un aumento en 2021, como en todas las modalidades de contratación. Desde 2014 a 2018 las contrataciones indefinidas han presentado un aumento superior a las de contratos temporales, pero en 2019 este ritmo comenzó a descender haciéndose más pronunciada la caída en 2020 con la pandemia. Por lo que la situación positiva que se

presenta en 2021 es como consecuencia de una ligera recuperación; pero, en relación con 2007, se da una menor cantidad de contratos indefinidos en 2021.

En cuanto a las diferencias salariales por género según nuestra fuente, que utiliza la Encuesta Anual de la Estructura Salarial de 2019, estas se han reducido paulatinamente y de forma significativa respecto a 2007: si en 2019 el salario bruto medio de las mujeres ocupadas era un 19,5% menor al de los hombres, frente al 25,6% en 2007. Y ese acercamiento se ha debido en el periodo 2017-2019 al mayor incremento salarial de las mujeres que al menor salario de los hombres; así, en 2019 el salario medio anual de las mujeres era 21.682 euros anuales y el de los hombres 26.934 euros. Las razones de estas diferencias se encuentran, entre otras razones, por las diferencias que hay entre hombres y mujeres en sus tipos de contrato, si la jornada es completa o parcial, o el sector de actividad.

Aunque estas diferencias se han reducido en todas las formas de contratación respecto a 2007, pero siguen siendo mayores que para el conjunto de las ocupadas en los contratos indefinidos (21,7% menor el salario medio de las mujeres que el de los hombres). Menores que la media son las diferencias en contratos temporales (7,1% menor), en los de tiempo completo (8,7%) y en los de tiempo parcial (12,3%).

También cabe mencionar que estas diferencias por género son más notables en el sector privado que en el público, con una cifra de 18,3 puntos porcentuales frente al sector público que se sitúa con 13,1 puntos. Además, las remuneraciones medias en el sector público (2.885 euros al mes) superan a las del sector privado (1.819 euros al mes).

En cuanto a las diferencias por sectores de actividad, se refleja una reducción más intensa entre 2007 y 2019 en sector servicios de 8,8 puntos porcentuales y en industria de 6,9 puntos. De una forma menos destacada, se encuentra la construcción, con una cifra de 5,4 puntos.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022) establece, a partir de los datos proporcionados por Eurostat, que los datos recogidos en 2020 muestran que España tiene sensiblemente una brecha salarial menor que la de Unión Europea. Se observa un 9,4% frente al 14,9% de la Eurozona; esto puede ser a causa de los porcentajes tan altos que

aportan a la media países como Alemania (18,3%) o Francia (15,8%) y que se matizan gracias a otros más bajos como el de Bélgica, con apenas un 5,8%. Por tanto, cabe señalar que entre 2012 y 2020, España es el país de la Unión Europea que más ha disminuido su brecha salarial, hasta colocarse en 9,4 puntos porcentuales menos.

Es posible conocer cómo son las diferencias salariales en los diferentes tramos de salarios a partir de la Encuesta de Población Activa, según recoge Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). Con esta otra fuente, se puede conocer que, si en 2020 el salario medio mensual era de 2.038,6 euros, en el caso de las mujeres era de 1.852,0 euros y en el de los hombres de 2.210,3 euros. No obstante, aunque lenta se ha producido una tendencia a la reducción de las diferencias salariales, ya que en 2020 la mujer respecto al hombre recibía un salario medio menor en un 16,2%, y en 2007 los datos eran mayores, con una diferencia del 21,7%. Estas diferencias se derivan de la mayor presencia de las mujeres en los tramos salariales más bajos: en 2020, el 38,8% de las mujeres tenían un salario menor a 1.337 euros, frente al 21,8% de los hombres. La situación es al revés en niveles de salario más altos: la presencia del hombre es superior a la de la mujer, con unas cifras del 33,1% en hombres que ingresaron un sueldo a partir de los 2.295 euros, frente al 26,6% de mujeres que lo hicieron.

Como último aspecto a tener en cuenta para abordar la exposición de la situación de la mujer, toca adentrarnos en el desempleo a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), aspecto muy relevante y vinculado con los temas anteriores. Más de la mitad del total de desempleados son mujeres, con una cifra exacta de 1.830.700 de mujeres en paro al terminar 2021.

En 2020 con la crisis sanitaria tan mencionada, se rompe también con el ritmo descendente iniciado en 2014, en el que se estaba consiguiendo acercarse a las cifras de la zona euro y bajar la cantidad de paro del país que había dejado la crisis económica, durante la que se produjo un acercamiento entre hombres y mujeres respecto a la tasa de paro por el gran aumento de esta. En 2021 se comienza a disminuir ligeramente el paro de nuevo, aunque esta disminución ha beneficiado menos a las mujeres (contabilizándose 21.000 paradas menos y una reducción del 1,1% respecto a 2020) que a los hombres (reducción del 5,5%).

El descenso anual del paro femenino recae sobre todo entre las mujeres de 16 a 44 años, mientras que en las mayores de 45 se produce un aumento de este. Esto se establece, ya que a partir de 45 años se suman paradas en lugar de restarse, como por ejemplo en las mayores de 55 años, con 49.500 más. Por lo tanto, las mujeres de 45 años y más tienen un peso superior con respecto a los hombres en el total del paro de su grupo de edad, ocupando estas un 58,2% de este total. Es necesario establecer, que las diferencias tienden a diluirse de manera progresiva, ya que a pesar de que en todos los grupos las mujeres tienen unas cifras más elevadas que los hombres de desempleo, en los extremos de edades (los más jóvenes y los más mayores) vemos esta tendencia en la que la diferencia de género es menos notada, rondando los 2,5 puntos porcentuales. En comparación a la de edades centrales, que tenemos unos 4 puntos de diferencia.

Si comparamos la tasa de paro de la mujer en España con la de la Unión Europea, se observa cómo de manera tradicional, nuestro país tiene unas cifras más elevadas que las de la zona euro. La peor situación ocurrió en 2013 con una diferencia máxima de 13 puntos porcentuales y la mejor en 2007 cuando había una mínima diferencia de 2,7 puntos.

Como ocurría con el empleo o la tasa de actividad, el nivel de cualificación es muy significativo a la hora de estar desempleado o no. Por lo tanto, es un factor que influye, y como tal cabe mencionarlo. En 2021 casi la mitad de las mujeres desempleadas tienen un nivel de estudios bajo, con más de 900 paradas más con este nivel que en 2020. Para aquellas que tienen un nivel de estudios medio, el paro ha aumentado en 8.600 mujeres, y para aquellas que tienen un nivel alto, el paro disminuye en 30.400 personas en comparación con el año anterior.

Cabe mostrar que las mujeres que buscan empleo por primera vez sin tener ninguna experiencia en el mundo laboral han aumentado en 2021 a una cifra de 181.100 mujeres. Sin embargo, a pesar de ser alta, es mucho menor en comparación con el máximo alcanzado en 2013 y 2014 con 300.000 mujeres.

Finalmente, a pesar de tener 2021 una gran tendencia a la mejora en todos los sentidos, se confirma con claridad que el desempleo tiene una incidencia mayor entre los niveles

más bajos de cualificación, existiendo unas cifras descompensadas entre estos niveles y el más alto, en el que se aprecia una menor tasa de paro.

Si hacemos una reflexión general sobre la situación de la mujer, hemos observado cómo el año 2020 o la crisis económica anterior (2008-2014) han supuesto una situación irregular a nivel de empleo, desempleo y diferencias de género; se puede ver cómo a pesar de ella, hay una tendencia positiva a la participación de esta en el mundo laboral y en los estudios, consiguiendo mejoras en muchos aspectos, principalmente en la reducción de estas diferencias de sexo. Son muchos los cambios que quedan, pero con este ritmo, se podrán seguir con esta evolución de manera ascendente.

4. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE ESPAÑOL.

En todo este análisis sobre mujeres trabajadoras que estamos realizando, cabe destacar la figura de la mujer en el audiovisual debido a que es un sector en el que la presencia de la mujer ha sido invisible o inexistente incluso. De hecho, han sido conocidas muy pocas mujeres cineastas en épocas pasadas, como por ejemplo en la dictadura franquista, siendo conocidos solo varios nombres muy reducidos como Ana Mariscal y Margarita Alexandre.

Debemos señalar la potencia de los medios audiovisuales en la transmisión de los roles de género y, con ello, de una imagen sexista a partir de Torres y Castro (2021), marcando las clásicas labores de hombres y mujeres, siendo estos medios una de las mayores armas de manipulación, ya que ha sido un método al que se ha recurrido cada vez con más frecuencia a lo largo de los años para el entretenimiento (sobre todo) e información social. Una de las grandes causas de este hecho es la ausencia de las mujeres, ya que son hombres los que ocupan cargos directivos o artísticos que lideran la concepción de la obra o el visionado pertinente. Cuando a las mujeres se les permite estar presentes, hacen un cambio en el discurso fílmico, aportando maneras diferentes e innovadoras de contar historias, rompiendo con lo tradicional y clásico, pudiendo contribuir a la evolución social

transmitiendo otro tipo de valores que no sean infravalorándola o estigmatizando el género.

En Andalucía concretamente, vemos la presencia de muchas barreras debido a la escasez del audiovisual en la región. Además de escaso, vemos el sector concentrado en las ciudades de Sevilla y Málaga. De las cineastas andaluzas, muy pocas saltaron a la fama por sus obras, pero los hombres del sector de entre 30 y 40 años, en su mayoría fueron reconocidos y contratados en altos puestos de dirección. Cabe destacar esta frase célebre con la que podemos plasmar la situación de una manera clara: “a los directivos se les presuponen ciertas capacidades que las directivas tienen que demostrar continuamente. No se aplica la presunción de inteligencia (racional y emocional) a las mujeres directivas y sí a sus colegas” de Núñez Domínguez (citado por Torres y Castro, 2021, p. 229).

La Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales (CIMA) elabora desde 2015 un informe que proporciona información sobre la situación de la mujer en el sector cinematográfico del largometraje español. Aquí utilizaremos el último informe disponible: Cuenca (2021). Este informe trabaja con dos modelos de categorización. El primero es el modelo interpretativo, que tiene en cuenta la representatividad de cada género, y está comprendido por tres áreas: área ampliamente feminizada o masculinizada (que se produce cuando alguno de los dos sexos representa más del 80%), área masculinizada o feminizada (cuando la representatividad de alguno de los dos géneros se sitúa entre 60% y el 80%) y área equitativa (cuando las representatividades se encuentran entre 40% y 60%).

El otro modelo que emplean es el de grupos profesionales, sirve para jerarquizar y reunir los cargos en función del poder de influencia o importancia que tienen los mismos en el contenido audiovisual viendo la presencia de las mujeres. Está conformado de mayor a menor peso. El formado por Dirección, Guion y Producción se denomina: grupo Directivo. El compuesto por Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido se denomina: grupo Técnico-artístico. También tenemos el grupo formado por Dirección de Producción se corresponde con: grupo organizativo. Finalmente, el grupo que se encuentra en el mismo nivel que el anterior (la base), está formado por Diseño de vestuario, maquillaje y peluquería, al que nombran: grupo Técnico-estético.

El primer aspecto para analizar es la representatividad de las mujeres en los cargos más altos del largometraje español. Cuenca (2021) señala que, con un registro muestral de 2.277 profesionales, 780 son mujeres y 1.597 son hombres, lo que representa porcentualmente a un 33% y un 67% respectivamente. Antes estos datos, se establece que el largometraje es un sector masculinizado (según el criterio previamente explicado), al tener las mujeres unas cifras de representatividad inferior al 40%.

Para poder comprender mejor la situación, nuestra fuente proporciona datos sobre la presencia de la mujer según los cargos de responsabilidad dentro del sector, pudiendo observar la mayor o menor presencia según la labor que ocupe. Analizando estas diferencias porcentuales desde el modelo interpretativo previamente explicado, se recoge que solo 1 de los 12 cargos estudiados está ampliamente feminizado. Este cargo es el de Diseño de vestuario, ya que del total de profesionales que se dedican a este cargo, el 88% son mujeres.

Con menores cifras, pero también con una gran presencia femenina se encuentra el cargo de Maquillaje y Peluquería, con un porcentaje de representación de mujeres de un 74%; por lo tanto, vemos que es un área feminizada (por tener un porcentaje menor que 80%).

Es preciso vincular estas dos ocupaciones, donde en ambas la mujer tiene una representatividad por encima del 60%, con su pertenencia al campo de la estética, que de manera tradicional ha estado unido a su vez al papel que debe desempeñar la mujer. Por lo tanto, esta característica común es muy relevante, pudiendo ver en ellas los roles de género tradicionalmente asignados.

Siguiendo en esta misma línea de roles, vemos una mayor representatividad de hombres en los cargos cuya función a realizar está relacionada con la creatividad en sonido e imagen, el control/conocimiento de la tecnología y el fuerte liderazgo, ya que estas áreas están ampliamente masculinizadas o masculinizadas (aspectos distintos según los modelos que hemos nombrado al inicio de este apartado). Para representar numéricamente esta afirmación, se observan los datos porcentuales más bajos de representatividad de las mujeres en estas áreas, como, por ejemplo: en Composición musical se recogen unos datos del 11% en representatividad femenina, en Dirección de

fotografía un 15% y un 19% en Sonido y Dirección. Por lo tanto, estos cargos mencionados son considerados como ampliamente masculinizados, correspondiendo también a esta categoría un 33% de todos los cargos analizados. Otro 33% son considerados como masculinizados, del que las mujeres ocupan las siguientes cifras: un 32% en Producción, 26% en Montaje, Guion y Efectos especiales.

Se denomina segregación horizontal a este fenómeno de diferenciación ocupacional que venimos señalando. Este término hace referencia a que los valores o roles que tradicionalmente se le han asignado, en el ámbito de la vida personal y social, a hombres y mujeres, se trasladen también a lo laboral. Al aplicarse esto, queda como resultado una segregación de ocupaciones vinculada a un género o a otro según la actividad que se realice acorde al rol asignado socialmente a cada uno. Esto explica que la mayor presencia de mujeres o de hombres en según qué labores, está vinculada a creencias pasadas que catalogan las capacidades de ambos, como bien hemos abarcado en apartados anteriores.

La segregación horizontal también se observa en aquellos cargos que “admiten” la presencia equitativa de ambos sexos, categorizándose como “equitativos” los cargos de: Dirección de producción (con un 59%) y Dirección artística (con un 55%), ambos entrando en el intervalo porcentual: del 40% al 60%, que enmarca la pertenencia a esta categoría. Estos cargos requieren actividades de gestión, así como la capacidad de organizar los recursos existentes, estando ambas labores relacionadas con este rol femenino que, de forma tradicional, ha hecho asumir que la mujer es quien mantiene el “núcleo invisible”, siendo la columna vertebral de todo trabajo o ámbito, organizándolo, y así, hace posible que los demás trabajadores puedan ejercer su función.

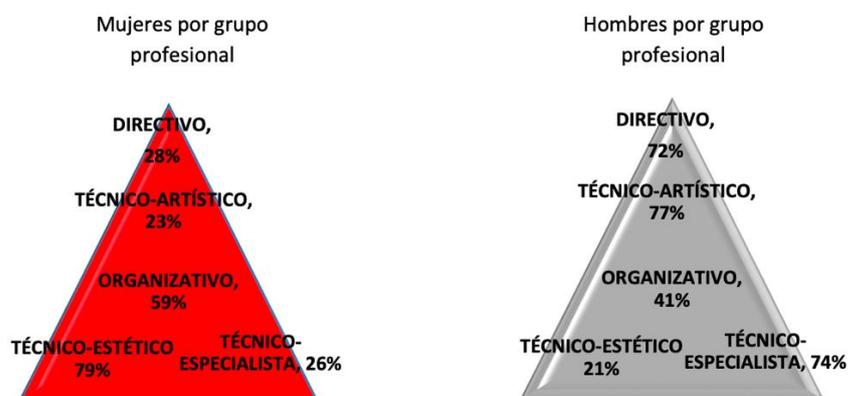
Por otro lado, una vez establecida la segregación horizontal, es preciso adentrarse en la vertical. Este tipo de segregación hace referencia a que, en la pirámide laboral, la mujer tiene una mayor representatividad en aquellos cargos que están situados más cerca de la base del triángulo, es decir, los cargos que son más bajos. A medida que ascendemos en dicha pirámide hacia las escalas más altas, se va reduciendo la representatividad de la mujer o incluso llega a desaparecer en algunos casos más concretos.

Para analizar si este tipo de segregación se produce en el sector del largometraje, es necesario emplear el modelo de profesionales, ya que en este aparecen jerarquizados los

cargos en función del poder que tenga cada uno en el contenido. Esto se representa en el Diagrama 1. Como hemos dicho, hay una mayor densidad de mujeres en la base de la pirámide, pero no en los dos grupos que están situados aquí, sino que solo en el grupo Técnico-estético (base izquierda) con unas cifras del 79% de representatividad femenina, ya que, en la base derecha del triángulo, tenemos al grupo Técnico-especialista, con una cifra del 26% de presencia femenina y un 74% masculina.

Es en el grupo Organizativo (situado por encima de ambas bases) donde se encuentra la otra cifra con mayor representatividad de la mujer, con un 59%. Se produce una segregación mixta (vertical y horizontal), debido a que estos dos grupos están vinculados a los tradicionales roles de género. Cuenca (2021) proporciona los datos sobre la presencia de los hombres en estos dos grupos, viendo cómo es mucho menor en el ámbito estético y mayor en lo organizativo, teniendo unas cifras del 21% en el grupo Técnico-estético y un 41% el grupo Organizativo.

Diagrama 1: Estructura de profesiones en el audiovisual en pirámides y por géneros



Fuente: Cuenca (2021)

De esta manera es como quedarían diferenciados los porcentajes marcados, viendo cómo el poder en cargos de alto rango está ocupado mayoritariamente por hombres, dejando la representatividad de las mujeres acotadas a las dos áreas nombradas.

Por otro lado, es preciso adentrarse en el análisis o evolución por género de los cargos que hemos estado destacando con anterioridad propios del sector del largometraje,

mediante una comparativa anual. Esto se observa gracias a los datos que ha recogido Cuenca (2021) desde 2015 hasta 2020. Uno de los primeros aspectos positivos a señalar es que, con respecto a años anteriores, se ha conseguido en 2020 las mayores cifras de producciones: 155. También es preciso señalar, pero de forma negativa, el año 2017, en el que se produjo las cifras más bajas con 131 producciones. Nuestra fuente destaca 2020, ya que se presenta como un año irregular y especial por la situación de pandemia, y que, por lo tanto, los datos obtenidos durante él han podido ser causa de dicha situación.

A continuación, es preciso adentrarnos en el nombrado análisis interanual de los cargos previamente nombrados para continuar observando la evolución, pero de manera detallada. Cabe señalar que, en estos 6 años, los cargos (mencionados anteriormente) de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario, se han mantenido desde 2015, su pertenencia a la categoría feminizada y ampliamente feminizada respectivamente. Haciendo una representación numérica, en Diseño de Vestuario se obtuvo en 2015 una cifra del 92% de mujeres y en 2020 un 88%. Aquí se observa una transición hacia una menor concentración de la mujer en esta área; sin embargo, en Maquillaje y Peluquería, no se aprecia apenas, ya que se recogió en 2015 una cifra de representatividad femenina del 75%, frente al presentado en 2020 con un 74% de mujeres.

En la situación opuesta durante los seis años analizados, encontramos una correspondencia a la categoría ampliamente masculinizada de los siguientes cargos: Composición Musical, Dirección de Fotografía y Sonido. En estas 3 áreas, las mujeres no han conseguido una cifra de representatividad mayor del 20%, obteniendo unos porcentajes mínimos del 4% en el primer cargo registrados en 2017, el 2% en el segundo en 2016 y un 7% del tercero en tres años consecutivos, desde 2015 a 2017.

Es destacable, dentro de esta categoría mencionada, el progreso que se ha producido en 2020, respecto al cargo de Efectos Especiales, ya que desde 2015 las cifras de representatividad de las mujeres no superaban el 16%, llegando incluso a tener un 1% de mujeres en 2017. Ya en 2020, se ha obtenido una gran mejoría, ya que de quienes trabajan, un 26% son mujeres. Por lo tanto, este sale de la categoría ampliamente masculinizada tras 5 años. Según presenta nuestra fuente, esto puede ser a causa de las ayudas estatales para fomentar la presencia de mujeres en aquellos cargos donde está ausente.

Mientras, los cargos cuyas cifras están entre el 20% y 40% de presencia femenina, se han mantenido durante los años analizados. Con esto nos estamos refiriendo a los cargos de: Dirección, Producción, Guion y Montaje.

Por otro lado, es importante señalar los costes de los largometrajes liderados por mujeres en comparación con los de los hombres, producidos durante el año de 2020. Los datos sobre reconocimiento de costes que ha podido obtener nuestra fuente son de 21 largometrajes, y de ellos, el 21% han sido dirigidos por mujeres, el 67% por hombres y un 5% liderado por ambos. Se señala que, según el tipo de liderazgo, el largometraje ha tenido un coste u otro, siendo la media estimada de 1.269.342,28 euros por largometraje realizado. Esto lo vemos, ya que los largometrajes dirigidos por mujeres tienen un coste medio de 738.398,07 euros, lo que supone el 51% menos del coste medio de aquellos dirigidos por hombres.

En 2019 fue cuando se presentaron los mejores datos en cuanto al coste de largometrajes dirigidos por mujeres, debido tanto a que los costes medios eran superiores como a las diferencias inferiores con los datos de los hombres. Por lo tanto, en 2020 se presenta un descenso de la media, teniendo los peores resultados desde 2011.

Para finalizar, desde nuestra fuente, podemos realizar las siguientes conclusiones a partir de los datos plasmados. Es necesario remarcar 2020 como un año en el que se ha producido un aumento de la representatividad de mujeres en aquellos campos en la que estaba muy baja, y una disminución, aunque en algunos casos de manera muy mínima en aquellos en los que estaba sobrerrepresentada, consiguiendo, de forma general y exceptuando los casos anteriormente mencionados, una repartición más equitativa entre las diferentes ocupaciones. Nombrar también como aspecto positivo, que, de media, en ninguno de los cargos que hemos estado mencionando, se ha producido un retroceso desde 2015 hasta 2020, viendo que la media de presencia femenina en el sector del largometraje es ascendente y constante, pero también lenta. Y como aspecto negativo, la conclusión que se puede obtener es de que los largometrajes dirigidos por mujeres tengan un menor coste; de esta situación puede intuirse que las personas involucradas en ellos tendrán un menor salario.

A continuación, para conseguir un análisis lo más completo posible de la presencia de la mujer en el sector del largometraje y basándonos de nuevo en nuestra fuente, es preciso presentar la representatividad de la mujer en los siguientes géneros del largometraje: Ficción, Animación y Documental. El objetivo es observar si el género en el que se catalogue el largometraje es un aspecto determinante para que la presencia de las mujeres aumente, disminuya o se mantenga igual.

Comenzando por el género de Ficción, que es el más realizado de los tres, cabe señalar que, en 2020, de 1.526 personas que trabajan en el género, un 34% son mujeres, mientras los hombres tienen una presencia del 66%. Estas diferencias porcentuales nos permiten afirmar que este género está masculinizado.

Ahondando más en datos, vemos la distribución en este género según los cargos de responsabilidad. El cargo en el que la mujer tiene una mayor representatividad es el de Diseño de Vestuario, con una presencia del 89%, y que, por tanto, corresponde a la categoría ampliamente feminizada. Con un 71% de representación femenina, tenemos el cargo de Maquillaje y Peluquería, donde se presentan unos datos altos, correspondiendo en este caso a la categoría feminizada. Aquí podemos ver de nuevo la segregación de cargos, vinculado con los roles de género establecidos.

Es importante mencionar también aquellos cargos en los que la mujer tiene una presencia menor dentro del género de ficción. En Composición musical es donde se presenta el porcentaje más bajo, con tan solo un 10% de participación femenina. Los otros cargos donde se observa una menor presencia femenina por debajo de la anterior, es en Dirección y Dirección de fotografía, ambos con una cifra del 12% de mujeres. Por lo tanto, estos tres cargos se catalogan dentro del área ampliamente masculinizada.

Contrarrestando estos dos extremos donde observamos la abundancia de hombres o de mujeres, también existe dentro de la categoría de distribución equitativa, cargos donde los protagonistas son ambos sexos. Es el caso de Dirección Artística, con un 56% de mujeres, y Dirección de Producción, con una cifra del 57%.

A partir de Cuenca (2021), podemos mencionar la evolución que ha habido en este género en los últimos 6 años para poder evaluar correctamente los últimos datos analizados. A

pesar de que solo el 34% de los profesionales que trabajan en Ficción son mujeres, es la cifra más alta desde 2015, año en el que había una representatividad femenina del 29%. Esta cifra ha ido ascendiendo durante estos 6 años exceptuando el retroceso producido en 2017, que rompe con dicho ritmo positivo con un 27% tras conseguir en 2016 un 30%. En 2018 se vuelve a retomar el ritmo con un 31% de mujeres en este género hasta conseguir progresivamente la cifra de 2020. En los años de este periodo, también se produce la segregación vertical y horizontal ya explicada.

Nuestra fuente afirma que, en comparación con el año anterior, en 2020 han disminuido las cifras de representatividad femenina de este género, en los cargos de Maquillaje y Peluquería y de Dirección y Montaje. El primer descenso lo toman como un aspecto positivo, ya que este cargo pertenece un área muy feminizada tradicionalmente, pero los otros dos lo presentan como un hecho negativo, ya que son cargos que entran dentro del área masculinizada, por lo que deducen una tendencia al aumento de la masculinización.

Por otro lado, en el caso del género de animación, según los datos recogidos también en 2020, hay un total de 10 profesionales registrados/as, de las cuales el 29% son mujeres y el 71% hombres. Volviéndonos a centrar en la distribución por géneros de los cargos, se observan unos datos muy interesantes para nuestro análisis, siendo la presencia femenina de 0% en los siguientes cargos: Dirección, Guion, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística y Responsable de Sonido. Es decir, en todos estos cargos no hay absolutamente ninguna mujer. De manera contraria a la anterior, los cargos en los que se recogen unos datos del 100% de mujeres son: Dirección de Producción y Dirección de Fotografía. Cabe señalar que en solo un cargo se produce la presencia de los dos géneros por igual: Producción. No obstante, los datos han de ser relativizados por la poca cantidad de profesionales registrados que en 2020 se dedican a este género.

Para poder evaluar bien los datos recogidos en 2020 sobre este género en concreto, se presenta, a partir de nuestra fuente, como en el género anterior, una comparación de este año con los 6 años anteriores al mismo. Es preciso señalar que las cifras más bajas de representación femenina en Animación fueron en 2015 con un 9% de mujeres, y las más altas se producen nuevamente, como en Ficción, en 2020, cuando obtienen una representatividad del 29% de mujeres. En comparación con 2019, cuando se produjo un 10% de representatividad femenina, aunque los datos de 2020 están muy lejos de ser

equitativos, se ha producido un gran aumento en las cifras y mejoría rápida de la situación, tras la ausencia de la mujer en este género de un año a otro.

Con los datos recogidos, nuestra fuente comprueba el mantenimiento de la segregación horizontal y vertical. La segregación vertical queda reflejada ya que, por ejemplo, en cargos como el de Dirección, la mujer no ha tenido ninguna presencia excepto en 2016 con un 25% o en el cargo de Guion en el cual se recoge representatividad de la mujer únicamente en 2018 y 2019, con un 14% y 15%, respectivamente. Es destacable la situación en algunos cargos como Diseño de Vestuario, con un 100% de mujeres en 2015 (no hay información para los demás años), o Dirección de Fotografía (sin datos para 2016 y 2019), en los que la mujer tiene una presencia del 0% para los años con datos, salvo en 2020 cuando se registra un 100% de mujeres. Es necesario señalar el caso del cargo de Responsable de Sonido, al no registrarse la presencia de ninguna mujer en los 6 años analizados.

Es preciso mostrar, los cargos que generalmente suelen estar dentro de la categoría equitativa estando cerca del intervalo porcentual o incluso dentro, como es el caso de Dirección de Producción y Dirección Artística. En Animación ocurre algo peculiar con respecto a los otros géneros, ya que en el primero las cifras irregulares y no constantes muestran la brusca salida y entrada anual de las mujeres, aunque en todos los años se ha registrado la presencia de estas llegando al 100% en 2020. En el segundo que también suele ser equitativo, no recogen la presencia de ninguna mujer durante los años analizados, exceptuando el 2018 donde sí se cumple este criterio, pero generalmente se considera un cargo ampliamente masculinizado. El único cargo en el que se ha registrado presencia de la mujer de forma regular en los 6 años analizados es el de Producción, que en 2020 consigue tener una representatividad equitativa de ambos géneros con un 50% de mujeres y hombres.

Los cargos de este género que han tenido un crecimiento negativo durante estos años en este género son los siguientes: Dirección, Guion, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística, Diseño de Vestuario y Efectos Especiales. Mientras que los que han tenido un crecimiento positivo son: Producción, Dirección de Producción y Dirección de Fotografía. Este aspecto positivo, está vinculado con que las actividades que tienen que realizar las mujeres en estos 3 cargos encajan con su rol tradicional, pudiendo estar

causada su ausencia en determinados cargos por el requerimiento tecnológico necesario para poder llevarlos a cabo, que no se relaciona con dicho rol.

Finalmente, en cuanto al género de documental, se presenta que en 2020 se han producido 72 documentales con 834 profesionales en el género, cifra mayor que en años anteriores, recogiendo nuestra fuente un 31% de mujeres frente a un 69% de hombres. Como hemos hecho en Ficción y Animación, analizamos la distribución entre géneros de los cargos de responsabilidad de este género Documental. Comenzamos el estudio por los cargos que corresponden a la categoría ampliamente masculinizada: Composición Musical (de nuevo) con el 15% de mujeres y, con un 17% de presencia femenina, los cargos de Dirección de Fotografía y Responsable de Sonido.

En cuanto a la categoría masculinizada, encontramos los siguientes cargos: Montaje, con un 18% de mujeres, Dirección, con una cifra porcentual del 29%, Guion y Efectos Especiales, ambos con un 32% y, finalmente, Producción con un 35% de mujeres. Aquí podemos ver de nuevo, la segregación horizontal en la que se aprecia un mayor protagonismo de hombres en los cargos que requieren de la tecnología y del liderazgo, quedando las mujeres en lo referente a estética, ya que Maquillaje y Peluquería vuelve a ser el cargo en el que hay una mayor representatividad de mujeres, con un 95% de mujeres sobre el total de los trabajadores, junto con Diseño de vestuario, con un 80% de mujeres. Estos cargos, por sus altas cifras, pertenecen a la categoría ampliamente feminizada y feminizada.

En lo referente con la presencia más o menos equitativa de ambos sexos en cuanto a distribución, tenemos con un 61% de representatividad femenina, el de Dirección de Producción, y con 52% de mujeres el de Dirección Artística.

Haciendo de nuevo un paralelismo de los resultados de 2020 con los 5 años anteriores, fijándonos en los porcentajes de representación femenina propios de este género, nuestra fuente observa de nuevo cómo en este último año analizado se consiguen las cifras más altas de presencia femenina desde 2015 con un 31% de mujeres como hemos mencionado, frente a la cifra más baja recogida en 2016 con un 16%, por lo que presentan una clara mejora en los datos.

Señalan que se produce un crecimiento en todos los cargos de este género específico, hacia una mayor participación de la mujer, sobre todo en aquellos que requieren liderazgo, es decir, en el grupo Directivo. También es destacable el aumento de la presencia femenina en aquellos cargos que han estado tradicionalmente masculinizados, como es el caso de Efectos Especiales o Composición Musical. Las áreas más feminizadas en este género siguen siendo las mismas desde 2015, manteniendo unas cifras muy altas, en mayor o menor medida, como es el caso de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería.

Al realizar nuestra fuente una comparativa entre estos tres géneros con el objetivo de ver de una manera más clara las diferencias o similitudes entre todos, se presentan ciertas dificultades a la hora de abordar dicha comparación debido a las diferentes producciones que se han dado en cada género, ya que, por ejemplo, en el de Animación, solo se ha recogido 1 largometraje en el año 2020. A pesar de ello, es necesario plasmar el sector tal y como es, y esta situación es una característica que suele producirse, siendo parte del funcionamiento de este.

Centrándonos en los géneros de Ficción y Documental, nuestra fuente presenta unos resultados en los que en el primer género nombrado hay una presencia de mujeres mayor que en el segundo, ya que los datos de porcentajes finales referidos a la representatividad femenina en Ficción son del 34% y en Documental un 31% (previamente nombrados). Sin embargo, en Ficción se muestran unos datos de menor representatividad femenina en aquellos cargos que pertenecen a la categoría masculinizada que en el género de Documental; como, por ejemplo, ocurre en Dirección, donde se obtiene una cifra del 12% de directoras en Ficción, frente a un 29% en Documentales.

Cabe señalar el género de Animación, como el género en el que se recoge una gran masculinización en la mayoría de los cargos con un 100% de hombres, destacando en esto respecto a los géneros Ficción y Documental, al tiempo que en otros cargos las mujeres suponen el 100%.

Respecto al coste medio del largometraje, hay información para Ficción y Documental (al no haber datos sobre largometrajes de Animación dirigidos por mujeres), siendo la Ficción el género con mayor producción. En ese caso, el coste medio para los

largometrajes liderados por hombres continúa siendo superior a los que dirigen las mujeres, con un 52% más de media. En cuanto al Documental, los largometrajes dirigidos por mujeres tienen un 47% menos de coste medio que el de los hombres.

Finalmente es necesario mencionar en este apartado, las mejoras que se han producido desde 2015 hasta 2020, gracias a las continuas luchas de las mujeres para la igualdad de derechos y oportunidades. A pesar de ser mayoritariamente un sector masculinizado, cada vez se está consiguiendo una presencia equitativa de ambos sexos en los cargos, independientemente de la actividad que se lleve a cabo en él. En el final de este apartado, también es importante mencionar la representatividad de las mujeres en los festivales nacionales, ocupando estas un 41% y los hombres un 59%. Esta cifra es positiva, ya que puede considerarse dentro de lo equitativo y con ritmo ascendente en comparación con años anteriores. En cambio, en los festivales internacionales la cifra de hombres y mujeres está más descompensada: un 27% de mujeres y un 83% de hombres.

Es preciso mencionar también que los reconocimientos públicos van destinados sobre todo a aquellas mujeres actrices, o a una única área cinematográfica, no recogiendo el gran abanico de mujeres que trabajan en el sector. A pesar de ello, es positivo mostrar que la frecuencia de reconocimiento es mayor en mujeres directoras y guionistas que en hombres desde 2015 a 2020, ya que las mujeres tienen una cifra en esta frecuencia de reconocimiento del 16% frente a los hombres con un 14%, estando estas muy reconocidas en los últimos años recogidos, sobre todo en 2020.

Cuenca (2021) presenta la importancia de que los datos con la información acerca de la presencia de la mujer en el sector sean accesibles por todo el mundo de manera que se pueda evaluar y conocer la situación exacta de la mujer de manera detallada en según qué tipo de actividades dentro del sector. Mientras esto no ocurra, no podrá analizarse de manera exacta el sector completo, y, sobre todo, en aquellas áreas tan masculinizadas como la animación, quedando ocultos muchos de los datos que realmente ocurren.

Afirma que aquellas organizaciones que recogen información deben tener una variable género para poder cumplir con el principio de transparencia, significando la ausencia de este dato una desigualdad en algún aspecto. Nuestra fuente solicita que se aumenten los datos proporcionados y la transparencia de ellos en el sector para poder erradicar

desigualdades y fomentar nuevas medidas renovadoras, pues mientras no se conozca con plenitud todo el sector, no es posible llevarlas a cabo.

RECUADRO: Importancia de las mujeres en el audiovisual

Durante los 90, según Torres y Castro (2021), las escasas directoras andaluzas de largometrajes conocidas que había en la industria del cine español eran Pilar Távora y Chus Gutiérrez, debido a que las demás se dedicaban sobre todo a los cortometrajes, ya que estos requerían una menor inversión monetaria por su menor duración en comparación con una película. Entre las que se dedican a estos cortometrajes, destacan un mayor número, como Inmaculada Hoces, Carmen Flores o Leticia Alegre. En cuanto a las labores técnicas de preproducción, producción y postproducción, encontramos una muy menor presencia en este último, destacando como montadoras a Maruja Soriano y Carmen Frías. También destacamos a Pepa Álvarez como una importante cineasta en los ámbitos de producción, guion, dirección de documentales y cortometrajes. Destacó en todos estos ámbitos, hecho poco común, ya que era muy difícil ser reconocida en uno de estos, por lo que hacerlo en muchos, era algo inédito.

Hemos nombrado a varias figuras femeninas que han estado presentes en el audiovisual, pero cabe sumergirnos en Olivia Acosta, por ser una gran figura femenina andaluza que, a pesar de numerosas trabas de género, ha conseguido un alto reconocimiento en el audiovisual y en la historia de la mujer, siendo muy importante su aportación en el progreso de esta.

Siguiendo con Torres y Castro, es una periodista que, a pesar de no tener una cualificación propia del audiovisual ni referentes femeninos por la ausencia de estas, se adentró en el mundo fílmico y comenzó a transmitir sus propios mensajes. Más tarde se decantó por lo innovador, creando en 2007 Olivavá Producciones, una productora creada estratégicamente en su lugar de origen (Cádiz) para poder tener más presencia audiovisual en Andalucía, y sobre todo femenina, ya que sería algo novedoso por la carencia de productoras lideradas por mujeres.

Podemos ver su énfasis a la hora de transmitir historias protagonizadas por mujeres por su compromiso a lo largo de su vida con el feminismo, dándole luz a las mismas y también a la identidad andaluza. Su primer largometraje fue *Reyita*, en el que le da voz a una mujer cubana. Esta historia es muy significativa, ya que la misma autora le da una gran importancia definiendo su obra como “algo necesario para todas en general”. Este tipo de historias no se habían transmitido nunca, por lo que la autora consideraba fundamental abordarla para la educación de la sociedad.

Siguiendo con este impulso de mostrar historias protagonizadas por mujeres, tenemos su documental más galardonado: *Las constituyentes*, sobre las mujeres políticas que destacaron en La Transición. Con esto, se conoció una perspectiva de la política que se desconocía completamente por la mayoría de la sociedad, lo que le impulsaba a trabajar más duro en este proyecto. Gracias a esta obra, incitó a la productora de la gaditana a emplear con el audiovisual un método o herramienta formativa para transmitir la igualdad en los centros educativos de la Comunidad Autónoma, contribuyendo a que nuevas generaciones sean conscientes de la historia del género y el audiovisual de todas las perspectivas posibles, siendo el segundo un método con el que poder lograr grandes cambios. Con esta idea, formó un equipo de profesionales del mundo audiovisual y del ámbito pedagógico, que juntos lograban una combinación perfecta para esbozar la formación a la sociedad.

Por lo tanto, se afirma que el objetivo de Acosta es el mismo en todos sus trabajos: darles valor a mujeres que nunca se lo han concedido, y ofrecer otra mirada de la historia ya contada.

Otro aspecto para indicar es el nexo que esta hace con el feminismo y el audiovisual, yendo casi de la mano a la hora de fomentar algún cambio, ya que forma parte de la Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales, involucrándose bastante en su creación y evolución. También se ha implicado en muchas leyes del cine en Andalucía, para que se elaboren desde una óptica de género.

5. COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE ESPAÑOL

Antes de comenzar este apartado es necesario mencionar la dificultad al comparar un sector tan específico con el conjunto del mercado de trabajo, porque se refieren a cuestiones diferentes. Además, partimos de fuentes diferentes y que construyen la información de forma diferente. Por ello, se analizan tendencias y similitudes, pero no

será posible ejemplificar porque el largometraje cinematográfico es una actividad muy precisa y concreta y el mercado de trabajo engloba multitud de actividades.

En primer lugar, hay que señalar el peso que tienen las mujeres en ambos casos sobre el total de trabajadores. En el caso del largometraje, las mujeres son un tercio de los ocupados y los hombres dos tercios. En el mercado de trabajo, la situación de las mujeres es mejor porque las mujeres suponen ligeramente más del 45% de las ocupadas, según los datos de la Encuesta de Población Activa.

En cuanto a la brecha de género, mostramos la diferencia de que en el sector del largometraje en todos los cargos no se aprecia una mejoría. Esto no ocurre en el mercado de trabajo, ya que se recoge que la brecha de género se ha reducido desde 2007 en todas las mujeres trabajadoras, estando más acentuada entre las mujeres más mayores.

En cuanto a la concentración de ocupación en el largometraje, hay una asignación de cargos profesionales por géneros, con las mujeres dedicadas a cuestiones más relacionadas con la estética y los hombres más a los puestos técnicos. Más relevante es que las mujeres tienen menos presencia que los hombres en las tareas de gran dirección: en torno a un tercio, siendo la situación más equitativa en las tareas de dirección intermedia, en las de gestión.

Paralelamente, en la situación del mercado de trabajo, también se presentan dificultades en cuanto a la presencia de mujeres en puestos directivos, pero en menor medida, produciéndose esta asignación de cargos por roles. Por lo que comparten ambas situaciones la menor presencia de la mujer en puestos directivos en comparación con otros puestos no relacionados con la toma de decisiones. En lo que se diferencian es que en la situación de asignación por género de los roles en el largometraje parece estabilizada, no hay mejora, ya que con el paso de los años vemos que los cargos pertenecen a sus mismas categorías. En cambio, en el mercado de trabajo sí se observa una mejora en la equiparación, con una mayor presencia, por ejemplo, en puestos más técnicos que en el largometraje.

Por otro lado, centrándonos en lo referido al salario en función de géneros, cabe señalar que los largometrajes dirigidos por mujeres tienen un menor coste medio, y que, por lo

tanto, puede deducirse como hemos señalado anteriormente, que los salarios que reciben los trabajadores y directoras son menores que los que reciben los hombres. Por lo tanto, esto podemos relacionarlo con lo recogido en el marco de la situación del mercado de trabajo sobre las diferencias salariales, ya que en 2019 se recoge que el salario medio anual de las mujeres era de 21.682 euros, y el de los hombres de 26.934 euros. También vemos en esta situación que los hombres reciben un mayor salario medio que las mujeres.

Si lo comparamos aún más de cerca con los datos recogidos en 2020, vemos cómo en este año las diferencias salariales por género se reducen, ya que la mujer recibe un salario medio menor en un 16,2%, una cifra menor que en años anteriores. Sin embargo, esta positiva situación de mejora hacia la reducción de la diferencia en 2020, en el sector del largometraje no ocurre lo mismo, sino que se presenta la peor situación desde 2011. Por lo tanto, ambas situaciones no comparten, de nuevo, 2020 como año en el que se da una mejora en cuanto a las diferencias salariales.

Para concluir este apartado, podemos mencionar que ambas situaciones comparten algunos y características, viendo cómo los valores que tradicionalmente se han transmitido siguen vigentes en los últimos años analizados como motivo principal de que haya más o menos concentración de mujeres en determinadas áreas de trabajo. Son muchas las mejoras que se están consiguiendo en ambas situaciones, aunque en el largometraje en menor medida por su estancamiento en años, ya que a pesar de conseguir en el último año las mejores cifras para una repartición equitativa en cargos, siguen estando concentrados mujeres y hombres en los cargos que tradicionalmente se han asociado a cada uno y habiendo grandes diferencias de salario. En el mercado de trabajo se dan estas mejoras de forma más intensa y notadas en todas las actividades, viendo resultados beneficiosos y cada vez más próximos de esa igualdad que tanto buscamos. Ambas situaciones están en proceso de mejoría, pero para que el sector del largometraje consiga llegar al nivel en el que se encuentra el mercado de trabajo hacen falta muchas mejoras e intervenciones en el sector.

6. CONCLUSIONES

En relación con el objetivo de recopilar las diferencias en materia laboral entre mujeres y hombres a lo largo de la historia, podemos señalar en primer lugar que, en el siglo XVIII, se establecía el acto de que la mujer trabajara de manera remunerada como una “ayuda”, pero no estaba dentro de lo que se entendía como concepto de trabajo. También cabe destacar que a la mujer se la consideraba “inactiva” por la cantidad de labores del hogar que tenía que realizar sin quedarle tiempo para dedicarle al trabajo, y se entendía la presencia de esta como algo erróneo, ya que no podía considerarse igual que el hombre por su “doble trabajo”.

Cabe destacar que la Iglesia tuvo un papel crucial para transmitir en la sociedad el papel que la mujer tenía que ocupar, ya que se consideraba una figura legítima para los ciudadanos. Este papel de la mujer estaba basado en encadenarla a la servidumbre y a su reproducción, estableciéndose estas funciones como naturales. Por lo tanto, quedan asignadas las labores del hogar y el cuidado de los hijos a las mujeres exclusivamente, y la Iglesia se encargó de que esta idea fuese cumplida por todas, juzgando o castigando a aquellas que no lo cumplieran.

Los principales motivos que alegaban para justificar la injusticia laboral a las mujeres eran las diferencias físicas y mentales a la hora de abordar un empleo. Por lo tanto, estos estaban segmentados entre hombres y mujeres. Además, el trabajo que realizaban las mujeres estaba muy poco valorado, entendiéndose que la labor que hacían también era capaz de ejecutarla cualquier niño. Cuando fue necesario que la mujer trabajara, se invisibilizó su contribución para quitarle aún más la importancia que estas tenían.

Por otra parte, las diferencias salariales estaban presentes incluso desde antes de la Revolución Industrial, cuando la mujer recibía un salario mucho menor que el del hombre; además, ese menor salario conducía a situaciones de sobreexplotación.

A lo largo de los años, la situación de la mujer iba mejorando. Sin embargo, en el caso de España estos avances se vieron retrasados por el franquismo. Durante la etapa franquista, se potenciaron las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres,

estableciéndose de forma legal la brecha de género basada en que las mujeres recibieran una remuneración menor que la del hombre. Con esto pretendían alejarla del trabajo para que tuvieran una tendencia hacia el hogar, recurriendo a esta primera opción solo en caso de que ningún varón pudiera ampararla económicamente. En todo este periodo la mujer quedó invisibilizada y limitada en el aspecto laboral, dejando su función en base a los cuidados del hogar y servir a sus maridos.

En la fase final del franquismo se suaviza la situación tan dura con la que se inició el periodo, concediéndole a la mujer la oportunidad de poder trabajar en un abanico más amplio de actividades y aprobándose leyes a favor de la no discriminación. No obstante, muchas limitaciones para ellas seguían estando presentes.

Con la siguiente etapa democrática se intentaron hacer cambios profundos mediante intervenciones legales para fomentar la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero resultó muy difícil volverle a dar a estas el derecho que se le había quitado. No es hasta el año 2000 cuando se consigue involucrar a la mujer en el mercado de trabajo de manera considerable.

Por lo tanto, como hemos plasmado, las diferencias históricas entre hombres y mujeres son innumerables, ya que ejercían labores totalmente distintas debido a los valores que se transmitían y asociaban a un género o a otro. La etapa franquista supuso en nuestra sociedad un gran retroceso y dejó unas secuelas de las que nos seguimos recuperando actualmente. Este periodo sentenció a las mujeres a cuidar de los hogares y tener que depender de una figura masculina para su sustento. A pesar de las intervenciones de los gobiernos no se pudo introducir de manera considerable a la mujer en el mercado de trabajo hasta muchos años después. Este aspecto ha hecho que actualmente en muchas actividades como en el largometraje cinematográfico, se asocien determinadas labores a un género o a otro, concentrándose mujeres y hombres en función de la actividad que el empleo requiera.

En relación con el segundo objetivo de mostrar los aspectos de mejora o retroceso de la mujer en el mercado de trabajo actual en comparación con los hombres, podemos empezar señalando que se están reduciendo las diferencias en cuanto a la tasa de actividad entre hombres y mujeres. Esta mejora se está produciendo para todos los grupos de edad,

aunque es importante mencionar que la brecha de género aumenta conforme mayor es la edad. Por lo tanto, dentro de esta mejoría sigue habiendo grupos que son más perjudicados que otros.

Esta mejora de la tasa de actividad de las mujeres, desde 2007 responde a un mayor incremento de las mujeres activas respecto a los hombres. Desde este mismo año, hay una tendencia de la mujer hacia una mayor cualificación para aumentar sus oportunidades de empleo, ya que en 2021 hay muchas más mujeres con cualificación alta que en años anteriores. En los últimos 15 años, la brecha de género se ha ido reduciendo en todos los niveles de cualificación, lo que es un aspecto muy positivo.

La evolución del empleo desde 2007 hasta 2021 ha sido más beneficiosa para las mujeres que para los hombres, creciendo la ocupación femenina. Este aspecto puede ser por la mayor cualificación de la mujer previamente mencionada, observándose un mayor crecimiento en el empleo entre las mujeres cualificadas que entre los hombres cualificados.

En cuanto a la concentración de la ocupación, en 2021 la mujer tiene una gran presencia en el sector servicios, mayor que la de los hombres, ya que en este sector están concentradas la mayoría del total de las trabajadoras. Se produce una segregación de cargos, ya que la presencia de mujeres abunda de manera tradicional en las ramas del comercio, actividades sanitarias y servicios sociales. Además, si observamos la distribución de las mujeres por los diferentes cargos, se obtiene que la mayoría se dedican a los servicios de restauración y personales o técnicos y profesionales científicos. En el caso opuesto, tenemos una menor presencia de la mujer como artesanas u operadoras y como directivas.

A pesar de que sigue habiendo segregación actualmente, hay una evolución positiva desde 2008, ya que se está resolviendo o corrigiendo a medida que aumenta la presencia de la mujer en todas las ramas y cargos en los que antes la presencia de esta era escasa y, además, a medida que disminuye la presencia de esta en las áreas en las que abundaba.

Otro aspecto que en el que puede verse la evolución positiva y esfuerzos de la mujer, es que las mujeres tienen una menor presencia en el empleo no asalariado que el hombre,

aunque las mujeres autónomas y empleadoras aún son menos del 40% del total de este colectivo. La mejora en este ámbito no ha significado un empeoramiento en el comportamiento de las mujeres asalariadas, que también aumentan, aunque sigue habiendo más presencia femenina en el sector público (donde incluso superan a los hombres) que en el privado. Esta mejora en el empleo se matiza cuando se determina que la mayoría de las mujeres en España tienen un contrato a tiempo parcial, aunque actualmente se ha reducido el número de mujeres con este tipo de contrato con respecto a años anteriores. En cuanto a la duración de dichos contratos, vemos cómo está aumentando el de tipo indefinido.

Por otro lado, también se observa en que en 2019 se han reducido las diferencias de salario con respecto a 2007, causado por el incremento salarial de las mujeres entre 2017 y 2019. Estas diferencias se han reducido en todas las formas de contratación, pero siguen existiendo en mayor medida en los contratos indefinidos y en el sector privado que en el público. En gran medida, las diferencias salariales se explican por la segregación por sectores de actividad, los tipos de contrato diferentes y la prevalencia de las mujeres en las jornadas parciales. Por otra parte, hay más mujeres en los tramos salariales más bajos que hombres, y una menor presencia de esta en los más altos, aspecto que señala que, aunque hay una tendencia positiva hacia el avance, aún quedan años para conseguir la completa equidad.

En cuanto al desempleo, también se viene observando una reducción de las diferencias entre hombres y mujeres, aunque la pandemia y el consiguiente aumento del desempleo afectó más negativamente a las mujeres que a los hombres. El desempleo diferencial entre mujeres y hombres es mayor en los grupos de edad centrales y menores entre los más jóvenes y los mayores. Igualmente, el problema del desempleo afecta más cuanto menor es la cualificación de las mujeres.

En definitiva, con todos los resultados obtenidos, podemos establecer la siguiente conclusión propia: en los últimos años analizados, se han recogido unos datos muy positivos que nos indican que se están produciendo muchos avances y mejorías en cuanto a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, presentándose una situación actual generalmente mucho mejor que la de años pasados. La mujer ha conseguido introducirse en campos directivos y aumentar su nivel de empleo muy rápidamente

gracias en gran parte a la alta cualificación que está teniendo, pero como aspecto negativo mencionamos su actual concentración en determinadas áreas. A pesar de ello, las cifras de hombres y de mujeres en muchos aspectos del trabajo cada vez están más próximas y en algunos casos la situación actual de la mujer está en mejores condiciones que la del hombre, lo que tampoco puede suceder ya que se aleja del objetivo que la equidad en representatividad.

En cuanto al objetivo de plasmar la situación de la mujer en comparación con el hombre en el sector del largometraje cinematográfico, es preciso señalar que este sector está masculinizado, ya que del total de profesionales que se dedican a este sector, menos del 40% son mujeres.

Además de ser un sector masculinizado, hay que señalar que se presenta una segregación de cargos en función de la actividad que requiera. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los cargos vinculados con la estética, y los hombres una mayor presencia en cargos de liderazgo o tecnología. Además, se observan de manera clara los roles de género tradicionales también en la ausencia de las mujeres a medida que se asciende en el rango de importancia de los cargos.

Otro aspecto negativo para mencionar es que desde 2015 hasta 2020 los cargos que pertenecen a las categorías masculinizadas y ampliamente masculinizadas se mantienen. Lo mismo ocurre en aquellos cargos en los que hay presencia masiva de mujeres. También hay que señalar de manera negativa que el coste medio de los largometrajes liderados por hombres es superior a los liderados por mujeres femeninos en general y también si se distingue entre Ficción, Documental y Animación.

En definitiva, con este objetivo hemos visto cómo los resultados nos muestran una situación de la mujer en el sector del largometraje bastante descompensada, ya que la presencia de ambos géneros está muy concentrada en determinados cargos que siguen estando en el último año analizado (2020). Los valores que tradicionalmente se han asociado a un género o a otro están muy presentes en este sector siendo uno de los principales motivos de la gran presencia de la mujer en un cargo o en otro, teniendo esta unas grandes dificultades para acceder a cargos de dirección o que sean cruciales para el resultado del contenido creado. A pesar de que los resultados no han mejorado mucho en

el tiempo, vemos que en 2020 se han producido mejoras en comparación con años anteriores en los géneros y cargos, pero no en el coste medio del largometraje dirigido por mujeres. Aunque sí se ha visto al fin en este último año un mayor reconocimiento a mujeres directoras. Este sector necesita de más ayudas e intervenciones para desconcentrar a las mujeres y a los hombres de sus ocupaciones, y así tener ambos las mismas oportunidades.

En cuanto al objetivo de comparar la situación en el mercado de trabajo y en el sector del largometraje cinematográfico, vemos que la evolución no ha sido sincrónica. No obstante, hay que tener en cuenta la gran dificultad a la hora de hacer esta comparación por las diferencias en el tipo de información disponible.

En la situación del mercado de trabajo se han producido cambios muy intensos y positivos durante los años estudiados, sobre todo el último, pero en el sector del largometraje cinematográfico no vemos la misma evolución positiva, ya que la situación se mantiene durante los años. Esto lo vemos en la segregación que existe en ambos casos, pero en lo que respecta a la evolución, en el sector del largometraje hay pocos cambios, estando sobrerrepresentada la mujer en las mismas áreas actualmente que de forma tradicional, todas ellas relacionadas con la estética. En el caso del mercado de trabajo, sí se produce una mejora en cuanto a la segregación con una presencia más equitativa de ambos. También es muy importante mencionar que ambas situaciones comparten la menor presencia de mujeres en puestos directivos, aunque esta diferencia vuelve a estar más acentuada en el sector del largometraje que en el mercado de trabajo.

Finalmente, en cuanto a las diferencias salariales, se observa una mejora en la evolución de los años en el caso del mercado de trabajo, reduciéndose estas diferencias entre hombres y mujeres, aunque sin corregirse totalmente. Sin embargo, en el caso del sector del largometraje, no se han producido mejoras en cuanto a la diferencia del coste medio de los largometrajes dirigidos por hombres o por mujeres y con ello podemos deducir en el salario recibido por hombres y mujeres, sino que se han intensificado, ya que en 2020 se recogieron unas de las máximas diferencias desde 2015, siendo muy inferiores los costes de aquellas obras dirigidas por mujeres.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Alonso, F. (2021). *Cuadernos de Pensamiento*, 34, 239–258. <https://doi.org/10.51743/cpe.199>
- Aguado Hernández, Juli Antoni; Cano Montero, Francisco Javier y Sánchez Pérez, María José (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *RASE-Revista de Sociología de la Educación*, 13 (3), 308-327. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.3.16583>
- Ballesteros Doncel, E., y Maira Vida, M. del M. (2019). Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción. *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 113–133. <https://doi.org/10.5209/crla.63822>
- Cuenca Suárez, Sara (2021). *Informe CIMA 2020: la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*, Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales (CIMA). <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>
- García Colmenares, P. (2016). Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea. *Publicaciones de la Institución Tello Téllez de Meneses*, 87, 7–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5897635>
- López Barahona, V. (2020). Mujeres y trabajo en la Edad Moderna. Una perspectiva desde la acumulación originaria. *Nuestra Historia: revista de Historia de la FIM*, 10, 25–48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7965716>
- López Martínez, María, Nicolás Martínez, Catalina, Riquelme Perea, P. J., y Vives Ramírez, Nerea (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género

- en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, (26), 159–182. Recuperado a partir de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>
- Macón, C. (2017). La Declaración de los sentimientos de 1848. Ciudadanía, afecto y rebelión. *Cuadernos De filosofía*, (69), 129-154. <https://doi.org/10.34096/cf.n69.6120>
 - Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf
 - Torres Martín, J. L., y Castro Martínez, A. (2021). Historia y presente de las creadoras audiovisuales andaluzas: el caso de Oliva Acosta. *RIHC. Revista Internacional De Historia De La Comunicación*, (16), 225–249. <https://doi.org/10.12795/RiCH.2021.i16.11>
 - Vicent Valverde, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. [Tesis]. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49822/>