



Gestión del tiempo en la producción cinematográfica desde una perspectiva de género en España

Manuela Ocón Aburto

**Tesis doctoral co-dirigida por:
Dra. Virginia Guarinos Galán
Dra. Trinidad Núñez Domínguez**

FACULTAD DE COMUNICACIÓN

Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad

Sevilla, 2017

Doña **Virginia Guarinos Galán**, doctora en Comunicación Audiovisual y Ciencias del Espectáculo y profesora titular adscrita al departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad.

Doña **Trinidad Núñez Domínguez**, doctora en Psicología y profesora titular adscrita al departamento de Psicología Social,

HACEN CONSTAR

Que la tesis doctoral titulada **Gestión del tiempo en la producción cinematográfica desde una perspectiva de género en España**, ha sido realizado por doña **Manuela Ocón Aburto** bajo su dirección conjunta y dentro del programa de doctorado Procesos, Teoría y Práctica de la Comunicación.

Sevilla, 2017

Fdo.: Virginia Guarinos Galán

Fdo.: Trinidad Núñez Domínguez

AGRADECIMIENTOS

Durante el largo trayecto que ha supuesto este trabajo, muchas personas me han ayudado de una manera u otra. De hecho, me considero afortunada ya que los únicos obstáculos que me he encontrado para su realización han sido los lógicos causados por la falta de tiempo y ha sido precisamente su gestión, la del tiempo, un aprendizaje para toda la vida.

Gracias a mis dos mejores aliadas en la realización de este trabajo, Trinidad Núñez Domínguez y Virginia Guarinos Galán. Trinidad me ha ofrecido un tema por el que sentiré interés siempre y que me ha ayudado a reconciliarme con mi propio tiempo de vida al comprender mejor mi mundo propio; su apoyo y ánimo constantes han hecho que este proyecto tenga un punto (y seguido); de la forma más generosa, me ha dado todas las herramientas para ir paso a paso para llegar a este momento. Gracias a la lucidez y sentido del humor de Virginia he conseguido armar el proyecto y disfrutarlo por el camino.

Gracias a Joaquín Marín Montín, él inició el proceso.

Gracias a Germán por todo su tiempo empleado en este trabajo para que se pueda leer. Su complicidad ha sido fundamental.

Gracias al apoyo de Inés Calzada, también por su tiempo que me consta que no le sobra.

Gracias a todos los compañeros y compañeras de profesión que me han prestado su atención, su tiempo y me han mostrado parte de sus vidas: Agus Jiménez, Álvaro Alonso, Álvaro Bejines, Ana Álvarez Osorio, Ana Graciani, Ana Rosa Diego, Antonio Pérez, Gervasio Iglesias, Inés Romero, José Antonio Félez, José Ortuño, Mariano Agudo, Marta Velasco, Nina Frese, Oscar Clemente, Paz Piñar, Rafael Cobos, Rocío Huertas, Santi Amodeo y a todas las personas anónimas que participaron en los cuestionarios.

La base de datos ha sido revisada por el servicio de estadística del CSIC, agradezco a José Manuel Rojo, Concepción Murillo y María Ángeles Toribio su ayuda en la preparación de la base y en la depuración de errores.

Gracias al apoyo para la difusión de los cuestionarios a CIMA, en especial a Patricia Ferreira, miembro de la junta directiva y socia fundadora de CIMA, Susana Pérez Ontiveros, coordinadora de CIMA, y Julia Oliva, Delegada de CIMA en Andalucía; y de la Academia de Cine, en especial a Nieves Martínez, Coordinadora de gestión de datos y estadística. Gracias también a AMMA y a SGAE.

Gracias mis amigas y amigos, por muchas cosas importantes, a Laura, Ana, Mariano y Adán.

Este trabajo está inspirado por mi familia y por eso se lo dedico. Para mi madre, Fátima, y mi abuela, María. Su curiosidad e interés en todo lo que hacen, su esfuerzo constante por buscar respuestas,

por su intento de equilibrar la vida familiar y la búsqueda de su lícito espacio privado han sido un ejemplo para mí.

Para mi tía Petra y mi abuela Vicenta, con ellas he aprendido lo que es el amor por la vida y por las personas que tenemos cerca. A mi tía Chelo.

Para todas las mujeres de mi familia, para cada una de ellas un pensamiento y una palabra que guardo en mi corazón, en especial a mi hermana Candela.

Gracias a Alberto y a mi padre, Javier, por su paciencia.

Para Julia y Manuel, con la realización de este trabajo les he robado parte de mi tiempo que era para ellos pero también he aprendido a resolver mis contradicciones respecto a la maternidad y estoy segura que esto revertirá de manera positiva en ellos, espero que en el futuro lo entiendan. Ahora mismo me consta que son felices, solo deseo que lo sean el resto de sus vidas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Elección del tema	13
1.2. Antecedentes	20
1.3. Justificación del corpus y ámbito de actuación	43
1.4. Hipótesis de trabajo y objetivos	46
1.5. Metodología	49
1.5.1. Justificación metodológica: triangulación de métodos	49
1.5.2. Planificación y diseño de la investigación	52
1.5.2.1. Desarrollo de los grupos de discusión	58
1.5.2.2. El cuestionario	64
1.5.2.3. Entrevistas semiestructuradas en profundidad	66
1.5.2.4. Validez y fiabilidad	67
1.5.2.4.1. Validez externa	67
1.5.2.4.2. Validez interna	67
1.5.2.4.3. Fiabilidad	69
1.5.2.5. Limitaciones de la investigación	71
2. MARCO TEÓRICO	73
2.1. La construcción social del tiempo en un mundo occidental y urbano	75
2.1.1. El tiempo de la vida	76
2.1.2. Tiempo y espacio	81

2.1.3. Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	86
2.1.4. Gestión del tiempo desde una perspectiva de género	90
2.2. El uso que las mujeres hacen de su tiempo: “De la entrega al tiempo propio”	94
2.2.1. El tiempo privado	94
2.2.2. La autonomía del uso del tiempo	97
2.2.3. Políticas de tiempo	100
2.3. ¿Cómo se utiliza el tiempo para representar la vida? La empresa productora de ficción	104
2.3.1. El tiempo del trabajo	104
2.3.2. El proceso de producción de una obra de ficción audiovisual	113
2.3.3. Contexto de la empresa cinematográfica en Andalucía	124
2.4. Legislación en materia de igualdad en el marco autonómico, nacional y europeo	127
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	135
3.1. Composición del universo para la extracción de las muestras	137
3.2. Composición de los grupos de discusión	148
3.3. Bloques temáticos y codificación	165
3.4. Análisis del discurso de los grupos de discusión	170
3.4.1. Creencias y motivaciones	173
3.4.2. El tiempo de la vida, la gestión de lo cotidiano: el trabajo condicionado por la conciliación	188
3.4.3. El tiempo del trabajo: la desigualdad se hace transparente en la aceptación del sistema tradicional de producción de obras de ficción	196

3.4.4. La autonomía en la gestión del tiempo, paso previo a la posibilidad de dirección de proyectos	203
3.5. Análisis de los cuestionarios	209
3.5.1. Datos estadísticos	209
3.5.2. Autoconciencia y grado de satisfacción	216
3.5.3. El tiempo de la vida	222
3.5.4. El tiempo del trabajo	229
3.5.5. Espacio público, privado y doméstico	233
3.6. Entrevistas en profundidad	243
3.6.1. Perfil de los participantes	243
3.6.2. Organización de los datos	246
3.6.3. El grupo directivo como modelo	248
4. INFERENCIAS Y CONCLUSIONES	259
4.1. Inferencias	261
4.1.1. Respecto del contexto social	261
4.1.2. Respecto al concepto del uso del tiempo	263
4.2. Conclusiones parciales	265
4.2.1. Conclusión	270
4.3. Conclusiones relativas a los objetivos secundarios	270
5. NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	277
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	283
7. ANEXOS	297

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Elección del tema

La gestión del tiempo en el mundo laboral se ha constituido en tema de agenda política en las elecciones de 2016 en España. Ignacio Buqueras¹ afirmaba recientemente en su blog que “resulta muy difícil gestionar correctamente el tiempo si estructuralmente hemos de soportar unos horarios laborales que, como por desgracia en otros aspectos, nos alejan de un buen número de los países europeos. Mientras que la flexibilidad horaria no esté incorporada en la relación laboral como aspecto fundamental, y el buen uso del tiempo con la aplicación de horarios racionales no esté entre los prioritarios objetivos, el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria continuará plagado de obstáculos”².

El 13 de junio de 2013, el Instituto Europeo por la Igualdad de Género presentó en Bruselas el *Índice de Igualdad de Género*³ que se elaboró utilizando seis indicadores: trabajo, dinero, conocimiento, salud, poder y tiempo. En los dos últimos, poder y tiempo,

¹ Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España.

²<http://www.zoomnews.es/214020/tiempo-todos/gestion-del-tiempo-factor-fundamental-igualdad-genero> (consultado el 10/02/2016)

³http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/MUJERES_ENCIFRAS/n.6.pdf (consultado el 10/01/2016)

encontramos los mayores niveles de desigualdad en nuestro país respecto al resto de la Unión Europea. Desde hace más de cuatro décadas los estudios sobre la gestión del tiempo se unen a la perspectiva de género. El punto de partida es que disponer de información suficiente sobre cómo mujeres y hombres distribuyen su tiempo permite obtener una visión más completa y real de la organización social del tiempo y de sus implicaciones. Sin embargo, a nuestro entender, no se ha profundizado lo suficiente sobre los aspectos subjetivos que terminan influyendo en la propia vida profesional y específicamente en las variables vinculadas con los actos creativos.

Nuestra propia trayectoria profesional nos ha hecho cuestionarnos algunos comportamientos laborales propios y ajenos y queremos responder a la pregunta: ¿Las mujeres encontramos tiempo para imaginar mundos o para ambicionar crearlos? El tiempo es un recurso limitado, pero su uso, su gestión a partir de un determinado número de tareas, es un hecho subjetivo, dirigido social y culturalmente y necesario para poder sobrevivir. Es, por tanto, un buen indicador para medir la desigualdad (Legarreta, 2010).

El medio cinematográfico es un medio de comunicación social con pretensiones, en muchos casos, de expresión artística. Las obras de ficción creadas por la industria del audiovisual transmiten una representación de la realidad social (Guarinos, 2008). Como punto de

partida de la investigación, en palabras de Fátima Arranz (2012), “este medio goza de una indiscutible parcela de poder en la configuración de la realidad social, en concreto, en los denominados procesos de estructuración y distribución del capital simbólico”⁴ (2012:22). El proceso de creación de esa representación es subjetivo y en esa subjetividad, el punto de vista de las mujeres es minoritario. En este trabajo tratamos a estos sujetos como objeto de la investigación. Nos centramos, específicamente, en las directivas y los directivos del sector cinematográfico, tanto en el ámbito de la gestión como en el de la creación, ya que son el grupo que decide qué mensajes, qué obras, hay que realizar y, por tanto, transmitir a un público lo más amplio posible.

A lo largo de la carrera profesional de estas mujeres hasta conseguir este nivel profesional aparecen las metáforas *techo de cristal* y *techo de cemento*, y todas aquellas que explican la dificultad para que lleguen al grupo directivo en condiciones de igualdad. Utilizando la gestión del tiempo como factor de desigualdad de género podremos

⁴ Es la justificación que Fátima Arranz da a la necesidad de mayor presencia de mujeres en el cine. Esta idea se expresa en el resumen de las conclusiones de la mesa de trabajo sobre la situación de las mujeres en el sector audiovisual andaluz. Esta fue realizada el 26 de enero de 2012 y organizada por la asociación profesional CIMA en colaboración con la Consejería de Cultura y el Instituto Andaluz de la Mujer. La asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales trata de fomentar, como esta misma publicita en su web, la presencia equitativa de la mujer en el medio audiovisual. Es una asociación estatal que tiene una delegación andaluza. En Andalucía existe otra asociación profesional de mujeres denominada AMMA, Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales que se formalizó después de la realización de estas sesiones.

analizar las razones que hacen que estas metáforas se instalen en este grupo social.

El tiempo es el eje referencial del presente trabajo de investigación y es analizado teóricamente como concepto en las Ciencias Sociales. Además, es tratado como recurso en el desarrollo personal y profesional del sujeto. La necesidad del proyecto que presentamos se apoya en la posibilidad de que sirva como herramienta de trabajo para comprender la realidad de esta situación y posibilitar la intervención.

Si el tiempo es un recurso limitado, queremos determinar cuáles son los agentes que limitan el tiempo para gestionar el trabajo de dirección que ejercen las mujeres del sector y proponer medidas que faciliten ese mismo trabajo.

Realizamos el estudio de los datos usando un proceso inductivo, para descubrir si realmente la falta de autonomía en la gestión del tiempo es un posible factor de permanencia del *techo de cristal* y del *techo de cemento*, a pesar de los cambios legales que se han venido produciendo. Sabemos que hombres y mujeres utilizan el tiempo de manera desigual en las mismas tareas, ahora tratamos de descubrir dónde está la relación entre ese uso desigual y la falta de ambición e imaginación necesarias para llevar las riendas tanto de la gestión como de la creación en torno a una obra de ficción.

Para la extracción de datos de fuentes primarias contamos con distintos profesionales. Nuestro estudio comienza en la industria audiovisual arraigada en Andalucía, posteriormente, ampliamos los límites territoriales para hacerlo extensible al resto del país. Parte de esa información queremos obtenerla de los grupos de discusión y de las entrevistas en profundidad, que pueden ayudar a conocer cuáles son las motivaciones que están sosteniendo la toma de decisiones de las personas que participan en ellos y que pueden servir de guía para extrapolar datos.

En un plano historicista, leemos que la actividad artística obliga a que *Emilia salga del jardín*,⁵ evocador título de uno de los capítulos que encontramos en el volumen *Historia y pensamiento en torno al género*, de Huguet y González (2010), donde se explica, a modo de metáfora, cómo las mujeres comienzan a salir del jardín medieval tras el Antiguo Régimen a través del arte. Para la realización de una obra artística se requiere un proceso de elaboración intelectual que necesita de cierta evasión del mundo cotidiano. La música, la literatura, la pintura y la escultura han sido ocupaciones artísticas cedidas ocasionalmente a las mujeres, principalmente aristócratas o burguesas, bajo ciertos condicionantes paternalistas. Las mujeres han podido utilizar estas ocupaciones para asomarse a un espacio público

⁵Entendemos que Emilia hace referencia a su homónimo Emilio, tratado filosófico de Jean Jacques Rousseau sobre la educación del hombre, y donde se excluye a la mujer, ya que el deber de ella es atender al hombre.

donde ellas son *inapropiadas*⁶. En cualquier caso los ejemplos de nombres relevantes son escasos, tanto como los de las historiadoras que revelan su existencia. Nos resulta ejemplar el proyecto *crossmedia Las sinsombrero* donde se visibiliza a las mujeres que formaron, junto con hombres de gran renombre, la generación del 27. Tal y como explica Tania Balló (2016), con la participación política y la toma de conciencia que implica a través de la lucha por los derechos de la mujer por condiciones de igualdad, comienza la conquista femenina del espacio público.

En España la generación del 14 reivindica y debate esta conquista política; poco después, la generación del 27 reivindicará la artística. Cuando la actividad artística se convierte en profesión, requiere de un aprendizaje que desarrolle esas aptitudes (Núñez Domínguez y Mingorance, 2010). Este aprendizaje al que deben dedicarse las mujeres que eligen una profesión artística también ha estado sometido a un juicio de valor, tanto como la actividad artística misma. Es importante lo que este juicio de valor ha supuesto en la conciencia femenina así como el desgaste de empleo de tiempo que supone.

⁶Reflexión de Carmen González Marín en el capítulo “Los accidentes del espacio público” incluido en el libro *Historia y pensamiento en torno al género* (Huguet y González, 2010). En ella cita a Arendt al asumir que hay dos condiciones necesarias para pensar en el espacio público: la publicidad y la comunidad. González nos dice que la primera obliga a plantearnos la dualidad ente apropiado e inapropiado, es decir, que la publicidad exige que solo lo apropiado sea público efectivamente.

¿Qué ocurre con el grupo directivo de la obra cinematográfica en la actualidad? ¿Por qué esta obra está dirigida por hombres, lo que supone un punto de vista preferentemente masculino? ¿Por qué el punto de vista femenino es tan escaso cuando no existen las barreras legales e incluso se ha fomentado el trabajo de la mujer en este ámbito?

Dado que la mayor parte de la obra cinematográfica de ficción actual, incluimos el documental y la animación, está dirigida por hombres, cabría pensar que las mujeres que asisten a las salas de cine, que representan aproximadamente el cincuenta por ciento de los espectadores⁷, son receptoras de estas obras desde un punto de vista que podría serles ajeno (Guarinos, 2015).

En este sentido habría una dominación, pero no hay que perder de vista que también existe la cooperación. Es esta cooperación la que interesa. “Todo el proceso de enculturación es un proceso de adquisición de normas, no de leyes. Así nos encontramos con que aquello que es más nuestro es lo que nos ha sido impuesto. Aquello que nos constituye como personas es la norma social, lo que nos viene dado de fuera” (Ferro, 1991:8). Y lo más importante: “Las normas se asumen con tal credibilidad (...) que se asumen como si estuviera incorporado congénitamente” (Ferro, 1991:9).

⁷<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2015/09/20152509-encuesta.html>. (Consultado el 20/02/2016)

Observamos que a través de la obra de ficción, por su modo de representación de la realidad, se produce una transmisión de conocimiento que funciona desde un sistema de poder (el patriarcado); por ello puede hablarse de violencia simbólica. Para desmontar estos mecanismos se debe conocer cuáles son las motivaciones de los individuos y sus necesidades para luego impulsar medidas de mejora. La necesidad de conocer el discurso grupal viene de estas relaciones de poder profundas inscritas en la sociedad actual donde la ilusión de igualdad, debido a la legislación vigente, puede llegar a reforzar el sometimiento. “Lo que marca la naturaleza es el deseo. Pero la orientación del deseo la marca la cultura, que será la que imponga su ley y de acuerdo a esta se signifique el deseo” (Ferro, 1991:40).

1.2. Antecedentes

Vamos a señalar algunos trabajos que mantienen como eje de interés la gestión del tiempo y el género y que proporcionan datos e informes generales. Posteriormente mostraremos algunos estudios vinculados específicamente al sector audiovisual.

Uno de los análisis más profundos sobre la gestión del tiempo y el género lo hace Soledad Murillo. “Las mujeres no siempre aceptan asumir funciones que conllevan altas dosis de responsabilidad y se explica por un gasto de tiempo, falta de ganancia real por el desgaste

personal" (Murillo, 2006:98). Esta idea lleva implícita el concepto de *la entrega* para con la empresa en la economía de mercado, pero también la idea del gasto de tiempo como agresión al terreno privado. Es ahí donde empiezan las diferencias, ya que el terreno privado no es un concepto que se aplique por igual a hombres y a mujeres. Su uso, su gestión, tienen objetivos diferentes.

Esperanza Roquero define los grupos profesionales cinematográficos desde una perspectiva de género (Arranz, 2010:127). En esta clasificación observamos que existen profesiones feminizantes: el grupo especialista dentro del sector cinematográfico, es decir, peluquería, maquillaje y vestuario, es el único donde las mujeres son mayoría respecto a los hombres. En el grupo ejecutor: dirección de producción, coordinación de producción, producción delegada, ayudantía de dirección y jefatura de producción, es decir, en los mandos intermedios, parece que la distancia entre hombres y mujeres es menor, aunque ellos siguen siendo mayoría.

Soledad Murillo nos lo explica: "Existen sectores u ocupaciones ensambladas en las funciones domésticas denominadas profesiones feminizadas" (Murillo, 2006:13). Se puede pensar, en relación al planteamiento de Almudena Hernando (2012), que dichas profesiones colaboran de alguna manera con la no disposición de un *pensamiento privado o individual* y que se realizan a través de un *pensamiento doméstico o relacional*. Ello permitiría establecer una

relación causal entre género y elección de puesto de trabajo dentro de un sector. Esta relación pertenecería a un pensamiento colectivo y no individual, de manera que la persona no es consciente de estar eligiendo de manera alejada de los parámetros de una sociedad no igualitaria.

Si nos centramos en las mujeres, podríamos encontrar una relación directa entre la profesión y el ámbito doméstico, o la llamada, por Almudena Hernando (2012), *identidad relacional*. Por supuesto, influyen otros factores también arraigados en el pensamiento colectivo actual. Tomamos el ejemplo de los profesionales de maquillaje y vestuario, en su mayoría mujeres, donde el cuidado del aspecto físico se acerca más al espacio femenino. Otro caso lo encontramos en la dirección de producción, donde vemos un mayor porcentaje de mujeres que en otros sectores, y podríamos suponer que esto es así porque se considera que tareas como la organización y el cuidado de los otros, prácticas propias del departamento de producción, forman también parte del hacer femenino.

Pensamos que no se han producido modificaciones definitivas, aunque en algunos casos sí significativas, en la tendencia de la composición por sectores profesionales en términos cronológicos desde 2006 hasta la actualidad. Y ello a pesar del hito que supone La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres de 2007.

En el trabajo de Murillo (2006) puede entenderse que para el desarrollo de ciertos niveles de exigencia hace falta fomentar la autoconciencia, verse como sujeto capacitado y adquirir distintas habilidades. Esta transformación se desarrolla durante el proceso socio-educativo en sentido amplio y se mantiene gracias al reconocimiento de la sociedad pero también, y de manera muy importante, gracias al reconocimiento propio. La falta de autonomía a la hora de elegir cómo usar el tiempo puede llegar a ser un factor que diferencia a las mujeres, ya que puede impedir el desarrollo de ese autorreconocimiento. Soledad Murillo cita a una mujer integrante de su estudio: “Si como mujer tengo mis obligaciones, como persona tengo también derechos” (Murillo, 2006:108). Es decir, como mujer tiene que organizar sus tareas de forma eficiente, pero como persona tiene además la posibilidad de un reconocimiento social y de un reconocimiento personal.

Encontramos un estudio editado a finales de los años ochenta por el Instituto de la Mujer y que titularon *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo* (Izquierdo, 1988)⁸ en el que aparece un banco de datos creado a partir de la encuesta de 1986 dentro del área metropolitana de Barcelona. El objeto de estudio es el uso del tiempo, y para nuestra investigación son de fundamental interés las definiciones que realiza sobre el tiempo autónomo relacionado con la

⁸ Es un trabajo de Jesusa Izquierdo con la colaboración del Instituto de Estudios Metropolitanos y la Corporación Metropolitana de Barcelona.

individualidad masculina y el tiempo heterónimo relacionado con la comunidad femenina.

En 2007 el Instituto de la Mujer publica un informe, cuya coordinación corresponde a Miguel de la Fuente, que tiene como meta profundizar en la situación de las mujeres respecto de los usos del tiempo. Sus objetivos específicos se resumen en:

- a) Informar de la situación actual de las mujeres mediante el análisis de aspectos que perduran pese a los cambios estructurales promovidos desde las políticas de igualdad.
- b) Estudiar el uso que del mismo hacen mujeres y hombres, partiendo del supuesto de que la distribución del tiempo es una manifestación clara de la desigualdad entre géneros.
- c) Comparar los diferentes resultados obtenidos en 2006 con los encontrados en las investigaciones precedentes e informar de la evolución de la situación de las mujeres en los últimos años.

Frente a estos estudios cuantitativos que demuestran el uso desigual del tiempo por parte de hombres y mujeres, encontramos interesante uno de los pocos estudios cualitativos sobre la gestión del mismo, redactado por Ramón Ramos y titulado “Metáforas sociales del tiempo en España: una investigación empírica”. Se encuentra dentro de la obra titulada *Trabajo, género y tiempo social*, editada por Carlos Prieto (2007). Se aportan análisis y reflexiones interesantes

incluyendo datos sobre España, Bélgica, Francia, Reino Unido o Suecia. Nos da las claves para una investigación que pretende ir más allá de los datos que aporta la investigación cuantitativa y quiere propiciar la reflexión al tomar en consideración lo que dicen los sujetos sociales del tiempo, de ese tiempo que ellos mismos viven y que recogen en palabras (Ramos, en Prieto, 2007, p. 175).

La ambición vinculada al trabajo es una cuestión que algunas investigaciones unen al ascenso profesional y aparece en un estudio realizado en la Universidad de Sevilla en el que se analizan las grandes y medianas empresas que cuentan con domicilio fiscal en Andalucía. Sobre las directivas andaluzas que las integran se concluye que viven el éxito como transgresión a la norma, ya que se desvían del lugar que ocupan según un determinado pacto social que las etiqueta como mujeres de verdad. Estas *mujeres de verdad* se centran más en las necesidades de los demás y no en las propias (Núñez Domínguez et al. 2007). “La abnegación, la cesión, la generosidad, la modestia... son valores que no ayudan a la mujer en su promoción profesional si no están equilibrados con la ambición y el derecho a pedir” (Núñez Domínguez, et al. 2007:111).

Estas autoras hacen mención a las ya referidas metáforas *techo de cristal* y *techo de cemento*. El techo de cristal se describe como las barreras transparentes que impiden a muchas mujeres, con sobrada capacidad personal y profesional, alcanzar posiciones de

responsabilidad y decisión en los entornos directivos y a la vez promocionarse dentro de ellos. Pero también, en palabras de Almudena Hernando, “es el nombre que se ha dado al límite de inversión en el trabajo que no puede sobrepasar quien necesita gestionar paralelamente sus propias redes emocionales, fundar familias, sostener a amigos, funciones que los hombres delegan en las mujeres que los acompañan, pero que ellas deben construir por sí mismas” (Hernando: 176). El techo de cemento (Núñez, et al. 2007:73) se utiliza para nombrar esas normas autoimpuestas por las propias mujeres que las hacen rechazar la promoción por entenderla tan rígida y exigente que no les compensa. Esta última metáfora es la que más interesa en el análisis del tema que aquí se trata, ya que el techo de cemento no hace alusión a miedos por incompetencia o incapacidad (Núñez Domínguez, et al. 2007) sino al exceso de responsabilidad. Puede entenderse que este, por lo que implica de gasto de tiempo para cumplir con el objetivo profesional propuesto en detrimento de la atención a otros asuntos, se convierte en una gran losa que muchas mujeres no están dispuestas a aceptar.

Estos asuntos se denominan vida privada. A nuestro entender ese concepto es confuso ya que, como veremos más adelante, es polisémico y puede verse sesgado en su significado por una cuestión de género. En línea con Almudena Hernando, podemos decir que la vida privada de las mujeres se identifica con una identidad

relacional, propia del género femenino, que se opone a la individualidad masculina.

Cuando el techo de cemento se supera (o se logra romper) y la mujer llega a puestos directivos, puede aparecer un estereotipo fácilmente aplicable a la dirección de proyectos y que se vincula a dos posibles efectos en estas mujeres:

- a) El de la acomodación, cuando las mujeres hacen lo que se espera de ellas.
- b) El de la negación, cuando las mujeres rechazan su condición aceptada socialmente.

Los dos se entienden como perjudiciales ya que, o bien se convierten en *superwomen*, haciendo lo que desean más lo que se espera de ellas, o bien adoptan un estilo masculinizado de dirección, copiando un modelo que puede que no les corresponda.

Se entiende que los obstáculos más relevantes para el desarrollo profesional de las mujeres se asemejan en muchos sectores productivos aunque existan matices. Lo específico en nuestro objeto de estudio es que la actividad principal es el proceso creativo, y el mismo requiere de unas condiciones espacio-temporales muy determinadas y específicas dentro de un sector empresarial como es el audiovisual, como luego se explicará en profundidad.

Esta realidad profesional ha suscitado nuestro interés por un aspecto concreto: la gestión del tiempo, y es este el concepto que vamos a estudiar como factor de desigualdad. María Ángeles Durán Heras realiza una clasificación de las raíces de la investigación sobre el uso del tiempo: la sociopolítica, la humanística y la empírica (Durán Heras y Rogero García, 2010).

La orientación empírica se interesa por la medición de la distribución del tiempo y, tal y como explica María Ángeles Durán, ha tenido un auge en las últimas décadas debido a una demanda de la investigación social. Entre los factores a los que alude para esa nueva demanda está “La insatisfacción de amplios colectivos, especialmente de mujeres con la invisibilidad ante las Ciencias Sociales a la que les condena el uso preponderante de las variables relativas al trabajo remunerado y a los ingresos” (Durán Heras y Rogero García, 2010: 11).

En los periodos 2002/2003 y 2009/2010 se llevaron a cabo las Encuestas de Empleo del Tiempo a través del Instituto Nacional de Estadística⁹, y en ellas se observan los usos del tiempo que realiza la población española.

⁹A principios de los años 90 toma firmeza a nivel europeo la idea de efectuar una armonización internacional sobre las encuestas de empleo del tiempo, y en el año 2000 la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) publicó las directrices para las "Encuestas Armonizadas sobre el Empleo del Tiempo" proporcionando de esta forma una sólida base metodológica para los países interesados en la realización de estos trabajos. El Instituto Nacional de Estadística

En el estudio de Matxalen Legarreta titulado *Tiempo y desigualdades de género: Distribución social y políticas de tiempo* y que edita el Instituto Andaluz de la Mujer en 2010, se utiliza la encuesta realizada en 2002/2003¹⁰. En la introducción del mismo se apunta cómo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en el artículo 22 del Capítulo I “Acciones de planificación equitativa de los tiempos” se hace alusión a la utilización de herramientas tales como las Encuestas de Empleo del Tiempo para detectar la posible desigualdad y las políticas de tiempo para eliminar dichas desigualdades. A partir de esta detección, nuestro estudio quiere profundizar en el análisis de la gestión del tiempo en un determinado grupo social.

Hay que tener en cuenta que las encuestas se construyen sobre una concepción del tiempo cuantitativa, lineal y secuencial, y el análisis que vamos a realizar en nuestro proyecto, en primer lugar, debe ser un paso más de esa concepción lineal, inscrita en el universo interpretativo masculino. En segundo lugar, debe contener información acerca de motivaciones y creencias, cuestiones que no aparecen en las encuestas, ya que con ellas se corre el peligro de

(INE) tomó estas directrices como base metodológica para la realización de la Encuesta de Empleo del Tiempo nacional, lo que permite la comparabilidad a nivel internacional.

(<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/eet/> 2012:Pagina de inicio) (Consultado el 20/02/2016)

¹⁰ En el Anexo II se aporta la encuesta correspondiente a los años 2009/2010, que no están incluidos en el análisis de Legarreta.

homogeneizar los actos y de perder la especificidad eliminando los matices. Como dice Legarreta, “cuidar de alguien no siempre implica hacerlo por amor o con amor” (Legarreta, 2010:11).

Estas encuestas se llevan a cabo con dos orientaciones: por un lado una orientación social, que como ya hemos indicado identifica desigualdades, entre ellas las de género; por otro lado, una orientación económica, que desde esta perspectiva de género, permite realizar estimaciones sobre el volumen de trabajo no remunerado, realizado principalmente por mujeres en el ámbito doméstico (Legarreta, 2010). Entre las conclusiones del estudio se pone de manifiesto la profunda desigualdad de género en el uso del tiempo a través de conceptos tales como *la doble presencia*, que hace referencia a aquellas mujeres que participan en el mercado laboral sin dejar por ello de asumir las responsabilidades doméstico-familiares. Desde nuestro punto de vista, es necesario darle al concepto de *tiempo privado* la importancia que merece, y para obtenerlo hay que tener autonomía en la gestión del tiempo propio.

Según María Ángeles Durán, la expansión empírica ha sido paralela a la expansión de tipo teórico y cualitativo sobre el uso del tiempo, y en este trabajo apostamos por la orientación sociopolítica, donde la investigación “sirve como herramienta para conocer, generar consciencia, aportar argumentos, denunciar situaciones

problemáticas o injustas y proponer mediadas” (Durán Heras y Rogero García, 2010: 10).

En esta línea, pero con diferente enfoque, ya que se centra en el uso del tiempo de los hombres, encontramos un artículo en el número 7 de la revista de investigación sociológica *Prisma Social* y que se titula, “Masculinidades y usos del tiempo”. Está firmado por Romero Díaz y Abril Morales y en él que se realiza un análisis a partir de veinticinco entrevistas a hombres del área metropolitana de Barcelona. Los resultados muestran que los hombres adoptan tres estrategias ante la gestión del tiempo:

- a) La hegemonía, centrada en el trabajo remunerado.
- b) La negociación, donde los acuerdos con las familias y las empresas facilitan el cuidado de los hijos.
- c) La resistencia a la hegemonía, en la que los hombres priorizan el tiempo personal y familiar.

Este artículo sienta sus bases en el mismo punto de partida que esta tesis: “En la sociedad capitalista actual el tiempo de trabajo remunerado condiciona los tiempos sociales y la identidad que construyen las personas” (Romero Díaz y Abril Morales, 2011:3). Así, las medidas que favorecen una mejor gestión de los tiempos y la introducción de tecnologías que facilitan esta gestión son elementos que llegan a hacer posible una masculinidad no hegemónica, concepto que queda definido como una configuración de prácticas de

género que dan sentido a la legitimidad del patriarcado, que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de la mujer.

El ayuntamiento de Barcelona, como cabeza visible de otros ayuntamientos que se interesan por estos análisis¹¹, ha apostado también por esa línea. Desde mediados de la década de los noventa, con el programa Barcelona Bonanit donde se incide en la organización social del tiempo de la población joven, y en especial desde el año 2004 cuando se desarrolla una política de Usos del Tiempo con el objetivo de impulsar políticas que hagan compatibles los diferentes tiempos de la vida cotidiana, según se lee en la propia web del consistorio, desarrolla un laboratorio del tiempo donde el Programa de Tiempo y Economía de los Cuidados está trabajando para crear un banco de documentos, enlaces y noticias en el que se puede recabar información sobre las políticas del tiempo en el mundo. Allí encontramos cinco apartados: políticas públicas sobre legislación, normativa y acciones emprendidas por los estamentos públicos; trabajos de investigación realizados por universidades, grupos de investigación y otras instituciones; biblioteca con bibliografía narrativa y trabajos de divulgación para conocer cómo ha cambiado el uso del tiempo en la historia reciente; recursos tales

¹¹ Haciendo una búsqueda encontramos el *Estudio sobre el uso social del tiempo con perspectiva de género del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz* publicado en julio de 2011 por el Servicio de Planificación Estratégica. Asimismo, dentro del Plan estratégico para el mandato 2007-2011 se redactó el *Programa de Usos del Tiempo* del Ayuntamiento de Tarrasa. <http://www.terrassa.cat/es/usostemps>.

como herramientas para la gestión del tiempo y enlaces a distintas entidades; y una videoteca con entrevistas, reportajes y conferencias.

Es en este laboratorio donde encontramos *Las políticas del tiempo: un debate abierto* (Torns, Borrás, Moreno y Recio, 2006), importante para nuestro estudio. Se parte del análisis histórico que realizan sobre las políticas del tiempo, motivo principal de este trabajo de investigación, ya que serán los medios a partir de los cuales modificar la realidad social. Ya en la introducción y en el primer capítulo se reclama el anteproyecto de ley de las mujeres comunistas italianas en 1990 titulado *Las mujeres cambiamos el tiempo*, de donde tomamos el concepto *tiempo de la vida* para ser utilizado a lo largo de esta investigación. En este análisis de las políticas del tiempo se constata que no se pueden concebir las mismas sin tener en cuenta el tiempo de trabajo en la organización social y en la vida cotidiana de las personas.

No olvidamos que la perspectiva económica es fundamental para la investigación que planteamos, pero estamos también muy cerca de otros estudios que pretenden analizar el concepto de uso del tiempo superando este enfoque. Tal es el publicado por la revista *Economía Crítica* en abril de 2003 titulado “Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos” y cuya autoría recae en Cristina Carrasco y Marius Domínguez. En él se analizan, a través del método de la encuesta, aspectos relacionados con la tipología del hogar, la

simultaneidad de actividades, el tiempo de cuidados y el uso del tiempo por franjas horarias.

En la colección *Cuadernos Metodológicos* del CIS encontramos el volumen titulado “La investigación sobre el uso del tiempo”, firmado por María Ángeles Durán Heras y Jesús Rogero García en el año 2009, al que ya hemos hecho alusión. En el primer capítulo nos muestra una visión panorámica sobre los estudios del tiempo en la actualidad y dedica un epígrafe a las fuentes y estudios sobre el uso del tiempo en América Latina, donde la expansión de los mismos se ha producido recientemente y han sido fundamentales para el desarrollo de algunos países. En el periodo comprendido entre 1998 y 2008 se realizaron diecisiete encuestas en quince países con objetivos tales como obtener información sobre el uso del tiempo, el trabajo remunerado y el no remunerado y las actividades referentes al cuidado de la salud, entre otros.

En esa misma línea encontramos el artículo publicado por Rosario Aguirre, profesora del departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay, en 2003, *Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003*. En el mismo se analiza la primera encuesta sobre trabajo no remunerado y el uso del tiempo realizada en la ciudad de Montevideo y su área metropolitana. Se constata de nuevo que el trabajo no remunerado se distribuye

desigualmente y recae principalmente en las mujeres. También pone de manifiesto que además de la desigualdad de género implica una desigualdad según el nivel económico y cómo una de las mayores dificultades radica en la superposición y acumulación de tareas que supone este tipo de trabajo, por lo que se hace muy complicado identificar y medir esos tiempos.

Desde el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social de Perú se ha formalizado una macro encuesta a nivel nacional con el objetivo de conocer cómo las mujeres y los hombres distribuyen su tiempo y cuáles son las actividades que realizan durante su ciclo de vida¹².

Aspiazu y Selzer (2011) publican un estudio centrado en el uso del tiempo que hacen varones y mujeres pertenecientes a una ONG de Mar del Plata, en Argentina, que se encarga de gestionar microcréditos. Realizaron una encuesta y elaboraron un diario de actividades. Las mujeres que participaron en el estudio se mostraron sorprendidas al ver reflejadas en un documento las actividades que realizaban todos los días y la simultaneidad de tareas a las que se enfrentaban. Concluyen las autoras que la igualdad de oportunidades depende, en gran medida, de la distribución equitativa entre varones

¹²*Brechas de género en el uso del tiempo:*

http://www.cepal.org/oig/noticias/paginas/8/44868/Boletin_sobre_Brechas_de_G%C3%A9nero_en_el_Uso_del_Tiempo.pdf (Consultado el 25/02/2016)

y mujeres de las tareas domésticas y del cuidado, pero también depende de las políticas públicas que se implementen.

El Instituto Nacional de las Mujeres de México¹³, publica en diciembre de 2005 un informe titulado *Pobreza, género y uso del tiempo*, en el que “las inequidades de género atraviesan toda la escala social. Hemos visto cómo la carga global de trabajo de las mujeres es siempre mayor que la observada entre los hombres. No importa el nivel del ingreso del hogar en que se viva, las mujeres siempre trabajan más horas que los hombres” (p.15).

Cuando se vinculan los estudios de género al sector audiovisual, encontramos, como referente a nivel nacional, el trabajo de Fátima Arranz et al. (2008), que ha abierto líneas de trabajo posteriores por las conclusiones obtenidas.

Se define a las mujeres directivas de la creación de la obra cinematográfica a partir del estudio universitario *La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudios sociológico y legislativo* (2008). Vamos a utilizar la clasificación que aquí se realiza desde una perspectiva de género sobre las categorías profesionales en el cine español. Aquella en la que se centra nuestro trabajo es el grupo directivo de gestión y creación. Este estudio fue posteriormente

¹³http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100719.pdf (Consultado el 25/02/2016)

publicado bajo el título *Cine y género en España* (2010), donde se amplían y detallan las conclusiones del estudio universitario. Cada uno de los capítulos hace referencia a un apartado de esta situación.

En el capítulo 2 del mismo se analizan los discursos de los grupos de discusión realizados a futuros profesionales de la producción audiovisual y cabe destacar el dato de que pese a ser más alto el número de mujeres matriculadas en las facultades de Ciencias de la Comunicación, son muy pocas porcentualmente las que forman parte del grupo directivo. Más relevante aún es que la expectativa de las mujeres es llegar a ese grupo, algo que sin embargo no llega a materializarse en la gran mayoría de los casos.

En el cuadro 1 que se adjunta, detallamos todas las categorías descritas en la clasificación de Fátima Arranz y las profesiones relevantes de dichas categorías.

GRUPOS SEGÚN LAS FUNCIONES EJERCIDAS	POSICIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	DATOS DE INTERÉS
GRUPO DIRECTIVO Área de producción Área de creativa	1	Productor/a y variantes, Director/a y guionista	Decide qué se va a contar y cómo.
GRUPO ARTÍSTICO	2	Montaje, argumento, dirección artística, dirección de fotografía y música	Ejercicio de tareas relativas al carácter artístico como elemento aglutinador y distintivo y/o que suponen referentes formativos de esta índole.
GRUPO EJECUTOR	3	Dirección de producción, coordinación de producción, producción delegada, ayudante de dirección, jefe de producción	Ejercicio de tareas relativas al control y ejecución de los objetivos del grupo directivo.
GRUPO ESPECIALISTA	4	Peluquería, vestuario y maquillaje	Requieren una cualificación media.
GRUPO TÉCNICO	5	Técnicos de cámara, técnicos de sonido, efectos especiales, dirección de reparto.	Requieren una cualificación alta.

Cuadro 1. Fuente: elaboración propia

Este estudio se realiza entre los años 2000 y 2006 para los largometrajes nacionales y también en los que España participa como país coproductor, dejando al margen los documentales. El análisis de los datos resultantes del estudio en cuestión es muy oportuno para nuestro proyecto ya que nos da información acerca de la composición

por géneros del grupo directivo dentro del sector, observándose claramente la situación de desigualdad.

En el gráfico 1 se describe en porcentajes cuál es la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación de las distintas categorías profesionales.



Gráfico 1. Fuente: Arranz, F., siendo el resto Roquero, E., Aguilar P., Pardo, P., Rilova, B. y Álvarez, O. (2008) "La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudios sociológico y legislativo" Madrid.

Los gráficos 2 y 3 nos ofrecen datos referentes a los porcentajes de ocupación diferenciados por género del grupo directivo entre las profesiones de los subgrupos creativos y de producción.

GRUPO DIRECTIVO (CREATIVOS)

(Presencia porcentual de mujeres por categorías profesionales en total de largometrajes) (*)

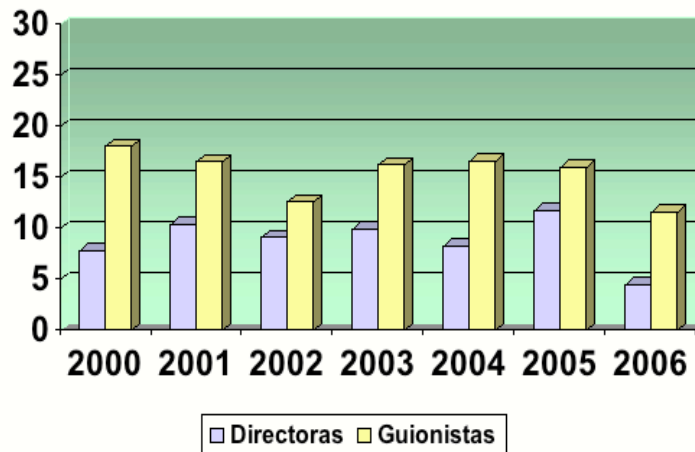


Gráfico 2. Fuente: Arranz, F., siendo el resto Roquero, E., Aguilar P., Pardo, P., Rilova, B. y Álvarez, O. (2008) "La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudios sociológico y legislativo". Madrid.

GRUPO DIRECTIVO (PRODUCCIÓN)

(Presencia porcentual de mujeres por categorías profesionales en total de largometrajes) (*)

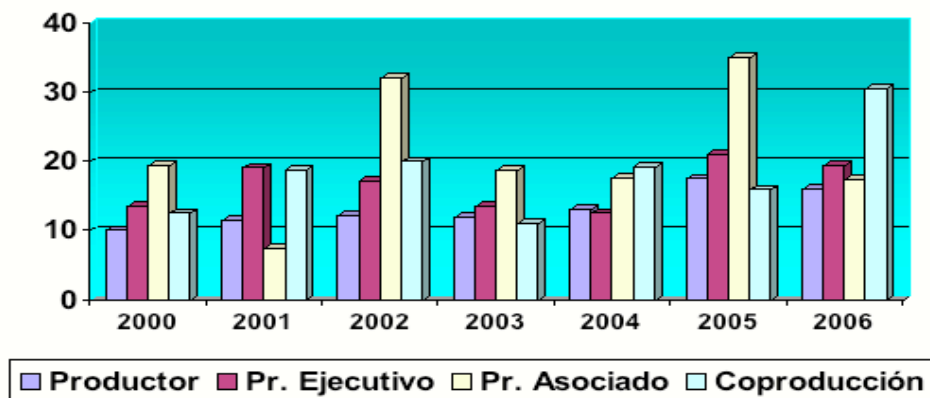


Gráfico 3. Fuente: Arranz, F., siendo el resto Roquero, E., Aguilar P., Pardo, P., Rilova, B. y Álvarez, O. (2008) "La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudios sociológico y legislativo". Madrid.

Vemos cómo en todos los grupos, menos en el de especialistas, hay una presencia de hombres abrumadora. Esto ocurre especialmente en el grupo directivo. Es muy significativo sobre todo si tenemos en cuenta el escaso número de profesionales que conforman dicho grupo: pocas son las personas que acceden al grupo directivo de la creación de obras de ficción, y de estas, en 2006, solo el 15% aproximadamente son mujeres. El porcentaje desciende en el caso de las directoras.

En el plano europeo encontramos el informe EWA¹⁴ publicado en 2010, donde se presenta la situación de desigualdad en la composición por sexo de los equipos directivos en distintos países europeos: Austria, Croacia, Francia Alemania, Suiza, y Reino Unido. España no se unió a este estudio, a pesar de que CIMA¹⁵ es una asociación que ayudó a gestar la propia EWA, ya que el ICAA¹⁶ no proporcionó los fondos necesarios para el mismo.

¹⁴ EWA, European Women's Audiovisual network, en castellano red europea de mujeres en el audiovisual. Creada en 2010. "EWA's objectives are to: Promote **greater gender equality for audiovisual creatives** in terms of access to and opportunities for **employment**, be they working in the areas of film, video games or online audiovisual content creation, to ensure that women's creative voices are heard in all their linguistic and cultural diversity throughout Europe and beyond" <http://www.ewawomen.com/en/mission.html> Consultado el 16 de septiembre de 2016.

¹⁵ CIMA, Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales, <http://www.cimamujerescineastas.es>. Su objetivo es fomentar una presencia igualitaria de las cineastas y profesionales en el sector audiovisual español.

¹⁶ El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) es un organismo autónomo adscrito a la Secretaría de Estado de Cultura que planifica las políticas de apoyo al sector cinematográfico y a la producción audiovisual.

En lo relativo a los estudios del tiempo, Durán Heras y Rogero García, (2009) nos señalan dos publicaciones periódicas importantes para ello: *Time and Society*, revista en lengua inglesa en soporte papel, aunque se pueden encontrar fragmentos de las investigaciones en su web, que se centra en problemas teóricos y metodológicos; e *International Journal of Time Use Research*, que desde el 2004 se edita con una periodicidad anual solo en inglés en formato digital. Su rasgo más característico es la orientación empírica y su vinculación con grandes encuestas de uso del tiempo. Como hemos visto, los estudios de la gestión del tiempo están íntimamente relacionados con la cuestión de género y en concreto con la desigualdad, pero no encontramos su aplicación concreta a las disciplinas artísticas, en concreto al medio cinematográfico.

En la esfera del arte en el cine y en el ámbito territorial, encontramos el estudio de Arranz et al. (2010) "Cine y género en España", publicación que se realiza a partir de la investigación ya mencionada del 2008. La misma nos ayuda a repensar la gestión del tiempo unida a trabajos específicos dentro del sector audiovisual. Hemos hecho alusión a las investigaciones que nos han llevado a plantear nuestra hipótesis. Las encuestas de empleo del tiempo describen en qué utilizan su tiempo los ciudadanos y ciudadanas y ello nos permite, desde una perspectiva cuantitativa, comparar distintos grupos sociales desde la variable tiempo. Por otro lado, en la investigación sobre el cine y el género se concluye, también mediante

un método cuantitativo, que hay pocas mujeres en torno a la creación del producto cinematográfico. A partir de estos dos estudios conocemos una parcela de nuestra realidad social. Pero estos datos, por sí mismos, no dan respuesta a nuestra hipótesis. Esto es así por dos motivos: primero porque Fátima Arranz saca a la luz el escaso número de mujeres en el entorno cinematográfico pero no relaciona este hecho con la variable uso del tiempo. En su investigación se hace referencia a aspectos más generales tales como la composición de las categorías profesionales y el análisis de contenido de las producciones de ficción. Se realizan entrevistas a profesionales y se analizan discursos de grupos de estudiantes de comunicación audiovisual. Se llega a conclusiones que muestran una realidad. Al incluir la variable del tiempo queremos no solo mostrar, sino también explicar esa realidad. En segundo lugar, las encuestas de empleo del tiempo nos indican que las mujeres dedican más su tiempo a lo doméstico, pero en ningún momento se centran en el sector que nos ocupa. No sabemos cuál es su uso por parte de las mujeres que producen obras de ficción.

1.3. Justificación del corpus y ámbito de actuación

Se ha elaborado una base de datos relativa a todo el territorio nacional. En ella se incluyen los nombres de todas las personas del grupo directivo de la obra de ficción audiovisual, en la que incluimos

el documental y la animación como formas de representar la realidad y por lo tanto de ficcionarla.

En el punto 5 de este trabajo se detallarán los criterios para su confección y qué información permite extraer. Por sí misma es útil porque como herramienta puede extrapolarse a otros estudios que necesiten un análisis de los datos desde su evolución histórica o que requieran realizar una comparativa por comunidades. En nuestro caso, necesitábamos conocer la formación del universo a partir del cual extraer distintas muestras.

Las herramientas utilizadas para la obtención de datos cuantitativos se han aplicado a todo el territorio nacional; las que nos proporcionan datos cualitativos, en sujetos residentes en Andalucía y más concretamente en Sevilla. Esto ha sido así por tres motivos:

- a) Se trata de una muestra más estratégica que probabilística.
- b) Andalucía responde a parámetros similares de composición por sexo que el resto del territorio español en el grupo directivo, sobre todo en lo relativo a la escasa proporción de mujeres.
- c) Sevilla es el centro de producción cinematográfico dentro de Andalucía, frente a Málaga, donde se realizan trabajos destinados a fines publicitarios y a Almería, que es un gran plató donde se realizan todo tipo de producciones nacionales de alto y bajo presupuesto, internacionales, y coproducciones

entre distintas regiones, más que un centro de producción. En los tres lugares hay empresas de servicios para la realización del audiovisual, pero el grupo de la dirección de la obra de ficción en el panorama andaluz reside y desarrolla su trabajo preferentemente en Sevilla.

La tabla censal de las obras que presentamos abarca todo el territorio nacional desde el año 2007, año siguiente al último presentado en el estudio "Cine y Género" (que Arranz publica en 2010) para poder realizar un análisis histórico a partir de ese estudio. Termina en el año 2014, con la información procedente del último anuario del cine existente hasta la fecha de comienzo del análisis de este trabajo.

Diferentes organizaciones profesionales nos han ayudado a distribuir los cuestionarios en todo el territorio nacional. Como herramienta metodológica, el cuestionario nos permite saber más acerca de los profesionales de nuestro entorno. Por su parte, los grupos de discusión y las entrevistas se han realizado en el territorio andaluz y con alta presencia de residentes en Sevilla. Se ha considerado que esta ciudad representa una muestra importante respecto a la industria del cine en España. Además, sabemos que las personas que trabajan en este medio están muy relacionadas a través de redes profesionales. Podemos tener mayor control sobre los datos y resultados obtenidos si participamos de primera mano en el mundo

profesional que rodea a estos participantes. Lo que puede ser presentado como una limitación, conocer personalmente a los y las participantes del estudio, en este caso es una virtud de cara a interpretar los resultados, ya que conocemos las posibles interferencias.

1.4. Hipótesis de trabajo y objetivos

Dentro del contexto socioeconómico occidental, ¿los hombres y mujeres pertenecientes al grupo directivo de la creación de la obra de ficción audiovisual gestionan su tiempo de forma diferente? ¿Es el uso del tiempo un factor de desigualdad dentro de este grupo? ¿Se mantienen los citados *techo de cristal* y *techo de cemento*?

Las preguntas previas nos llevan a plantear la siguiente hipótesis, a la luz de las deducciones de las lecturas previas referidas al uso del tiempo y las mujeres: La falta de autonomía en la gestión del uso del tiempo es un factor que influye en que haya pocas mujeres directivas en la producción de obras audiovisuales de ficción.

Los **objetivos principales** que se han de alcanzar para desarrollar dicha hipótesis son:

- a) Hacer un estudio comparativo de los porcentajes de ocupación de puestos directivos en la obra de ficción

audiovisual desagregados por sexo desde los años 2007 a 2014.

- b) Hacer una revisión teórica del concepto uso del tiempo con una perspectiva de género.
- c) Conocer cómo gestiona y cómo percibe la experiencia del uso del tiempo el grupo directivo hombres y el grupo directivo mujeres, del proceso de producción de la obra cinematográfica.
- d) Conocer la autoconciencia, deseo y grado de satisfacción respecto a la gestión que realizan de su propio tiempo las personas objeto de estudio.
- e) Conocer el grado de aceptación, adaptación y satisfacción del grupo directivo hombres y del grupo directivo mujeres, del tiempo de trabajo que impone el sistema de producción actual de la obra de ficción.
- f) Analizar el espacio público, privado y doméstico del grupo directivo hombres y del grupo directivo mujeres.

Los **objetivos secundarios**, que actúan a la vez de bloques temáticos para la confección de las herramientas de la investigación, son:

- a) Conocer cómo organiza su tiempo de vida el grupo directivo, hombres y mujeres. Esta organización se abordará desde dos puntos de vista: la pulsión entre el *deseo* y el *deber* y la definición de *ciclo*.

- b) Definir el tiempo de trabajo del grupo directivo.
- c) Definir el tiempo privado del grupo directivo: hogar, familia, relaciones sociales, tiempo de reflexión.
- d) Conocer cuáles son los usos de la tecnología y de qué manera influye esta en el grupo directivo:
 - Nuevas tecnologías en el hogar.
 - Impacto sobre el tiempo de trabajo.
 - Tiempo dedicado a las comunicaciones.
- e) Conocer qué supone la movilidad laboral propia del sector.
- f) Conocer qué entiende el grupo directivo por formación y saber en qué medida afecta a su tiempo de vida: reglada, no reglada, experiencia para la promoción, asociaciones, *colegios invisibles*.
- g) Conocer, con perspectiva de género, qué supone para el grupo directivo liderar proyectos y cómo afecta al gasto de tiempo que supone: autoconciencia y grado de satisfacción aplicado a cada subgrupo del grupo directivo.
- h) Establecer pautas de comportamiento referentes al tiempo como recurso que desvelen una identidad relacional o individual como estrategia para la consecución y mantenimiento de su puesto dentro del grupo directivo.

1.5. Metodología

1.5.1. Justificación metodológica: triangulación de métodos

Los procedimientos omnicomprendivos, esos que pueden estudiar todos los aspectos de un problema, no existen; por ello el uso de una combinación de métodos nos parece lo más pertinente. La aplicación multimetódica se ajusta a los objetivos, ya que las estrategias multimétodo o la triangulación metodológica resultan muy útiles en la investigación social aplicada. Para analizar la gestión del uso del tiempo entre el grupo directivo de la obra de ficción audiovisual en España se ha diseñado una metodología basada en la triangulación de métodos. Denzin define la triangulación en investigación como “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular” (Denzin, 1970). Con ello aumentamos la fiabilidad y la validez del estudio. Se utilizan, por tanto, distintas herramientas metodológicas: el grupo de discusión, el cuestionario y la entrevista en profundidad. En la base de esta elección metodológica se halla la idea compartida de que recopilar información desde distintas perspectivas enriquece el proceso de investigación dotando a los resultados de mayor relevancia y fiabilidad.

Hemos implementado una metodología que ayuda a extraer datos cuantitativos para poder describir la situación concreta de nuestro

objeto de estudio y se utilizará un método cualitativo, con el grupo de discusión y la entrevista en profundidad, para poder conocer las motivaciones de esa realidad.

Analizamos las causas del escaso número de mujeres directivas en la creación de obras de ficción, donde la mayoría de las obras están dirigidas por hombres.

Obtenemos los datos cuantitativos que, efectivamente, nos demuestran el escaso número de mujeres directivas. Pero necesitamos un enfoque que no sea meramente descriptivo de una realidad, por ello utilizamos dos herramientas que nos ofrecen datos cualitativos: el grupo de discusión y la entrevista en profundidad.

El grupo de discusión mostrará las creencias y motivaciones de un colectivo. Las opiniones expresadas por los individuos se verán influenciadas unas con otras y se observarán manifestaciones que irán más allá de la opinión individual. Dicha técnica de investigación social tiene como objetivo la recogida de información sobre intereses y necesidades de las personas que forman parte de un mismo grupo con parámetros que se ajustan a una investigación concreta. Es una técnica analítica y que nos permite introducir opiniones que están en el pensamiento colectivo de un grupo social. Estas opiniones nos sirven como motor de arranque de la investigación y representan la ideología, los valores y las normas que dominan el pensamiento. La

técnica pretende recrear una micro-situación, es una representación controlada, y como tal técnica de investigación científica debe seguir las fases que a continuación detallamos:

1. Determinar el propósito.
2. Determinar quiénes aportarán la información.
3. Elaborar las preguntas.
4. Ponerla en marcha.
5. Analizar los resultados.
6. Establecer las conclusiones.

Ha sido la primera herramienta utilizada en el estudio. A través de los resultados obtenidos planteamos la estructura conceptual de la investigación.

También como fuente de información directa, hemos realizado entrevistas en profundidad. Este tipo de entrevistas implica hacer preguntas, escuchar y registrar las respuestas, que posteriormente se analizan. Las personas entrevistadas deben expresar sus percepciones. Las preguntas deben ser abiertas, ya que tienen como finalidad comprender la opinión que tienen las personas entrevistadas acerca de un asunto determinado, la terminología que usa y sus juicios. Son entrevistas semiestructuradas ya que a pesar de seguir una guía de preguntas, esta se puede ver alterada en función de las respuestas y del entrevistado.

Por esa razón queremos conocer, para poder comparar, qué sienten y expresan las mujeres y qué sienten y expresan los hombres respecto a la gestión del tiempo y cuáles son las motivaciones que mantienen unas y otros.

1.5.2. Planificación y diseño de la investigación

En primer lugar se ha hecho una evaluación de la realidad cuantitativa del sector. Se contaba con los datos previos a la Ley de Igualdad de 2007 respecto a la composición del grupo directivo de la creación de obras de ficción en el entorno cinematográfico. Hemos querido saber si dicha ley ha influido en esta realidad. Dentro del marco de la mesa de trabajo sobre la situación de las mujeres en el sector audiovisual andaluz, organizada por CIMA en colaboración con la Consejería de Cultura y el Instituto Andaluz de la Mujer en enero de 2012, Paz Sánchez, Directora General de Innovación e Industrias Culturales en 2012, reconocía que no contaba con estadísticas en el sector. En marzo de 2016 se nos confirmaba por parte del Ministerio de Cultura, a través del ICAA y por correo electrónico, que seguían sin disponer de datos sobre la autoría y la dirección de las obras desagregadas por sexo, a pesar de que por ley se está obligado a favorecer la participación de las mujeres. Por ello, hemos extraído los datos respecto a dicha composición de los años posteriores a la aparición de la ley.

El criterio del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales para seleccionar una obra audiovisual e incluirla en sus Anuarios del Cine, es que debe ser un largometraje calificado para su exhibición cinematográfica por primera vez en el año que se indica. Al haber sido calificados por este organismo oficial, tenemos la fiabilidad que necesitamos para la confección de nuestra muestra. Los títulos de crédito, es decir, el texto donde se lista a todas las personas físicas, además de empresas, que han trabajado en cada uno de los proyectos, están confeccionados por las empresas productoras. Las empresas productoras que soliciten y obtengan una ayuda pública para la realización de un proyecto estarán obligadas a que la administración de la Seguridad Social compruebe la composición de los títulos de crédito y el alta de cada una de las personas que participan en la obra, como es el caso de los directores y directoras. Los productores y productoras pueden ser contratados por las empresas o ser la propiedad de estas. Las personas que escriben los guiones pertenecen a un epígrafe dentro del marco de la Seguridad Social en el que pueden facturar sus servicios.

La base de datos que hemos elaborado y en la que se han registrado todos los largometrajes, ficción, documental y animación, desde el año 2007 hasta el 2014 producidos totalmente o en coproducción internacional por productoras españolas, se ha creado

bajo el soporte del programa Excel¹⁷. Cada título, es decir cada obra, es un registro al que se le aplicará un número *llave*. Se ha creado una columna con cada uno de los siguientes campos:

- *Título*
- *Año de producción*
- *Empresas productoras*
- *Comunidad autónoma a la que pertenece cada productora. País productor en el caso de ser una coproducción. Porcentaje de participación de cada productora.*
- *Género: Ficción, documental o animación.*
- *Se registra cada nombre de las personas implicadas en las siguientes categorías profesionales referidas al grupo directivo y al grupo ejecutor:*
 - Dirección*
 - Producción*
 - Producción ejecutiva*
 - Producción asociada*
 - Coproducción nacional o internacional*
 - Guion*
 - Dirección de producción*
 - Jefatura de producción*
 - Ayudantía de producción*

¹⁷ Inés Calzada, doctora en Sociología y licenciada en Sociología y Comunicación Audiovisual, colaboradora del CSIC, y con ella, los miembros del servicio de estadística: José Manuel Rojo, Concepción Murillo y María Ángeles Toribio, han colaborado en la preparación de la base y depuración de errores.

Uno de los problemas que crea esta herramienta es que en cada uno de los campos donde aparecen profesionales, puede haber más de un nombre por registro ya que cada película puede estar producida, y en algunos casos dirigida o guionizada, por más de una persona. Se mantiene el número llave. Cada uno de estos nombres se clasifica por sexo en una columna aparte, H y M, tomando como referencia el nombre. En caso de duda se recurre a Internet. Posteriormente se codifican de manera binaria, 0 y 1.

Se han registrado **1552 títulos** en todo el territorio español, de los cuales 152 se han realizado total o parcialmente con capital andaluz.

La base de datos ha sido diseñada para poder investigar cuál es el sesgo de género en las distintas categorías profesionales dentro del grupo directivo: producción, dirección y guion. También se ha desglosado el grupo ejecutor: dirección de producción, jefatura de producción y ayudantía de dirección, con la intención de valorar qué nos aporta el análisis del mismo como miembros de un grupo potencialmente directivo, siguiendo la lógica del ascenso de categoría laboral asociada al medio.

Se pueden extraer los registros por comunidades autónomas según el lugar de procedencia de la empresa productora que pone en marcha el proyecto y con qué porcentaje económico participa si es que no lo hace en solitario. Por tanto, si lo que nos interesa es la

Comunidad Autónoma Andaluza podremos, además, ver qué peso tiene respecto a otras comunidades autónomas, si las mujeres productoras son propensas a coproducir entre comunidades o con otros países.

Puede observarse cuál es la evolución histórica desde el año 2007, año en el que se aprueba la Ley de Igualdad, hasta el 2014, en el que se publica el último anuario antes de la finalización de la elaboración de la base de datos. Como hemos expuesto en párrafos anteriores, son datos que continúan y complementan, en el caso del grupo directivo, el estudio de Fátima Arranz sobre cine y género que finaliza en el año 2006. Con estas tablas y la aplicación de la triangulación de métodos generaremos el máximo de información, haciendo más eficaz el gasto de tiempo y el uso de recursos.

El universo con el que tenemos que trabajar es heterogéneo debido a que en el grupo elegido para la investigación, es decir, el directivo, conviven tres categorías profesionales muy diferentes: directores/as, productores/as y guionistas, con distintos ritmos de trabajo y, por lo tanto, distinto uso del tiempo y los parecidos, por escasos, porcentajes de participación. Estas tres categorías profesionales tienen en común:

- a) El ser más autónomos en la toma de decisiones personales que las personas a su cargo.
- b) La falta de rutina laboral.

- c) La responsabilidad frente al proyecto.
- d) El trabajar en equipo.
- e) La necesidad de cumplir unos plazos.

Si partimos de la premisa de que la falta de rutina es un factor común vemos cómo la producción es un trabajo que se realiza sobre todo en el llamado *horario de oficina* que, como sabemos, en España suele ser un horario partido con pausas para comer. En cualquier caso, se adapta más al horario que comparten otras profesiones en un entorno urbano. Sin embargo, en la subcategoría con mayor carga artística, este horario varía. Por un lado, encontramos a los directores y directoras; estos se tienen que adaptar a los ciclos de producción donde un proyecto se desarrolla: se prepara, se rueda y se postproduce y se promociona. La frecuencia de estos ciclos es impredecible, ya que depende de si el desarrollo de un proyecto llega a buen fin o no. En el caso de los guionistas, la principal característica es que, a no ser que se escriba en equipo, se trata de un trabajo en solitario y un proceso exclusivamente creativo. Esto lo convierte en un trabajo más flexible y en algunos casos más rutinario, condicionado por los plazos de entrega.

Para el arranque de nuestra investigación trabajamos con personas que residen en Andalucía y, por ello, normalmente participan en producciones realizadas con capital andaluz. Hemos dicho

anteriormente que no es una muestra probabilística sino una muestra estratégica. Se han puesto en marcha dos grupos de discusión.

El primer grupo de discusión ha sido el de mujeres directivas, lo que permite establecer patrones de respuesta que ayudan a realizar una tabla de codificación a través de la cual se hace un análisis del texto. Tras este trabajo, establecemos unos campos temáticos de estudio y una hipótesis de trabajo. Para poder comparar resultados realizamos un grupo de discusión masculino en las mismas condiciones que el femenino. Estos dos grupos de discusión nos han aportado los datos suficientes para abordar tres cuestiones importantes:

- a) Añadir la variable dependiente a la hipótesis, la autonomía en el uso del tiempo.
- b) Poner de manifiesto que la estructura de las preguntas utilizadas era válida y adaptarla al resto de herramientas.
- c) Diseñar la tabla de codificación y los campos temáticos que se van a utilizar para clasificar los datos que se extraigan cuando utilicemos las otras dos herramientas propuestas: cuestionarios y entrevistas en profundidad.

1.5.2.1. Desarrollo de los grupos de discusión

Los grupos se formaron de manera diferente. En los dos hay lazos personales previos entre la investigadora y casi todos los

componentes. Esta situación es debida a que la investigadora ha seguido una trayectoria similar a la de las personas que componen los grupos, tanto durante la realización de los estudios superiores como durante la trayectoria laboral. El masculino se formó a través de contactos personales con los participantes. El femenino también pero, además, se recurrió a la asociación CIMA para conocer a las profesionales con las que no se tenían estos lazos previos.

Cada uno de los participantes en el grupo rellena un pequeño cuestionario que se realiza para extraer y verificar sus datos personales y profesionales, así podemos validar su competencia para la participación en el grupo de discusión y contextualizar las respuestas.

- a) Existe un primer apartado donde se expone el contexto profesional.
- b) Tiempo de vida dedicado al sector audiovisual y en qué categoría profesional: interesa saber si ha habido una progresión profesional y si se observa cierta ambición en la apuesta profesional. Esta información medirá la homogeneidad del grupo tanto por el tiempo dedicado al sector como por la actividad o actividades realizadas.
- c) Nivel de estudios y si siguen en formación continua. Esta información permite conocer si existe una relación entre el grupo directivo y el nivel educativo. Respecto a la formación continua, da una información acerca de la curiosidad, el

empeño en progresar dentro de una categoría profesional y el gasto de tiempo en una cuestión concreta.

- d) Cómo perciben la flexibilidad horaria respecto a su organización vital.

La redacción de las preguntas busca descubrir las motivaciones y creencias a la hora de enfrentar un trabajo personal y/o remunerado o de fijar objetivos vitales. Pretende descubrir cuál es el grado de satisfacción. Interesa dirigir la conversación hacia el pasado y no hacia el futuro. Dicho listado se elabora después de haber realizado el marco teórico de donde se extraen los ítems para las preguntas.

Para la formación de cada uno de los grupos se fija un criterio de género y profesional en cuanto a la composición, dejando de lado otras características tales como la edad, el nivel de ingresos o el nivel educativo. Estos últimos datos, una vez se constituye el grupo, son relevantes como indicadores en la investigación. Cada grupo ha de estar formado por entre cinco y siete profesionales.

La descripción general de ambos grupos es de personas de un nivel formativo alto, con estudios superiores. La edad media se encuentra en la franja de cuarenta a cincuenta años. Sobre la cuestión de la maternidad y la paternidad es bastante heterogéneo, encontramos madres y padres, pero también componentes de ambos grupos que no lo son. De estos hay una productora y un productor

con hijos mayores de edad. De la misma manera encontramos a un realizador y una realizadora con hijos en edad escolar. Hemos conseguido dos grupos que siendo de distinto sexo, son bastante homogéneos en cuanto a su composición en términos sociales. Hay que añadir que la trayectoria profesional del grupo masculino en líneas generales está más consolidada que la del femenino.

Hay que tener en cuenta que al carácter profesional y de trabajo remunerado, hay que añadir dos cuestiones que definen nuestras muestras: la representación de la realidad que constituye una obra de ficción audiovisual y el valor de lo artístico en la práctica profesional. La jornada laboral se ve afectada por estas características. El uso del tiempo será diferente para las tareas de cada uno de los subgrupos dentro del grupo directivo. El trabajo de escritura de guiones presenta pautas de trabajo diferentes a las que pueden tener las personas encargadas de la producción. En la dirección de los proyectos, la jornada laboral se verá afectada según en la fase del proyecto que se realice. En primer lugar existe una tensión entre el trabajo por objetivos y la consecución de esos objetivos en un margen de tiempo que se siente cada vez más estrecho a medida que el proyecto finaliza. Los límites temporales en los plazos de entrega suelen estar marcados por cuestiones económicas, de mantenerse en los límites del presupuesto. En segunda instancia, podemos hablar de un tiempo de vida poco rutinario marcado por el tiempo de trabajo.

El espacio elegido para la realización de la investigación es uno ajeno a cualquier relación personal o profesional tanto de los participantes como de la entrevistadora. Los horarios se conciertan de común acuerdo y es reseñable añadir que el grupo femenino prefirió, por mayoría, realizar la sesión en horario laboral, es decir, por la mañana, sobre todo por las que eran madres y tenían a sus hijos al cuidado de otras personas o en el colegio. Sin embargo los hombres convinieron realizar la sesión al final de su jornada laboral, ya que todos parecían tener compromisos ineludibles durante este horario.

Para examinar los datos que se desprenden del discurso optamos por el análisis de contenido, y de esta forma explicamos cómo perciben las personas “experiencias, ideas o hechos” (Kruegger, 1991). A través de esta técnica podemos ver de primera mano cómo la realidad es observada por un sujeto y en relación a otros sujetos.

Se ha utilizado un proceso inductivo donde, desde los datos directos, se ha descompuesto el discurso en frases descriptivas y se ha interpretado el resultado teniendo en cuenta que “la interacción grupal genera un contexto social y los comentarios deben ser interpretados dentro de tal contexto” (Kruegger, 1999:51).

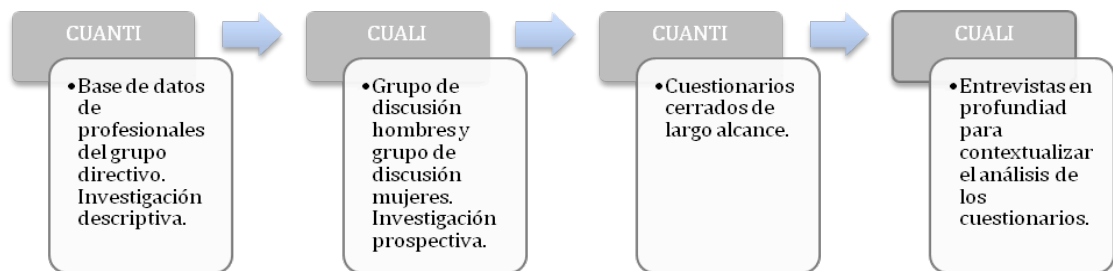
El factor tiempo es una percepción individual inscrita en una sociedad concreta. De esta manera se ha tenido en cuenta cuáles son las creencias para poder articular instrumentos que puedan

estudiarlas. Dichas creencias son elementos profundos que actúan de forma que medidas externas y generales, tales como leyes y normativas sobre igualdad, no consiguen modificar el pacto social. Durante la sesión se favorece un clima permisivo y de libertad para los individuos con el fin de que fluyan las emociones, cosa que no es posible que ocurra con otro tipo de metodología. El *yo público* da paso al *yo privado*, concepto muy importante en esta investigación.

Una vez se ha analizado el G1, grupo de discusión femenino, y se estableció tanto la codificación como los bloques temáticos a estudiar, realizamos el G2 masculino para poder comparar ambos discursos y asegurarnos de la validez de nuestros campos temáticos y de nuestra tabla de codificación.

Posteriormente, diseñamos las dos herramientas metodológicas siguientes. Para ampliar los resultados, se decidió diseñar un cuestionario *online*. También se decidió realizar seis entrevistas en profundidad, dos por cada subcategoría profesional del grupo directivo, una a un hombre y otra a una mujer, como luego se explicará.

Nuestra investigación, respecto a las herramientas de obtención de datos y análisis de los mismos, ha seguido el siguiente recorrido:



1.5.2.2. El cuestionario

El cuestionario que diseñamos pretende ir más allá del que se utiliza en las encuestas de empleo del tiempo, ya que debe ser analítico y no tan solo descriptivo. Además, en las EET, encuestas de empleo del tiempo realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y mencionadas con anterioridad, el cuestionario se divide en: cuestionarios del hogar, cuestionario individual, diario de actividades y horario de trabajo semanal, y este tipo de mediciones no se ajusta a los objetivos de nuestro estudio, donde lo normal es encontrar una medición del tiempo poco rutinaria.

El uso de cuestionarios como fuente de información directa permite la obtención de información de todos los temas que se

pretenden analizar a la vez en un sector más amplio del universo y hace más representativo nuestro estudio. Un ejemplo de implementación de cuestionarios en el audiovisual lo muestran Guarinos y Sánchez-Labela (2013). El cuestionario nos debe mostrar de forma estadística la información dividida en bloques temáticos y a su vez en preguntas concretas sobre gestión, motivación y creencias del uso del tiempo.

Para la realización de los cuestionarios utilizamos un programa informático, SurveyMonkey. Nos pusimos en contacto con varias instituciones que agrupan a profesionales del sector, en concreto con CIMA, la Academia del Cine Español¹⁸, y con SGAE, Sociedad General de Autores de España. Las dos primeras agrupan a profesionales de las tres subcategorías estudiadas. SGAE, al ser una sociedad de gestión económica de derechos de autor, solo nos puede poner en contacto con los considerados autores, es decir, directores y guionista, dejando fuera a los productores. Finalmente, solo contamos con las dos primeras instituciones y además con contactos propios. Desarrollamos esta cuestión en el análisis de los resultados. Necesitamos que la fuente a partir de la cual salen los encuestados permita que estos sean anónimos, para no influir en la fiabilidad, ya

¹⁸ La Academia del Cine Español es una asociación profesional de reconocido prestigio creada en 1985 y que agrupa a los profesionales del sector que ingresan en la misma tras cumplir una serie de requisitos relacionados con la actividad profesional.

que la investigadora conoce a la gran mayoría de los participantes por trabajar en el mismo sector.

1.5.2.3. Entrevistas semiestructuradas en profundidad

La entrevista semiestructurada nos ayudará a explicar matices o aclarar dudas que todavía tengamos después del análisis de las anteriores, siendo la última herramienta utilizada. Nos muestra casos particulares que se expresan en primera persona. En nuestro caso, funcionan como referentes dentro del grupo directivo.

Utilizamos un listado de preguntas, pero su orden no siempre es el mismo y lo adecuamos al entrevistado para hacer más fluida la entrevista. Las preguntas responden a la misma estructura de bloques temáticos que hemos utilizado en las dos herramientas anteriores, grupos de discusión y cuestionarios.

Para la selección de la muestra tenemos en cuenta que el análisis de los discursos debe ser comparativo, es decir, necesitamos hombres y mujeres, y para hacerla más homogénea decidimos que en ambos casos tuvieran hijos ya que, como veremos más adelante en el análisis de los grupos de discusión, la maternidad es un acontecimiento decisivo en la gestión del tiempo. De nuevo la selección de la muestra ha sido estratégica, contando con profesionales residentes en Andalucía. La premisa para ser incluidos en la muestra ha sido la de

desarrollar su actividad profesional de forma constante en los últimos años y la de que preferentemente sea su principal fuente de ingresos.

1.5.2.4. Validez y fiabilidad

1.5.2.4.1. Validez externa

Para conseguir que lo observado sea extrapolable a otros casos, partimos de una fuente secundaria como son los anuarios de cine y para ello abarcamos un periodo de siete años. Esto nos marca una tendencia respecto a la composición según sexo del grupo directivo. La de los grupos de discusión, en especial del G1, el de las mujeres, ha sido intencionadamente heterogénea en cuanto a composición social para poder observar cuáles eran los puntos relevantes en el discurso y, a partir de ahí, establecer los campos temáticos y la codificación para el análisis del texto. El uso de cuestionarios también permite estudiar desde un cierto punto de vista, es decir, a partir de una determinada herramienta metodológica, una muestra más amplia. Con las entrevistas en profundidad, afinamos los resultados con respuestas particulares más extensas y explicaciones más amplias a problemas concretos.

1.5.2.4.2. Validez interna

Para que el estudio responda a la hipótesis tenemos que controlar los elementos camuflados:

- a) La crisis actual, llamada económica, que se inicia en 2008. Esta situación dentro del contexto histórico que se inicia justo en el arranque de nuestra investigación, precisamente por novedosa para los individuos, puede modificar ciertos datos. Además, cabe recordar que estas situaciones económicas afectan de manera diferente a hombres y a mujeres. Después de la realización del G1 vimos que era relevante y a partir de ahí, la hemos tenido en cuenta al aplicar el resto de las herramientas.
- b) Los datos que se extraen de las muestras al realizar los grupos de discusión y las entrevistas son susceptibles de contaminarse. La razón principal es que los componentes se conocen entre ellos, por lo que pueden adoptar actitudes determinadas de cara a dar una imagen concreta. Por otro lado, también conocen a la investigadora. La relación, en la mayoría de los casos, ha podido ser profesional, pero también de amistad. Veremos más adelante cómo este sector se caracteriza por el hecho de que los individuos comparten la vida profesional y en muchos casos la familiar y lazos de amistad. Simplemente contamos con ello, lo utilizamos para crear climas más relajados donde el discurso fluya por sí mismo. En cualquier caso la novedad del tema para las personas sobre las que aplicamos nuestras herramientas de estudio, el uso del tiempo, hace que no existan ideas preconcebidas y que se expresen las ideas libremente.
- c) Para verificar la validez interna del discurso de grupo, de los cuestionarios y de las entrevistas se usan como medidores la

utilización de los conceptos clave que a continuación se indican y que están extraídos de la introducción y del marco teórico de este mismo estudio. Dichos conceptos son fundamentales para asegurarnos que el discurso generado abarca las ideas que son necesarias para atender a los objetivos y extraer las conclusiones. Estos conceptos clave son:

- El tiempo como concepto, motivaciones y creencias.
- El tiempo como recurso: tiempo de trabajo, tiempo de la vida, tiempo doméstico.
- Gestión del tiempo: conflicto, incompatibilidad y estrés.
- Medios de comunicación de masas como vehículos de opinión y transmisores de pensamiento.
- Inteligencia emocional: iniciativa, creatividad y responsabilidad.
- Especificidad de la industria cinematográfica: tiempos de trabajo e inestabilidad laboral.
- El tiempo privado: cuando la actividad individual se realiza postponiendo o delegando la actividad doméstica se produce un sentimiento de deslealtad en la mujer, que puede llevar al sentimiento de culpa. Lo doméstico como actitud, autonomía del tiempo.

1.5.2.4.3. Fiabilidad

La triangulación de métodos o estrategias multimétodos proporciona mayor fiabilidad en los resultados obtenidos.

¿Cuáles pueden ser los elementos perturbadores y las variables *falsas*? Sabemos que en un entorno urbano estar muy ocupado está *bien visto* y, a pesar de los movimientos sociales en contra, el sector cinematográfico es un claro ejemplo de esta cuestión. Por ello, respecto a la gestión del tiempo, hay que estar alerta en los datos sobre la ocupación real y la que se pretende reflejar.

Por otro lado, existe también la creencia generalizada de que el sector cinematográfico es un sector de mentalidad liberal, progresista e igualitario. Esto, sin dejar de ser cierto, hace más difícil mostrar el sistema patriarcal que impera como en cualquier otro sector de la sociedad.

En la hipótesis se manifiesta la escasa participación de las mujeres en el grupo directivo. A pesar de eso, hemos intentado que en la aplicación de cada herramienta exista el mismo número de hombres que de mujeres. El estudio ofrece un sesgo respecto a la realidad, pero al ser un estudio comparativo necesitamos una cantidad similar de datos proporcionada por la aplicación de cada herramienta. Tampoco se ha mantenido la proporción respecto a las subcategorías. Tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas hay el mismo número de directores y directoras, guionistas, productores y productoras. En los cuestionarios, dada la amplitud de la población diana a la que va dirigida, es más difícil de controlar, aun así mantenemos unas proporciones razonables para nuestro estudio.

1.5.2.5. Limitaciones de la investigación

Es importante señalar como limitación de esta investigación algo que es consustancial a la misma: el pequeño número de integrantes del universo de la muestra, ya que son muy pocas las personas que se dedican a la producción cinematográfica, es decir, nuestro universo es muy pequeño en comparación con otros grupos sociales descritos por una relación laboral.

También como limitación existe una paradoja, la de analizar a las mujeres que han conseguido llegar al grupo directivo, sin analizar a las que han querido pero no lo han logrado. Si la variable dependiente es la gestión del tiempo, podría llegarse a una conclusión maniquea de la situación: las mujeres directivas hacen buen uso del tiempo como recurso.

Respecto a la investigadora, se entiende también como limitación de la investigación que es profesional del mismo medio. En concreto pertenece al grupo ejecutor, como directora de producción. Por ello, pueden existir tanto relaciones previas con los y las participantes tanto laborales como de amistad. A esto añadimos que la investigadora es mujer y madre de dos hijos. Hacemos uso de esta cita de Norma Ferro: “La objetividad científica no tiene su origen en la ausencia de prejuicios –todos somos parciales– sino en tener cuidado de no permitir que los propios prejuicios influyan en el

resultado del proceso de investigación. Sin embargo, cabe preguntarse hasta dónde esto es posible, ya que el investigador está inmerso ineludiblemente dentro del filtro ideológico que le marca su propia cultura y aun dentro de ella" (Ferro, 1991:3).

Para afrontar esta limitación, además de no perder de vista los conceptos clave que han de ser desarrollados, hemos buscado un ayudante externo en la realización de los grupos de discusión, otra persona con la que cotejar el desarrollo de la sesión y valorar las primeras impresiones para que no resulten sesgadas, ya que estos nos proporcionan los datos para articular los bloques temáticos a partir de los cuales confeccionamos las herramientas metodológicas. Además, reunimos a un grupo de investigadores para la realización de la tabla la tabla de codificación.

MARCO TEÓRICO

2.

MARCO TEÓRICO

2.1. La construcción social del tiempo en un mundo occidental y urbano

Para acercarnos al concepto *tiempo* traemos una cita donde se establecen varios conceptos interesantes que enmarcan nuestra investigación: “La organización y el manejo del tiempo es un elemento esencial en la vida de las personas y está sujeto a variables como la edad, el género, el nivel cultural, el lugar de residencia, etc. En muchos casos es de libre elección, en otros muchos es impuesto. Aunque es una variable que cuenta igual para todas las personas, su uso puede ser completamente diferente. En nuestro caso, y partiendo de la valoración que se describe en la literatura respecto al diferente uso dependiendo del género, concretaremos qué sienten y expresan las directivas y los directivos andaluces” (Núñez Domínguez et al., 2007:100). Nuestro estudio se encuentra en un caso similar. A partir de su gestión se quiere saber cómo influye el concepto tiempo como factor de desigualdad entre las productoras, guionistas y directoras y sus homónimos hombres. Por un lado, es un recurso del que todos disponemos en igual medida y su gestión está sujeta a distintas variables y, por tanto, su uso se realiza de manera diferente según cada caso.

2.1.1. El tiempo de la vida

El tiempo es un indicador privilegiado para medir las desigualdades de género, puesto que atraviesa todos los aspectos de la vida. Para abordar las desigualdades resulta imprescindible llegar a una definición del tiempo que no se limite a lo cuantitativo, lineal y secuencial. Existe un tiempo *naturalmente* incorporado de forma lineal a lo masculino y un tiempo *obligatoriamente* incorporado de forma cíclica a lo femenino (Vera Balanza, 2004).

A modo de función metodológica, se establece una tipología del concepto *tiempo* que nos ayuda a clasificar los datos que se extraen de la aplicación de las herramientas metodológicas.

Se establece que el “tiempo de la vida” (Vidal Burgo et al. 2007:160), concepto al que se alude en la bibliografía de forma recurrente, entendido como el tiempo individual en su relación con el tiempo social, está compuesto por:

- a) Tiempo de trabajo: eje central de nuestro tiempo de vida.
- b) Tiempo familiar y doméstico: que recae mayoritariamente en las mujeres.
- c) Tiempo personal: condicionado a los otros tiempos de vida, para nosotros es sinónimo de tiempo privado.

Esta es una división metodológica-conceptual, ya que no siempre es posible segmentar el tiempo de forma lineal. Cada concepto de tiempo puede estar superpuesto por momentos en el tiempo de la vida. Esta división se utilizará a lo largo del trabajo porque así está incorporada al individuo desde una perspectiva social. Pero se irá observando a través de una perspectiva de género ya que como construcción social, el tiempo en estos tres ámbitos se reparte según un simbólico contrato social de género. A través de lo referido por la Comisión Europea en 1998, este pacto implica: “Un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y a otras distinto trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la supra-estructura cultural, normas y valores de la sociedad; las instituciones, sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.; y los procesos de socialización, sobre todo en el seno de la familia” (Vera Balanza, 2004:49).

La visión lineal del tiempo conlleva un punto de vista económico sobre su gestión. Desde esta perspectiva la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado en la economía de mercado rompe el equilibrio de este contrato. Desde este estudio se observa cómo afecta este hecho a la organización del tiempo de la vida por parte de las mujeres. Se cierra el círculo de esta situación tratando de equilibrar esta nueva situación y como consecuencia de esta alteración de la

gestión del tiempo, se ve cómo la ruptura de ese equilibrio repercute en la elección de la profesión y el grado de implicación con la misma.

La visión cíclica del tiempo añade un punto de vista: el de la sociedad del cuidado. “El tiempo para las mujeres se caracteriza por su heterogeneidad y su diversidad. Es continuo porque se va sucediendo en secuencias repetidas de horas, días, semanas. No se diferencian claramente los días laborables de los festivos y se suele organizar en función de otras personas (...). En cambio el tiempo de los hombres suele ser más homogéneo, discontinuo, con diferenciación entre empeño laboral y ocio y en el que prima el trabajo remunerado y la presencia en el ámbito público” (Núñez Domínguez et al., 2007:102). Dentro de esta perspectiva social, las etapas y perspectivas del tiempo se van concentrando en torno a focos de necesidad. A pesar de que en nuestro entorno existe una primera etapa educativa obligatoria que en principio no diferencia por sexos, la diferencia de género se observa en la elección de estudios de profesiones más o menos feminizadas. Y aún siendo las mujeres las que mayoritariamente acceden a estudios superiores y obtienen mejores calificaciones, finalmente son las encargadas de atender a estos focos de necesidad que abren y cierran círculos a lo largo de la vida: maternidad y crianza, cuidado de discapacitados, cuidado de ancianos, pero también labores domésticas que irán variando en función de etapas vitales que afectan a los cuidados anteriores, atención a la pareja, etc. Estas obligaciones se pueden

llegar a valorar en términos económicos, si hiciera falta, a través de las Encuestas de Empleo del Tiempo. La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situaciones de dependencia, a pesar de ser un arma de doble filo, ya que podía perpetuar el papel de cuidadora, también sacó a relucir las desigualdades en torno a las cuestiones del cuidado.

Desde una estricta visión de género, vemos cómo *viven* su tiempo hombres y mujeres. Aunque para las mujeres es una dimensión simbólica y no medible que dirige sus proyectos vitales (Murillo, 2006).

Observamos los datos que se desprenden de la comparación entre la encuesta de empleo del tiempo que se realiza en el bienio 2002/2003 y la que se lleva a cabo en el 2009/2010. El tiempo de vida queda definido cuantitativamente por estos parámetros y encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las encuestas miden dos cuestiones: el porcentaje de hombres y/o mujeres que participan en una actividad concreta y el tiempo gastado en esa actividad.

En los siete años que separan ambas encuestas, las mujeres aumentaron su participación en el trabajo remunerado en cinco puntos porcentuales pasando del 18,7% al 23,7%. Esto lleva aparejado el siguiente dato: los hombres aumentaron su participación en las

tareas relacionadas con el cuidado del hogar y de la familia del 65,5% al 74,7%, nueve puntos porcentuales. El tiempo empleado por la mujer en esta actividad se ha reducido en dos puntos. Aún así, la diferencia es significativa ya que en las tareas domésticas hay más de quince puntos de diferencia entre la participación de las mujeres y los hombres a favor de las mujeres, y en el trabajo remunerado hay una distancia de más de diez puntos a favor de los hombres. Además de los datos de participación, podemos extraer los datos de uso del tiempo medio diario en estas tareas. En 2010 se dedica de media 7 horas y 13 minutos al tiempo de trabajo remunerado, mientras los hombres dedican 7 horas y 41 minutos, las mujeres dedican 6 horas y 33 minutos. De este dato podemos deducir una menor independencia económica de las mujeres. Más significativo es el empleo del tiempo dedicado al cuidado del hogar y la familia, donde la media es de 3 horas y 39 minutos: mientras los hombres le dedican 2 horas y 35 minutos, las mujeres gastan 4 horas y 31 minutos, casi el doble. Por otro lado, aunque estos datos son menos significativos en términos cuantitativos, las mujeres dedican menos tiempo a los cuidados personales, al trabajo voluntario y reuniones, a la vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre y, por último, aficiones e informática. Sin embargo, dedican más tiempo a los estudios. Por último, hay que destacar que en el 2010 las mujeres mantienen una hora más de tiempo comprometido, es decir, a la suma del tiempo dedicado a las tareas del hogar y al trabajo remunerado, mientras que los hombres disponen de ese tiempo para emplearlo en el resto de

actividades (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, 2012). A mayor tiempo comprometido en tareas a las que no se puede renunciar, menor es el margen para disponer sobre el orden del tiempo y su uso a conveniencia, lo cual quiere decir que menor es la autonomía del tiempo.

Las encuestas de empleo del tiempo son paradigmáticas en este tipo de estudios, pero para analizar la forma de vida de la ciudadanía y sus expectativas encontramos encuestas en otros estudios, por ejemplo, el *Plan Concilia* de 2004¹⁹.

2.1.2. Tiempo y espacio

El contexto espacial donde los sujetos hacen uso del recurso del tiempo es de suma importancia para el estudio del mismo. El tiempo social, por comparación al tiempo individual, está estrechamente relacionado con el espacio y la estructura urbanística de la ciudad (Vidal Burgos, 2007). Es en la ciudad donde se desarrolla el tiempo de la vida: donde se trabaja, se cuida y se disfruta. Hay que añadir que el tiempo no se produce, se consume, y por tanto es un bien escaso en el entorno urbano (Vega Pindado, 2007). En la sociedad occidental y urbana actual encontramos una relación constante entre tiempo y espacio en términos de medida. “El bien máspreciado y

¹⁹ <https://observatorioigualdad.unizar.es/plan-concilia>. Consultado el 14/02/16

más escaso en la ciudad contemporánea es el tiempo, que ha sido engullido por el espacio” (Madariaga, 2004:23). En términos urbanísticos, las ciudades han tendido a separar los espacios de trabajo, cuidado y ocio. Esto incide en las desigualdades y en concreto en las de género. Las mujeres que trabajan, además, fuera del hogar necesitan consumir más tiempo en sus desplazamientos.

Es necesario poner precio al tiempo. Los ciudadanos se ven obligados a trabajar durante periodos más prolongados para conseguir un tiempo adicional que se obtiene pagando los servicios que nos lo proporciona. Entramos así en un círculo vicioso. Pero este tiempo adicional adquiere un sesgo de género: en algunos casos, como en el ámbito masculino, se trata de ganar tiempo de reflexión para sí; en otros, en el ámbito femenino, de ganar tiempo para el cuidado de otros. El espacio urbano, concebido desde una perspectiva patriarcal y capitalista, le da prioridad a la división lineal del tiempo estableciendo claras separaciones entre los tiempos de trabajo y los domésticos. Esta división del espacio/tiempo entra en conflicto con las necesidades de tiempo de las mujeres que practican mayoritariamente la *dobles presencia*.

El urbanismo con perspectiva de género puede analizarse desde tres vertientes y contribuir a la igualdad. Una de tipo social que es la que se ha descrito anteriormente. Una segunda vertiente, de origen económico. La organización del espacio de las ciudades, su

urbanización, deberá estar contemplada no solo desde un punto de vista económico clásico, como hasta ahora, sino también desde los focos de necesidad de toda la población: hombres y mujeres, y entre ellos, también la infancia, personas mayores, dependientes, ... Esta vertiente de origen económico debe, por ejemplo, apoyar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y permitirles, a la vez, tener hijos para contribuir a reducir el actual envejecimiento de la población. Pero la labor de la crianza y el cuidado se realiza en el espacio privado y por lo tanto no es visible. “El trabajo vinculado a la reproducción es un trabajo real que tiene lugar en el espacio urbano, que exige un esfuerzo físico y emocional considerable y que es garantía de la calidad de la vida cotidiana y de la reproducción de las personas que trabajan por un sueldo (...). La invisibilidad y escasa valoración del trabajo reproductivo, hasta hoy mayoritariamente femenino, impide a las personas que trabajan en el campo profesional del urbanismo ver las necesidades específicas de las mujeres en la ciudad” (Madariaga, 2004:15).

En tercer lugar, existen coincidencias entre una perspectiva de género en el urbanismo con una perspectiva medioambiental en el modelo de ciudad, ya que podría satisfacer ambas cuestiones a la vez (Madariaga, 2004). Por ejemplo, si los centros de cuidado estuvieran organizados en torno a los centros de trabajo o viceversa, habría un ahorro en consumo energético al evitar transportes innecesarios y por lo tanto mayor sostenibilidad.

Aunque esta sea la teoría no existen, por regla general, una creación de infraestructuras y servicios urbanos que ayuden a reducir la carga del trabajo doméstico, incluida la crianza. No existe un paralelismo entre la entrada de la mujer en el terreno del trabajo remunerado con la de los hombres en el trabajo doméstico y/o reproductivo. Se trata de un modelo territorial profundamente conectado con el cambio de los modos de producción, centrados en los servicios y las nuevas tecnologías, y con una cultura que alaba la velocidad y la aceleración, realizando un consumo energético insostenible y acercando artificialmente espacios que no siempre favorecen a todos los sectores sociales. Cuando se habla de una flexibilización laboral, probablemente signifique más tiempo conectado a tu centro de trabajo (Vega Pindado et al., 2008).

Las tareas que habitualmente realiza la mujer y que la obligan a desplazarse al margen del trabajo remunerado, como son acudir a los centros educativos, centros médicos, centros deportivos u otras actividades extraescolares, inciden directamente en la disposición de su tiempo. Esto provoca, en la práctica, la ausencia de autonomía del tiempo, ya que todos estos lugares están sometidos a unos horarios dispuestos por la administración atendiendo más a criterios económicos que de calidad de vida para hombres y mujeres. “Por ello las políticas de tiempo en las ciudades que buscan ajustar los horarios de los servicios públicos y comerciales a las necesidades de la vida cotidiana de las personas, se están extendiendo por muchos países

Europeos (...). Estas políticas de tiempo son complementarias a un planteamiento urbanístico sensible al género” (Madariaga, 2004:18). En cualquier caso, comprobamos cómo los estudios sobre la gestión del tiempo en relación con la igualdad de género son más extensos en países del sur de Europa o países del sur de América. Esto es así porque las cotas de igualdad alcanzadas en los países del norte hacen que se reclamen en menor medida estas políticas y, por tanto, sean menos necesarios la investigación y el análisis. (Torns, Borrás, Moreno y Recio, 2006).

El acceso asequible a la realización de todas estas tareas se traduce en beneficios para toda la población, incluida la masculina por supuesto, que también podrá, y deberá, incorporarse a esta sociedad del cuidado. Desde esta perspectiva, actuaríamos desde una forma de organización relacional e inclusiva, propia del ámbito femenino.

Desde la Comisión Europea se ha reconocido que la realización de las tareas de la vida cotidiana se ve afectada por la estructura de las ciudades contemporáneas. Las limitaciones a las que están sometidas las mujeres por la doble carga de trabajo respecto a actividades laborales y/o de ocio no están reconocidas por los hombres, pero, peor aún, no están reconocidas por las mujeres. Forma parte de una realidad aceptada en sus vidas cotidianas, se da por sentada y, en general, no se cuestiona.

En cualquier caso cabe recordar que cuando estamos hablando de mujeres, hablamos del 50% de la población. Es decir, es un grupo heterogéneo con particularidades diferentes según su situación, edad, etnia o raza, recursos económicos, profesión remunerada, personas dependientes a su cargo... Sin embargo, el grupo analizado en este estudio es muy específico por su profesión, y dentro de esta, por su categoría profesional. Además, dicha profesión tiene unas características que la hacen adaptarse de manera particular al tiempo y al espacio de las ciudades.

2.1.3. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Las nuevas tecnologías abren dos perspectivas diferentes respecto a las posibilidades de la gestión del uso del tiempo en la sociedad urbana actual.

Por un lado y en primer lugar, se apunta cómo las tecnologías actuales acentúan la idea de velocidad y, como consecuencia, la capacidad de traslado a espacios lejanos en tiempo real. La velocidad es necesaria para ahorrar tiempo para, así, poder realizar un mayor número de tareas. Esta posibilidad se torna en obligación desde una perspectiva lineal del tiempo. Obliga a gestionar el tiempo en términos de eficacia con el fin de realizar el mayor número de tareas posibles. Como ejemplo dentro del entorno doméstico, se señala cómo el uso de la tecnología en el hogar influyó en el aumento del

número de tareas domésticas. Dentro de la economía de mercado se habla del autoengaño que supone la sociedad de consumo a la que ha estado unido el desarrollo de las tecnologías. Además, la visualización a través de la tecnología en la comunicación interpersonal, por ejemplo reuniones a través de Skype, puede eliminar la distancia entre dos personas, lo que hace que se elimine la noción de espacio y se transforme el concepto tradicional del tiempo (Vega Pindado et al. 2008).

Todo parece confirmar la idea de que la energía necesaria para conseguir esa velocidad que acorta los espacios y los tiempos genera insostenibilidad ambiental y desigualdad social. La velocidad reduce la igualdad, además de otros, entre las mujeres y los hombres, al igual que entre otros grupos sociales. No solo porque la tecnología se concentra en determinados espacios de poder, sino porque está dirigida a una economía de mercado, a un tiempo de trabajo y ocio pertenecientes a la esfera masculina.

El movimiento *slow*²⁰, que se relaciona con la posibilidad de la obtención de un tiempo de reflexión, se contrapone a esta idea de velocidad. “Este panorama territorial, social y cultural devorado por

²⁰Buqueras y Bach (2006) dedica un capítulo (205-223) al movimiento *slow*, traducido como “lentitud”. Supone una “llamada a la reflexión sobre el hecho de vivir de forma estresante y rápida, y sobre el culto a la velocidad” (Buqueras y Bach, 2006:205). Carece de líderes, de sede social o página web oficial y es considerado un movimiento internacional que aboga por un capitalismo humanizado.

la aceleración, la velocidad y las prisas cada vez hace más difícil tener tiempo, por lo que se hace cada vez más urgente crear un espacio para la lentitud” (Vega Pindado et al. 2008:111).

En un extremo contrario y en segundo lugar, se apunta a los beneficios que nos aportan las nuevas tecnologías. Lo interesante es la idea de que el uso adecuado de las TIC, proporciona gran capacidad de flexibilización de nuestras actividades, y esta flexibilización se contrapone a la idea de velocidad, es decir, supone que si existe un tiempo flexible donde realizar nuestras tareas no tendremos que ser tan veloces para finalizarlas. Por otro lado, reafirma la idea de la autonomía del tiempo, ya que seremos más libres en nuestras decisiones sobre su gestión. En este sentido se plantea una interesante reflexión sobre la e-sociedad que se define de la siguiente manera: los medios técnicos son las TIC y específicamente Internet, el objeto de producción sería la información y el conocimiento, y la herramienta fundamental, el ser humano. En esta reflexión se argumenta que flexibilizar las actividades se hace necesario para la conciliación del trabajo y la vida y contribuir a la felicidad. La importancia de esta reflexión radica en la definición de su ideal, claramente humanista, del desarrollo de las nuevas tecnologías, pero también por la idea de la división entre la obligación y el deseo, sin entrar en alusiones a la economía. Realmente, las nuevas tecnologías pueden proporcionar unas relaciones más horizontales, como así lo demuestra el uso y desarrollo de todo tipo de relaciones por la red. Se concluye con la

idea de que hoy es posible que el trabajo se adapte a la persona, en lugar de lo que viene ocurriendo, es decir, que adaptemos la vida al trabajo (Elías González et al. 2008).

Esta perspectiva adquiere una visión que va más allá de la desigualdad de género y que incide en las desigualdades sociales en general producidas por la gestión del uso del tiempo. Gracias a las TIC se abren posibilidades nuevas que pueden ser utilizadas por sectores marginados laboralmente, trabajadores y trabajadoras del hogar, jubilados y jubiladas, discapacitados y discapacitadas, etc. Se trata de una visión contrapuesta a la que señala la desigualdad social que producen las TIC al comienzo de este punto: “si un jubilado o un ama de casa disponen o desean emplear un número más corto de horas para su dedicación al equipo, tan solo es necesario adaptar los objetivos adecuados al tiempo disponible” (Elías González et al. 2008:155). Aunque esta cita no se ajusta a parámetros de igualdad de género, es válida a modo de ejemplo de su reflexión. Pero no podemos olvidar ciertos riesgos que aparecen en esta propuesta tales como encerrar en sus casas a determinados grupos sociales. Al final, esta perspectiva propone la idea de que calidad de vida es un concepto intrínsecamente ligado al de calidad del trabajo y, finalmente, observamos de nuevo esta idea de tiempo lineal de la vida donde el trabajo remunerado se erige como protagonista de nuestra existencia.

2.1.4. Gestión del tiempo desde una perspectiva de género

Varios factores generan situaciones de conflicto, incompatibilidad y estrés, en relación a una adecuada gestión del tiempo, y en este estudio proponemos el análisis y su gestión desde tres puntos de vista: el económico, el social y el cultural.

En primer lugar, el punto de vista económico, ya sea en el ámbito individual o de la unidad familiar como el de la empresa. Como ya hemos explicado, el tiempo es un recurso limitado y su uso se puede valorar en términos económicos en el contexto de una sociedad capitalista. Ignacio Buqueras y Bach (2006) propone un método de organización y utilización del tiempo, de ese algo irrecuperable que medimos en horas minutos y segundos y del que todos disponemos en igual medida. Pero esta igualdad desaparece a través de su gestión de manera consciente o inconsciente. Todos tenemos, también, el mismo ciclo circadiano, la repetición de determinados ciclos naturales diarios en términos de sueño y vigilia, alimentación y reposo, actividad y descanso... Se desprende que todos tenemos las mismas necesidades vitales, pero observamos la misma cuestión, en su gestión aparece la desigualdad y mayoritariamente, en las ciudades, acabamos siendo víctimas del estrés, de forma que no siempre se realizan dichos ciclos de forma satisfactoria. La flexibilidad laboral puede ayudar a paliar estas desigualdades, pero como observábamos en el punto anterior, la velocidad urbana y tecnológica también

pueden aumentar estas tensiones. Más adelante analizaremos el tiempo de la empresa, y en concreto el tiempo de la empresa audiovisual.

En segundo lugar, se alude al punto de vista social donde la conciliación de ambos ámbitos, el doméstico y/o privado y el laboral, es el máximo exponente de la gestión del tiempo por parte del individuo. Las administraciones públicas pueden tener un papel relevante en ese contexto. Desde una perspectiva, también social, se hace una mención a los horarios, que vienen marcados de manera previa: el sujeto ajusta su vida a los que le corresponden dentro del contexto social. Un ejemplo de la arbitrariedad de estos usos es la diferencia de los horarios en España respecto al resto de Europa, algo que ocurre desde comienzos del siglo XX. “Aunque parezca mentira, en Madrid, como en Berlín, Londres o París, se almorzaba al mediodía y se cenaba en torno a las ocho” (Buqueras y Bach, 2006:73). Esta visión de los horarios, nos acerca a la cuestión de la importancia de las administraciones públicas y a las necesarias políticas de tiempo, que se desarrollará más adelante. Siguiendo a Buqueras y Bach (2006), se realiza un resumen sobre la interrelación entre la gestión de uso del tiempo, la velocidad y la flexibilidad que las nuevas tecnologías nos aportan y se añade a esta aportación la elección de unos horarios sociales determinados. En este resumen se expone de manera recurrente que la productividad, tanto en el seno de una empresa, como en el de una sociedad, no está directamente

relacionada con un uso de un tiempo más largo para cada actividad. El objetivo prioritario de este modelo de organización del tiempo que propone el autor es mejorar la productividad de nuestra economía y la competitividad de nuestras empresas. “Estos son los dos caminos que conducen a una mejor calidad de vida de la población, y la manera de realizarnos en lo personal y en lo familiar” (Buqueras y Bach, 2006).

Pero otras teorías, entre las que se encuentra la iniciativa *Le donne cambiano il tempo* (Las mujeres cambiamos el tiempo) impulsada por las mujeres del partido comunista de Italia en los años 80 (Legarreta, 2010), proponen, sin embargo, mover el foco de atención, evitar esa concepción masculina de lo que es importante para el individuo a través de la economía y mejorar las relaciones sociales acercando la atención al propio individuo y su entorno.

En tercer lugar se da el punto de vista cultural, y lo que para todos y todas es importante, el papel que los roles aprendidos juegan en el uso y la gestión tanto del tiempo individual como colectivo (Alberdi et al., 2008). A lo largo de la historia, en la sociedad occidental, dividimos el espacio en torno a lo público y a lo privado. Desde una perspectiva doméstica, la mujer se relaciona con este último. Como construcción social, ha sido educada y programada para el cuidado. Eso representa una gran carga de trabajo que se asume de manera *natural*, siendo la maternidad y la crianza las labores que se

encuentran *naturalmente* aceptadas. Almudena Hernando (2012) analiza cómo se ha desarrollado este proceso desde el momento en que la lactancia obliga a la mujer a permanecer por largos periodos de tiempo en el hogar. Por asimilación y cercanía, a estas tareas acaban uniéndose también las domésticas. Esto se ha asimilado de manera tan profunda en la sociedad que la mujer no ha conseguido desprenderse en ningún caso de ese rol. Por poner un ejemplo, aunque se disponga de recursos económicos para contratar personal para la realización de las tareas domésticas, la mujer sigue asumiendo el papel de la organización. Por otro lado, se debe señalar que ese personal sigue estando marcado por un sesgo de género y de desigualdad, ya que suelen ser mujeres que probablemente sean inmigrantes, o de un nivel sociocultural más bajo. Ocurre lo mismo con el cuidado de personas dependientes.

¿Cómo afecta esta cuestión en la gestión del tiempo? Si a esta realización de multitareas se le suma un trabajo profesional remunerado, el resultado es una situación de velocidad y estrés. Y esto por dos motivos: uno por el exceso de trabajo, y ello medido en tiempo, que supone la *doble presencia*, y otro porque los focos de necesidad a los que atiende la mujer no son siempre previsibles, no dependen de su hacer. La organización de esta multitarea ayuda a paliar los imprevistos a costa de gastar más tiempo. “El objetivo de la educación de las mujeres, por naturaleza queda inscrito en la domesticidad, ámbito que no promueve su participación en la

voluntad general” (Murillo, 2006:41). La consecuencia de que sea este, casi siempre, el rol adoptado por la mujer es la importante limitación para el desarrollo de sus propias inquietudes, ya que la mayor parte de su tiempo se lo está dedicando a *los otros* tal y como está acordado en el pacto social que se establece entre hombres y mujeres.

2.2. El uso que las mujeres hacen de su tiempo: “De la entrega al tiempo propio”

Utilizamos el subtítulo del estudio de Soledad Murillo (2006) para definir la perspectiva de lo que a continuación se expone. Por un lado queremos definir el significado de tiempo privado, tiempo que pertenece al individuo. Por otro, queremos ofrecer las herramientas que actualmente están al alcance para modificar los usos del tiempo y corregir las desigualdades que provoca, entre ellas la de género. Estas herramientas son las políticas de tiempo.

2.2.1. El tiempo privado

Se adoptan las dos acepciones del concepto de privacidad que tendremos que distinguir en la discusión de grupo. En primer lugar se alude a lo privado como la *apropiación de sí mismo*, marcando la idea de privacidad, retirada voluntaria y puntual de un espacio público, para beneficiarse de un tiempo propio. La segunda acepción tiene un significado totalmente diferente y se entiende como *privación*

(*de sí*). Este último contenido se identifica con el tiempo doméstico, con el tiempo del cuidado. “No tiene el privilegio de la reserva, no se puede sustraer de las demandas ajenas y se traduce en una presencia continuada y atenta a los asuntos de los otros” (Murillo, 2006:XVI).

Desde una perspectiva de género, y aquí conviene recordar que nos encontramos en el terreno de lo social y no de lo natural, la primera acepción está relacionada con el universo masculino mientras que la segunda pertenece de forma generalizada al universo femenino. Cada acepción se traduce en una forma de entender el mundo ajeno y lo público. Claramente ambos conceptos influyen en la toma de decisiones a la hora de gestionar el uso del tiempo. Ambas acepciones se necesitan y se complementan. Por un lado, sin la mujer en la esfera privada que cubra el ámbito de la necesidad no podrá darse ni el ciudadano, ni el gobernante, “sin la Sofía doméstica y servil no podría existir el Emilio libre y autónomo” (Murillo, 2006:41). Pero en la otra cara de la moneda Almudena Hernando (2012) eleva el papel relacional que se desarrolla en el ámbito de lo femenino, no lo describe como un servicio auxiliar necesario para el desarrollo del hombre sino como la esencia misma del fin del ser humano, de su supervivencia. La individualidad que se crea a través del concepto del ciudadano autónomo es una fantasía, es también una construcción social, con sus ventajas, pero también con sus desventajas para un sector masculino que se ve alejado

obligatoriamente, y también *naturalmente*, del espacio de afecto y cuidado.

En cualquier caso, una mujer para ser sujeto precisa contar con una poderosa voluntad de *deslealtad*. Los conflictos derivados de esa deslealtad al sistema familiar inciden en el desarrollo de la actividad laboral remunerada. También en la búsqueda de un tiempo privado tal y como requiere el proceso creativo que llevan a cabo las mujeres directivas de la obra audiovisual de ficción, se necesita un tiempo de reflexión íntima, de recogimiento, se necesita un tiempo propio. En palabras de Soledad Murillo (2006) “de retirarse, concederse una parcela de soberanía”. Diremos que se necesita de un tiempo privado en el sentido de la primera acepción. El sentimiento de deslealtad se produce porque “lo doméstico no se estrecha en los límites del hogar, es más una actitud encaminada al mantenimiento y el cuidado del otro. El individuo no se percibe auto reflexionando y, en cambio, está atento a cubrir las necesidades afectivas y materiales de los otros sujetos (...). Una mujer tiene que pensar su ausencia del espacio doméstico o negociar su duración, o corre el riesgo de que todo se desbarate” (Murillo, 2006:9). Eso, insistimos, sin que importen los niveles de cualificación o los grados de delegación en el servicio doméstico.

Es un *pacto social* el que obliga a estas formas de organización. Un pacto social que pasa por *natural* y que no se cuestiona. Esto queda

reforzado por la idea de que es lo femenino lo que se asocia a la naturaleza, “se le infunde el enamoramiento como la forma acabada de su felicidad y la reproducción como tarea ineludible para su complitud” (Murillo, 2006:48). Mientras, lo masculino logra su identidad alejándose de ella. Desde un punto de vista histórico en la Edad Media se establece un *pacto de sujeción, un estado de naturaleza*, y en la Edad Moderna se establece un *pacto social, un estado de derecho*. Esto es así para que el universo masculino se desprenda del estado de naturaleza y se transforme en un sujeto político. Mientras tanto el universo de las mujeres ha de someterse a los imperativos de la naturaleza. “Todo un dominio de la actividad humana, a saber, la nutrición, la reproducción, el amor y el cuidado que en el curso del desarrollo de la sociedad burguesa y moderna pasa a ser lote de la mujer, y es excluido de las consideraciones políticas y morales y relegada al ámbito de la naturaleza” (Murillo, 2006:34).

2.2.2. La autonomía del uso del tiempo

Definimos la autonomía del uso del tiempo como la libertad del sujeto para organizar el tiempo que le es propio. Dicha autonomía, para que sea legítima socialmente, ha de ser autorizada por los demás sujetos del entorno. Existen dos tareas que se presentan como ineludibles: el trabajo remunerado y el trabajo del cuidado. Ambas están marcados por prioridades ajenas al individuo que las realiza. La primera suele estar clara y definida, la segunda responde a unos

focos de necesidad. Por otro lado, la autonomía en el uso del tiempo diferencia el tiempo privado como propio, autónomo, y el doméstico, heterónimo. Se trata de una modificación del pacto social entre hombres y mujeres y de ahí la necesidad de seguir estudiando las razones de las diferencias para la creación de propuestas. La falta de esa autonomía en el universo de pensamiento femenino hace que el techo de cristal se afiance a pesar de que la legislación favorezca la inclusión de mujeres en los puestos de poder y de toma de decisiones, ya que no se está enfrentando la cuestión en su raíz, tan solo en su apariencia. Por eso no se trata, tan solo, de tener la posibilidad real de hacer un uso libre de la gestión del uso del tiempo, es necesario tomar conciencia colectiva de las responsabilidades sociales que todos tenemos.

Por poner un ejemplo, al realizar las encuestas de empleo del tiempo se hace necesario redefinir el concepto de *tiempo libre* ya que en general es entendido como el tiempo que resta del empleo del tiempo de trabajo remunerado y que es utilizado de muy diferentes maneras por hombres y por mujeres. Otro ejemplo sería la responsabilidad doméstica, el tener personal para realizar las tareas del hogar no conlleva que las mujeres queden exentas de las mismas, ya que se trata de un proceso de organización y toma de decisiones que requiere de una presencia activa. Asimismo es necesario valorar

el coste de la *oportunidad perdida* (Murillo, 2006)²¹ que supone para las mujeres el abandono del espacio público cuando deciden trabajar tan solo en el ámbito doméstico, o la pérdida de la autonomía del tiempo que conlleva un exceso de tareas que puede permitir tener una perspectiva diferente de la propia vida. Un ejemplo que favorece el debate y que empieza a ser un clásico son los embarazos, partos y crianzas de mujeres dedicadas a la política que ocupan o han ocupado un puesto de relevancia como son Soraya Sáenz de Santamaría y de Carme Chacón. En general, son noticia porque renuncian a sus bajas maternales debido a la responsabilidad que supone su obligación laboral. No pretendemos realizar un juicio de valor, pero en cualquier caso, decidan lo que decidan el coste de la oportunidad es muy elevado, demasiado elevado para ser justo pero inevitable en una sociedad patriarcal y capitalista.

El espacio doméstico está construido por los usos y costumbres de los sujetos relacionales, y la esfera pública está reservada a los sujetos individuales, sin ataduras. Esos sujetos individuales suelen ser históricamente hombres por lo que la integración de la mujer en el espacio político, público, resulta no tener raíces, no se encuentra

²¹ En el diccionario de la revista *Expansión* se define el coste de oportunidad como: el valor de la mejor alternativa posible a la que se renuncia para llevar a cabo una acción o decisión económica. Por ejemplo, cuando una persona mayor de edad decide continuar con sus estudios, sería el coste de la decisión de no emplear el tiempo en un trabajo remunerado. En relación al género, cuando una mujer decide trabajar tan solo en el ámbito doméstico, el coste que implica abandonar el ámbito laboral tanto por su remuneración como por la ausencia dentro del espacio público.

legitimada en la memoria histórica. Esto afecta a las acciones desde las administraciones públicas, donde se instaura un círculo vicioso: sin mujeres no hay cambio social y sin cambio social parece que no será posible que actúen las mujeres en condiciones de igualdad.

2.2.3. Políticas de tiempo

El antecedente histórico a estas políticas lo encontramos a finales de los años 80, cuando mujeres del Partido Comunista Italiano realizan una serie de importantes acciones, incluida un proyecto de ley, a raíz de la iniciativa *Le donne cambiano il tempo* (Las mujeres cambiamos el tiempo) (Legarreta, 2010), a la que ya hemos hecho mención. Resulta útil explicar algunos de los conceptos que en ese documento se desarrollan para que seamos capaces de autocuestionarnos el paradigma actual, distanciarnos de la cuestión y ser conscientes de la problemática que supone que exista una desigualdad de género en la gestión del uso del tiempo. Para empezar, algo que ya se ha señalado más de una vez: se cuestiona el trabajo remunerado como eje central y se ponen en duda diversas soluciones que, también en la actualidad, se toman como las únicas posibles. A continuación exponemos los puntos más significativos de esta iniciativa.

La conciliación parte de una perspectiva que prioriza el mercado y dirige la intervención a la regulación de la jornada laboral. Sería

interesante, por contra, intentar describir otra mirada sobre la conciliación, conciliar el tiempo privado dentro de la sociedad del cuidado. Se podría poner el foco de atención en las necesidades de todas las personas, independientemente de su relación con el mercado laboral, especialmente en las demandas de las mujeres pero también de niños y niñas, población mayor y otras personas en situación de desprotección. Se trataría así de alejar al mercado de su posición central y privilegiada.

Para llevar a cabo el punto anterior, se hace necesario buscar el consenso social y seguir la línea del concepto *Social Care*, concepto interesante cuando se confrontan dos niveles de análisis: el de la actuación y políticas públicas y el de las prácticas cotidianas. También podemos preguntarnos por el reparto de responsabilidades en el cuidado: el reparto de la responsabilidad entre Estado y familia, mercado y sociedad civil, y el reparto en el seno de la familia, entre hombres y mujeres, incluso entre generaciones (Ramos, 2007). De esta manera se subraya el protagonismo y la interlocución de cuatro agentes principales en la provisión de cuidados: el Estado, el mercado, las familias y la sociedad civil.

Además de los distintos niveles de actuación y de las instituciones con responsabilidades sobre los cuidados añadimos el análisis de las categorías de tiempo. Estas van desde el nivel más micro, el tiempo del cuerpo, al más macro, el tiempo de la ciudad. Además, dichas

categorías tienen su reflejo práctico en el Proyecto de Ley realizado por este grupo dentro del Partido Comunista Italiano (Legarreta, 2010):

- a) El tiempo encarnado, ciclo vital. Se corresponde con el Título I “El tiempo en el arco de la vida”.
- b) El tiempo como recurso, se posee o no. Se corresponde con el Título II “El tiempo del trabajo”, el tiempo es un recurso que se compra y se vende en el mercado laboral.
- c) El tiempo como marco, externo e impuesto, cotidiano. Se corresponde con el Título III “El tiempo en la ciudad. (...) en la ciudad los ritmos colectivos cobran vida propia y se desligan de las individualidades que las componen.”

Esta iniciativa ha quedado expuesta tan solo en un plano teórico, como anteproyecto de ley nunca tuvo un desarrollo práctico. Este desarrollo práctico sí ha dado lugar a las políticas de tiempo. Estas han tenido un escaso desarrollo en el entorno europeo. En cualquier caso el *tiempo de la ciudad* (Legarreta, 2010) ha sido el objeto de dichas políticas dejando el tiempo de la vida y el tiempo del trabajo sin desarrollar. Concretamente en nuestro país, existe una invitación explícita en la llamada Ley de Igualdad en su artículo 22. Ahí se otorga a las corporaciones locales el poder de establecer planes municipales de organización del tiempo de la ciudad, para avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre hombres y mujeres, y lo mismo hace el artículo 37 de la Ley 12/2007 para la promoción de la

igualdad de género en Andalucía. La Ley de la Comunidad de Galicia 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres establece las bases para la regulación de oficinas del tiempo y bancos del tiempo en la Comunidad Autónoma (Legarreta, 2010).

Muy interesante resulta la experiencia del Ayuntamiento de Barcelona, que es la primera iniciativa que se constituye en este plano en nuestro país. A finales del 2003 se crea la concejalía de usos del tiempo como instrumento de planificación y ejecución de políticas de tiempo que ha llevado a cabo diversas experiencias que han tenido muy buena acogida tanto en la ciudad como a nivel más global. Esto se traduce en la consolidación de la red de empresas y de la red de municipios (Legarreta, 2010). Esta concejalía como tal ha desaparecido pero el proyecto, como laboratorio, se mantiene tanto en su aplicación práctica, ordenando y apoyando distintos proyectos para el entorno urbano de Barcelona, como en el desarrollo teórico apoyando y publicando estudios sobre el tiempo de la ciudad.

En este epígrafe reflexionamos sobre los bancos de tiempo, su funcionamiento y sus potencialidades en relación a la erradicación de las desigualdades de género, así como el fortalecimiento de los vínculos sociales a través de la siguiente cita: “Las personas inactivas en el mercado de trabajo remunerado (mayores, adolescentes, desempleados, inmigrantes, diversidad funcional, etc.) pueden redefinirse como productoras y contribuyentes y no simplemente

como receptoras de ayudas. Todo tiene el mismo valor ya que se mide en horas, se hace visible por tanto el trabajo tradicionalmente desempeñado por las mujeres de forma gratuita en el ámbito doméstico-familiar, y dotarlo de valor y reconocimiento social. No se crean como un objetivo en sí mismo sino que tienen un carácter instrumental” (Legarreta, 2010:80).

Para terminar volvemos a la iniciativa italiana. En la propuesta de ley de las italianas, la consideración de un tiempo de atención afectiva dota a hombres y mujeres de un tiempo excedente para su privacidad (Murillo, 2006). Y es ahí donde se pretende llegar con este estudio: el poder legislativo está obligado a legislar para legitimar la igualdad, pero las administraciones públicas son el recurso para hacerla efectiva, pero para ello hay que seguir analizando las causas de la desigualdad de género y no retroceder respecto a la asignación de funciones respecto a los componentes del tiempo de vida que se apuntaron como herramienta metodológica.

2.3. ¿Cómo se utiliza el tiempo para representar la vida? La empresa productora de ficción

2.3.1. El tiempo del trabajo

Desde un punto de vista socioeconómico, se hace referencia al capital humano, como explicación dominante de las diferencias de

retribución económica. Se enfatiza el *esfuerzo* como si este solo se debiera a las capacidades cognoscitivas del sujeto. En este contexto, las mujeres parecen mostrar un distinto compromiso con su proyecto profesional (Murillo, 2006).

En el ámbito empresarial, se hace alusión al concepto responsabilidad social de la empresa. Para que una organización sea socialmente responsable ha de cumplir con tres demandas: la responsabilidad económica, la responsabilidad social y la responsabilidad ambiental. “Las organizaciones deben, por tanto, garantizar la sostenibilidad en el tiempo del mercado, que es una institución social, y no solo beneficiarse de él, es ahí donde radica la esencia de la responsabilidad social” (Martín Castilla, 2007:41).

De estos tres pilares, nos corresponde hablar concretamente de la responsabilidad social. Para poder aplicar el enfoque adecuado a este estudio, se debe mover el punto de atención de la economía de mercado hacia las motivaciones del sujeto. Desde un punto de vista, y en concreto desde un punto de vista de género, las empresas tienen muy difícil ejercer su responsabilidad social, ya que el capitalismo salvaje, al perpetuar el patriarcado, relega a las mujeres al espacio doméstico.

Si el foco de atención está sobre el sujeto, veremos cómo la responsabilidad social de la empresa no atiende con un compromiso

claro al cuidado de las personas más allá de la renombrada conciliación. Las mujeres poseen una carga global mayor de trabajo. Sabemos que “hablar de conciliación lleva implícito el reconocimiento de la existencia de un conflicto, de un desequilibrio” (Fernández Llorente et al. 2008:79) y ciertamente está vinculado a la problemática alrededor del tiempo y el espacio urbano. La conciliación se intenta resolver a través de la legislación de la que hablaremos más adelante. Pero esta resolución será parcial ya que se encuentra dentro del paradigma de economía de mercado en un mundo patriarcal. Esta legislación en nuestro país tiene como leyes señaladas la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y para la Atención a las Situaciones de Dependencia y la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que ha tratado de dar un nuevo impulso a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Existe una creencia muy extendida en nuestro país, en nuestra opinión errónea, que es la de relacionar horas de presencia con competencia y productividad. Por ello, junto con la correcta posición del foco sobre el sujeto, “todo cambia si el tiempo se gestionara en función, por ejemplo, de los enfoques organizativos basados en la excelencia” (Martín Castilla et al. 2008:29). A través de esta metodología las organizaciones desarrollarían la gestión del tiempo de manera tal que se mejore la actividad y el servicio. Se trata de adoptar una filosofía de calidad que observe tanto las necesidades

como las expectativas de los diferentes grupos de interés del proceso productivo. No serían solo los clientes, también “las personas que integran la organización y que tienen unas determinadas necesidades y expectativas con respecto a la organización, los aliados con los que establece relaciones de colaboración y cooperación, la sociedad en su conjunto, así como todos aquellos que tienen intereses económicos en la organización” (Martín Castilla et al. 2008:29).

Así, podemos concluir que la responsabilidad social es un enfoque ético que hace que las relaciones de mercado entre entes económicos se transformen en relaciones laborales y mercantiles entre personas.

Esto no está en oposición con una orientación empresarial hacia los resultados que deberá buscar sostenibilidad en el tiempo. Pasaríamos así de una cultura del esfuerzo, es decir de los sujetos hacia las empresas, a una cultura de lo ético, donde las personas serían el activo más importante de la organización. Las empresas deben garantizar unos valores éticos en la gestión del capital humano y preocuparse por el bienestar de las personas que la integran, compatibilizando sus objetivos con los de desarrollo individual, incluida la vida familiar, y profesional de cada persona.

El factor tiempo en el mundo empresarial nos describe un plano de dificultades para la sociedad del cuidado y, por ello, para las mujeres, tal y como está organizada la sociedad según el simbólico pacto social

de género que ya hemos citado. Por un lado, entendido en términos previos a la actual crisis, hemos asistido a una regulación de la jornada laboral, pero a la vez se han desvelado contradicciones y desigualdades respecto a la misma. Así lo manifiestan Núñez Domínguez et al. (2007:100): “Cuando nos referimos a tiempo y trabajo hay que señalar que en los últimos años la legislación europea se ha encontrado bajo una gran presión marcada por la globalización, la competitividad y la exigencia empresarial de mayor flexibilidad. La directiva de 2003, relativa al tiempo de trabajo, que viene a sustituir la de 1993, representa un logro significativo para la ciudadanía europea porque dejó establecidos los periodos mínimos de descanso diario, las semanas de las vacaciones anuales. La semana laboral se redujo a 38 horas y se reguló el trabajo nocturno. Los requisitos mínimos y máximos tienen carácter obligatorio para todos los estados miembros de la Unión Europea. Reconocemos con Chinchilla (2003) que España es uno de los países donde más horas se pasan en el trabajo, aunque eso no signifique que sea trabajando eficazmente”. Buqueras (2006), a modo de ejemplo, asegura que España es el país europeo en el que más reuniones de trabajo se celebran. Su conclusión final es que es un exceso, un malgasto, un derroche de energías, una mala gestión del tiempo.

Y muy probablemente se pueda aplicar a la empresa cinematográfica, cuya exigencia en la planificación de cada proyecto y el diseño del mismo desde el trabajo en equipo, hace de la reunión

la herramienta necesaria a cada paso, lo cual conlleva un elevado número de horas de trabajo. Tal y como explica Núñez Domínguez, no es difícil de entender que en el inconsciente colectivo se relaciona la cantidad de tiempo empleado con la calidad del trabajo desempeñado. En su trabajo empírico se describe cómo en los cuestionarios los directivos y directivas de empresas andaluzas manifiestan su desacuerdo con la idea de que el número de horas que un trabajador pasa en su puesto de trabajo es un indicador de productividad. Sin embargo, durante las entrevistas, estos manifiestan que el número de horas es un valor de peso.

Para poder entender mejor cómo afecta el tiempo de la empresa en la vida de las mujeres, distinguimos entre tiempo autónomo, y tiempo heterónomo, que es aquel regulado por el exterior, por normas no controlables por la propia persona. Este sería el más propio de la mujer, porque no solo vive en función de su horario laboral, sino del horario del colegio de sus hijos, del horario de las actividades extraescolares, del horario del comercio, etc.. El tiempo autónomo te permite un mayor nivel de autoconciencia. A la hora de gestionar el tiempo de la vida permite a la persona acercarse más a sus intereses, desarrollando las habilidades que posibilitan adquirir determinados compromisos. Dentro del mundo laboral existen dos concepciones diferentes, la extensiva, por horarios, y la intensiva, por objetivos (Núñez Domínguez et al. 2007) . En la producción de ficción

hablamos de los dos conceptos superpuestos dependiendo de la categoría profesional.

La legislación intenta equilibrar la situación cambiante dando amparo legal a dichos cambios y protege explícitamente contra la discriminación de los trabajadores por su sexo y es de largo recorrido en la Europa comunitaria. En marzo de 2007 se promulga la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, donde una de las novedades más interesantes es que no habla solo de lo explícito, de la discriminación directa, sino también de la discriminación indirecta. Se entendería por discriminación directa ser madre, tanto en el acceso como, y sobre todo, en la promoción. Mientras que discriminación indirecta tiene que ver con ser más débil, no tener aptitud para la dedicación plena. La consecuencia de esta discriminación: el techo de cristal (Núñez Domínguez et al. 2007).

Consideramos la ambición y el tiempo de formación y reflexión, como los principales factores de la promoción profesional. Se describe esta situación en la siguiente cita: “Podemos extraer la conclusión de que las mujeres que trabajan en grandes empresas del sector de las TIC con edad entre los 31 y los 40 años, piensan que, para la promoción profesional, los factores que más influyen son la ambición y las oportunidades, siendo el acceso a los puestos directivos dependientes del trabajo desempeñado, la amplitud de intereses y capacidades. Como principal dificultad para este acceso

con respecto a los hombres, las mujeres, señalan que es la costumbre de celebrar reuniones fuera del horario de trabajo en la empresa y que como directivas no tienen tiempo para sí mismas. (...) La sociedad espera *razonablemente* de una mujer en la empresa, que la cuide como si fuera su propia familia, como si fuera un hijo" (Núñez Domínguez et al. 2007:110).

El tiempo de trabajo es de suma importancia. En el entorno urbano es utilizado como un recurso de vida y de estatus social. Una vez hemos revisado este concepto, pensamos que es el momento de incluir un esquema a modo de representación gráfica donde se resuman las distintas tipologías de tiempo que hemos ido utilizando con sus condicionantes:

En la figura 1 se explica el tiempo social, la relación que se establece entre tiempo autónomo y tiempo heterónimo y espacio/tiempo público y espacio/tiempo privado. Las flechas se usan para describir la condición de movimiento que caracteriza este contexto. No podemos apresar el tiempo, es un discurrir que podemos, en términos economicistas, gastar, pero nunca atesorar.



Figura 1. Elaboración propia.

Utilizando el mismo concepto en el color, en la siguiente figura representamos el tiempo individual, el tiempo encarnado, el ciclo vital, contextualizado por el género.

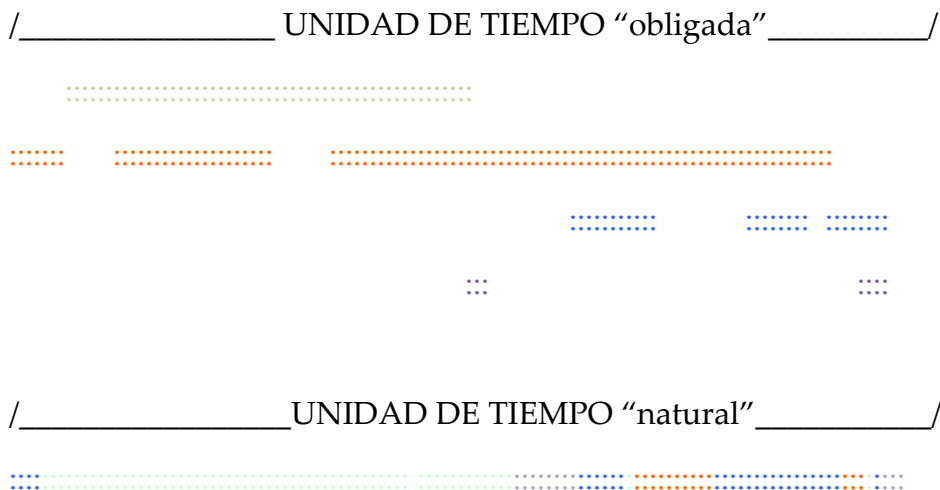


Figura 2. Elaboración propia

Según esta representación, la ocupación del tiempo femenina se caracteriza por una superposición de tiempos, es decir: doble presencia. Sus tiempos son compartidos, sobre todo en lo que se refiere al tiempo privado. Por eso, aunque es un tiempo autónomo, en el entorno femenino, nunca lo es al 100%. La ocupación masculina del tiempo es lineal, están marcados claramente los tiempos de trabajo y los tiempos de cuidado, por eso aunque sea escaso, los límites del tiempo privado son claros y no se superponen con ningún otro tiempo, queda reservado en exclusividad.

2.3.2. El proceso de producción de una obra de ficción audiovisual

El sistema cinematográfico está formado por los tres sectores clásicos en todo proceso económico: producción, distribución comercial y consumo. Considerando este esquema, nuestra investigación se centra en “la producción: diseño, planteamiento y realización material de las películas, desde la financiación, organización y administración de sus fases de preparación rodaje y finalización, hasta llegar a la obtención de un negativo” (Cuevas, 1999:42). El proceso de producción resulta la génesis desde donde se *piensa* la historia, desde donde se *cuenta* al resto de las personas. Y donde realiza su trabajo la categoría profesional que se estudia en este caso, esto es el grupo directivo formado por directivas y

directivos de la gestión y de la creación de la producción audiovisual.

Interesa la especificidad de esta industria, ya que no está regida por los mismos principios económicos que la industria general de bienes de consumo. De entre los principios que Cuevas (1999) indica como esenciales y específicos, apuntamos los que inciden en este trabajo porque ponen en igualdad de condiciones a hombres y mujeres ante la consecución de un fin, dedicarse a la creación de obras de ficción:

- a) Cada película es un prototipo. La realización de cada obra de ficción audiovisual supone tal inversión de trabajo, tiempo y capital que los errores resultan decisivos.
- b) No existe una relación directa entre las inversiones efectuadas en una obra cinematográfica y la excelencia de su resultado.
- c) No existe norma o criterio para fabricar películas de éxito seguro y, en consecuencia, no es posible calcular *a priori* el valor económico final de una película, ya que la demanda cinematográfica varía en función de una calidad apreciada de forma subjetiva por el espectador.

Una apreciación sobre la exhibición, no tanto en lo relativo a la gestión empresarial sino al consumo del producto del que estamos hablando: “Si una película es considerada mercancía debemos tener en cuenta que el consumo se produce en masa. Físicamente es un

producto duradero. Puede conservarse indefinidamente, y sin más limitación para su consumo que la pérdida de actualidad" (Cuevas, 1999:48). Es decir, estamos ante un producto de consumo masivo, que a la vez se convierte en un objeto cultural que pervive en el tiempo y puede considerarse como parte de la historia, tanto por su contenido como por su forma.

Aunque no se cuenta con muchos datos cuantitativos relativos a esta cuestión, podemos decir que las productoras de ficción en España suelen ser pequeñas y medianas empresas que se organizan en torno a un proyecto concreto. No suele existir una cadena de producción lo suficientemente constante dentro de una de estas empresas como para permitir que una empresa reproduzca un modelo de trabajo. Existe un modelo mixto de empresa de producción audiovisual que compatibiliza el trabajo de ficción con otras producciones audiovisuales que permiten el flujo de capital y que actúa de red financiera. La producción ejecutiva personalizada en un único representante, organiza los proyectos cinematográficos con un equipo humano externo. Los proyectos cinematográficos se montan, en lo relativo a los recursos humanos, en torno al llamado contrato por obra y servicio.

Los profesionales contratados se denominan *free-lance*, no dependen de una empresa sino de varias y trabajarán para ellas en proyectos concretos en periodos de tiempo que pueden variar de los

seis meses a las cuatro semanas, e incluso a jornadas sueltas. De manera consciente, se da por supuesto que si trabajas en esta industria prácticamente no existe el tiempo fuera de la jornada laboral excepto para satisfacer las necesidades vitales básicas del sueño y la comida. El tiempo de vida se entrega al proyecto. Dicha afirmación se argumenta apuntando que toda producción de ficción se define en relación a la jornada de trabajo siempre en términos de características especiales que hacen que los tiempos de trabajo sean totalmente flexibles. Flexibilidad relativa a los condicionantes de la obra, rodajes nocturnos, rodajes alejados del domicilio habitual, etc. Y aquí de nuevo nos preguntamos cómo esta organización peculiar del tiempo de vida, constituida por periodos de trabajo intenso salpicado de otros más o menos largos de incertidumbre laboral pero con la posibilidad de tener que disponer al completo del tiempo de vida, afecta a la composición por sexo de los equipos directivos.

Por otro lado, está la precariedad financiera. Un proyecto cinematográfico es un proyecto arriesgado como ya hemos dicho, pero además “resulta explicable que esta producción resulte una especie de aventura, dado su enorme riesgo, riesgo que puede eliminarse –al menos en parte– por empresas que sean capaces de mantener una producción regular y continua. Pero para colmo de males, la industria cinematográfica tiene una reputación desfavorable entre la banca y el capital privado” (Cuevas, 1991:49). Como tantas otras industrias, es un sector dotado de una serie de ayudas por parte

del Estado que tratan de regular su desarrollo. Esto ocurre en España y en tantos otros países, entre ellos Estados Unidos, aunque sea de manera indirecta. Se muestra este esquema para constatar que es manifiesta la implicación de las administraciones públicas en las producciones cinematográficas hasta el punto de regular su funcionamiento. Se expone un esquema general de protección que puede tener lugar en alguna o varias de las fases del ciclo de producción de una obra cinematográfica y que presenta los siguientes mecanismos, posiblemente ya obsoletos ya que nos encontramos en pleno proceso de cambio de modelo (Cuevas, 1999):

- a) Durante la producción de la obra puede haber créditos oficiales especializados, a conceder por entidades públicas, en condiciones de interés, garantías y amortización más ventajosas y flexibles que las habituales de la banca privada.
- b) Existen las subvenciones, automáticas o selectivas necesarias para contribuir a la amortización del coste de las películas de producción nacional, y se conceden por los organismos cinematográficos oficiales de cada país. Si los mecanismos son subjetivos (subvenciones selectivas) se tiende a estimular una cierta clase de películas, aquellas que por razones de temática o de un pretendido valor técnico, artístico, o incluso político, en ciertos casos, se considera que deben recibir un trato económico preferente. Existen, por supuesto, sistemas mixtos.

Desde 1995, y avalado por un acuerdo con FAPAE, la Confederación de Productores Audiovisuales Españoles, consigue reformar el sistema. Se le da protagonismo a las ayudas automáticas y se limitan las selectivas a nuevos realizadores y a obras de planteamiento experimental, cuya dudosa comercialidad las hace inviables de no existir dicho apoyo.

Respecto a la importancia económica y al alcance de la industria cinematográfica, una de las acusaciones que suelen hacerse al cine español es que no es industria. En todos los manuales sobre la, a pesar de ello, llamada industria cinematográfica se habla sobre esta cuestión. “Es un arte, una industria, un arte industrial, una industria artesanal, un arte dominado por la industria, una industria dominada por artistas o una extraña mezcla de arte e industria a porcentajes de casuística indeterminable donde las posturas encontradas se producen con más facilidad que las coincidencias. (...) ¿Qué es entonces aquello que condiciona hasta tal punto las relaciones entre directores y productores? (...) El cine se hace, es cierto, con buenos guiones y mejores ideas, pero también se hace con dinero. Y la única manera de seguir haciéndolo es que la anterior película recupere la inversión, más un poco más, porque hay que hacer de inmediato la siguiente” (Cuevas, 1999:101-103).

Este modo de producción está alejado del concepto, ya definido, de responsabilidad social de la empresa, excelencia, etc. Frente a otros

modos de organización más modernos de grandes empresas, la cinematográfica presenta una atomización en torno a productos concretos tal que finalmente, el producto *engulle* al proceso productivo y a sus participantes. Tiene que ver con el sentido de prototipo de cada uno de los proyectos, con la tradición productiva propia a pesar de su corta vida y puede tener que ver con la falta de relación extralaboral de los empleados una vez finalizan los proyectos y su falta de continuidad dentro de una empresa. Pero la explicación a esta situación también la encontramos en estas reflexiones donde se explica el trecho que transcurre entre la legalidad y la realidad de las empresas: “Aunque existe la idea común de que las empresas deberían tratar a sus trabajadores de manera justa, que la dimensión social y ética de las empresas es cada vez más importante, la realidad es que en demasiadas ocasiones las creencias que se comparten, personas y organizaciones, son prejuiciosas y perjudican seriamente la salud de todas ellas. (...) En muchas ocasiones este prejuicio es sutil y soterrado, no se reconoce fácilmente y, por tanto, es bastante más peligroso (...). Así pues, en la explicación de los prejuicios es más útil centrarse en los intereses y objetivos grupales o en el sentimiento de pertenencia al grupo y a la identidad social” (Núñez Domínguez et al. 2007:71).

El proceso productivo de una obra de ficción se realiza en un corto espacio de tiempo respecto al que sería necesario para respetar un horario adecuado con el tiempo de la vida. Esto responde

básicamente a criterios económicos. Los costes de producción varían en función de muchos condicionantes referidos al contenido narrativo y estético de la obra, pero por lo que más pueden variar es por el número de técnicos y proveedores necesarios y la duración de sus servicios.

El principio de todo proceso productivo resulta ser un *milagro*. Hay dos formas de iniciarlo: por un lado, desde la empresa se pone en marcha un proyecto y comienza la fase de desarrollo del mismo con la escritura del guion; por otro, también muy habitual, puede ocurrir que un proyecto llegue ya desarrollado a una productora y esta decida producirlo. De esta última forma, el guion no entra, por lo general, en el esquema productivo como un proceso. A pesar de que necesita de un trabajo arduo y constante, normalmente no se remunera el esfuerzo invertido sino el resultado final. En muchos de los casos, detrás del guionista también hay un director o una directora que utiliza el guion como camino para poder realizar un proyecto. En otras, la empresa inicia el proceso de búsqueda y contratación de esta figura. Una vez decidido, se diseña un plan de financiación y comienza el proceso de selección y contratación del grupo ejecutor: dirección de producción y ayudantía de dirección son los primeros. Estas dos figuras realizarán un diseño de la producción donde quedarán reflejados todos los costes asumibles en función de las necesidades concretas. Este plan de producción cuenta con tres ciclos imprescindibles, a saber:

- a) Preproducción: donde se produce toda la preparación de la filmación de la obra. Los grupos que tienen un mayor volumen de trabajo son el ejecutor, el artístico en lo referente a dirección de arte, y el especialista en lo referente a vestuario. También se concretan los aspectos importantes de la fase de postproducción que afecten al rodaje.
- b) Producción: donde se realiza la filmación. Los grupos técnicos realizarán su labor según su profesión a través de las directrices marcadas en la preproducción.
- c) Postproducción: el material filmado y su sonido se componen para la finalización de la obra. El volumen de técnicos se reduce. Dentro del grupo artístico aparece la figura del montador o montadora y el proceso musical alcanza su momento más importante a pesar de que se inicia con anterioridad.

Las figuras del productor o productora y director o directora trabajan en paralelo durante todo el proceso asegurando su continuidad con coherencia. El o la guionista, normalmente desaparece como tal durante el proceso, aunque la *escritura* no termina hasta la decisión del último corte de plano. Estas tres figuras son básicas en el proceso creativo, ya que son las que determinan qué se va a contar y cómo.

Respecto a la idea de promoción de los trabajadores dentro del proceso de trabajo descrito surgen varias preguntas: ¿cómo ocurre en la empresa de producción de ficción?, ¿cómo se contrata y cómo se promociona a las personas?, ¿qué se tiene en cuenta? Toda contratación se produce en cascada partiendo del grupo directivo. El grupo directivo valorará, entre otras cuestiones, la lealtad a la empresa, la capacidad de trabajo y de trabajo en equipo, el umbral de resistencia al estrés, el umbral de resistencia física y psíquica... Por otro lado, y aunque en los últimos años se observa un cambio no cuantificado en este trabajo, se entiende que la vida personal de estas personas durante el tiempo de trabajo no existe. Prácticamente, todo el tiempo de vida es tiempo de trabajo. Como se ha señalado, en su inmensa mayoría este grupo directivo son hombres.

¿Cuáles son las acciones legales que, hasta ahora, han promovido la participación de la mujer en los puestos directivos de la creación de la obra de ficción? Hasta ahora dos son las normas legales que rigen las Ayudas a la Cinematografía: la Ley 55/2007 de Cine y el Real Decreto 2062, por el que se desarrolla dicha Ley. Ambas disposiciones pueden verse desarrolladas con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2/2007 y su reflejo en la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

El Real Decreto-ley 6/2015, de 14 de mayo, modifica la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. “Dos artículos de la Ley del Cine

concentran toda la referencia al género” (Pardo et al., 2008:24). En el artículo 19 se establece que dentro de las funciones del ICAA estará la de adoptar “medidas de fomento de igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual”; la Ley de Igualdad desarrolla este concepto en medidas más concretas hablando de la presencia de hombres y mujeres en la oferta cultural. En el artículo 25 de este Real Decreto se dice: “se valorará que el proyecto aplique medidas de igualdad de género en las actividades creativas de dirección y guion”, aunque este aspecto queda aislado de la enumeración de aspectos concretos para la selección de proyectos candidatos a la ayuda a la producción. En realidad, tal y como se explica, “no se establece ninguna ayuda específica para mujeres directoras, productoras y guionistas. Solo en caso de hipotético empate, lo que no es muy probable al existir 100 puntos en juego, y que este sea entre un director o directora se dará prioridad para conceder la ayuda a esta última” (Prado, 2008:25).

El convenio colectivo de la industria de producción audiovisual, que se está prorrogando desde 2009 y que rige las relaciones entre trabajadores y trabajadoras del audiovisual y las productoras, no está adaptado a la realidad del sistema de producción cinematográfico, y menos aún a las necesidades específicas del sector relativas a la igualdad de género, ni tan siquiera a la conciliación de la vida laboral y familiar. Una de las razones es la que el Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos del Estado Español no puede

firmar dicho convenio ya que no responde a las condiciones legales que así lo exigen. Para poder firmar un convenio laboral los integrantes del sindicato firmante han de permanecer en la misma empresa más de seis meses. Tal y como hemos descrito en el proceso de producción, eso no ocurre. El convenio actualmente en vigor está firmado por los sindicatos mayoritarios que no son necesariamente especialistas en las necesidades del sector.

2.3.3. Contexto de la empresa cinematográfica en Andalucía

La empresa cinematográfica se encuentra dentro del sector audiovisual. Este sector incluye también otras ramas de actividad como son la producción y la emisión de vídeo y televisión, los productos multimedia, los servicios de apoyo a la producción y la comercialización de productos audiovisuales. Según la Fundación Audiovisual de Andalucía (AVA) (2001), clasificaríamos el producto de ficción audiovisual como un producto único o seriado con estructura narrativa o argumental incluyendo así al documental, frente a otros contenidos informativos o de entretenimiento. Su posibilidad de consumo queda determinada por los canales de distribución.

En los años en los que se realiza el citado estudio, 2000-2006, y que sirve de referencia para este epígrafe, el ritmo de crecimiento en el conjunto de las actividades cinematográficas, vídeo, radio y televisión

en Andalucía fue superior al del resto de España. En esto influye el dato que aporta el Instituto Nacional de Estadística donde se manifiesta que en las siete regiones que cuentan con televisión autonómica se localizan alrededor del 85% del total de las empresas audiovisuales registradas en España, siendo este un dato de 1999. Andalucía registra, entonces, el 12% del total de las empresas del sector en España, siendo la tercera en importancia después de Madrid con un 32% y Cataluña con un 20% (AVA, 2006).

Se trata de un sector dominado por la microempresa, es decir, con menos de diez trabajadores, siendo estas un 85% del total. Dentro de Andalucía es en Sevilla donde se localiza casi la mitad de las empresas que son muestra del estudio, y el resto en Málaga y Cádiz fundamentalmente. De estas empresas el 5,3% se dedican a la producción cinematográfica (AVA, 2006).

No parece un sector muy cohesionado y de ahí la gran diversidad que se observa en el asociacionismo. El conjunto de las empresas productoras de Andalucía están articuladas por distintas asociaciones que a su vez están federadas en asociaciones nacionales. Las más fuertes son AEPA, Asociación Empresas Producción Audiovisual Andaluza y APRÍA, Productores Independientes de Andalucía. Estas dos asociaciones son las encargadas de la firma del Convenio Colectivo para las Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía, firmado junto con CCOO y UGT y la Consejería de

Empleo y Desarrollo Tecnológico en 2001, y que, salvo puntuales revisiones salariales, es el que rige en la actualidad.

Según fuentes del Ministerio de Cultura, Andalucía se sitúa en la segunda línea de la producción de largometrajes de ficción entre todas las comunidades autónomas. Con sus trece largometrajes realizados y catorce empresas productoras creadas entre 2000 y 2010, se encuentra por debajo de Madrid, 82 y 82 respectivamente y Cataluña, 96 y 91 respectivamente y más o menos a la par con Galicia, diecinueve y diecisiete respectivamente y País Vasco, diecinueve y dieciocho respectivamente. Aún así, si tenemos en cuenta el número de habitantes resulta una producción bastante baja. (AVA, 2006). Dentro de Andalucía, situamos Sevilla como centro de producción de largometrajes de ficción ya que la sede de la mayoría de sus empresas productoras se encuentra en esta provincia.

En cuanto al régimen jurídico, la producción cinematográfica es 100% privada y de forma mayoritaria pertenecen a una sociedad limitada. En cualquier caso, el cine y la televisión, en Andalucía y España así como en el conjunto de toda Europa se ha desarrollado bajo la protección del Estado.

2.4. Legislación en materia de igualdad en el marco autonómico, nacional y europeo

En ocasiones los cambios que se producen en la sociedad obligan a cambios legislativos, en otras son las decisiones las que producen leyes para modificar el funcionamiento social. El impacto que la legislación provoca en la estructura social que pretende regular puede ser discutible a corto y medio plazo. La conciliación entre el tiempo de trabajo, tiempo de cuidados y tiempo personal requiere de cambios sociales profundos. En cualquier caso, tanto las leyes nacionales y autonómicas que se han ido promulgando así como la normativa europea que se ha generado es abundante e importante en su intención. Su estudio en términos historicistas por un lado y su contenido por otro son cuestiones que nos pueden servir como indicadores en sí mismos de la ideología imperante en el momento.

Para estudiar el contexto y el cambio podemos diferenciar cuatro décadas iniciando el recorrido a final de la década de los 70 tal y como proponen Lombardo y León (2014). Como es reconocido, el cambio de régimen hacia la democracia y las modificaciones en materia social de la legislación es consecuencia de un cambio social ya iniciado en España. La Constitución de 1978 reconoce explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres. Se inicia la década de los ochenta con un gobierno de centro, dirigido por Adolfo Suárez como presidente. La promulgación por ley de la igualdad de

salario en 1980, así como del divorcio por consentimiento mutuo en 1981 son los dos hitos de su gobierno que afectan a la igualdad de género. Menos de cuatro décadas separan estos hitos legislativos de nuestra vida actual. Con ello se pone de manifiesto que en materia de igualdad, la legislación ha recorrido un largo camino en un muy corto espacio de tiempo en nuestro país. En algunos casos la sociedad ha impulsado estos cambios, en otros la dinámica interna de los grupos feministas dentro de las instituciones ha impulsado nuevas leyes para las que la estructura social aún no está preparada y es ahí donde se requiere la investigación para estudiar y modificar las estructuras sociales más profundas.

A partir de 1982, con un gobierno socialdemócrata y un contexto europeo dominado también por la socialdemocracia se impulsan las medidas en materia de igualdad. En 1983 se crea el Instituto de la Mujer. En general, se crea un entramado administrativo en torno a la problemática de la igualdad de género (Lombardo y León, 2014). En 1985 comienza a legislarse a favor del aborto, no sin críticas por parte de sectores feministas por limitar el aborto libre. Se inician los planes de igualdad como principal instrumento de desarrollo de políticas de igualdad según el modelo europeo. La integración de España en la Unión Europea en 1986 obliga a adaptar la legislación en materia de igualdad de género a la normativa de la misma, con lo que se aseguran estas políticas con independencia del signo político de cada gobierno.

En la década de los noventa se consolida la institucionalización de las políticas de igualdad de género. Además, las directivas europeas se implantan en España regularizando las políticas de permisos por maternidad y aplicando legislación en materia de igualdad. El cambio más importante fue el pasar de considerar el permiso por maternidad como baja por enfermedad a aceptarla como una contingencia específica que requería una regularización propia (Lombardo y León, 2014). A partir de entonces en nuestro país y con la alternancia de poder, bien se desarrolla la legislación en torno a las políticas de igualdad, bien se desarrolla una legislación en pro de las familias, como por ejemplo la Ley para la conciliación entre la vida familiar y la laboral aprobada en 1999. En la década de 2000, el gobierno de Aznar introduce el Plan de apoyo integral a las familias (2001-2004) con dos medidas importantes: la desgravación fiscal para las mujeres de 1200€ anuales por hijo menor de tres años y los subsidios a las empresas que emplearan mujeres.

Desde mediados de la década de los 90 hasta final del ciclo expansivo que hemos vivido hasta 2007, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha sido muy importante. Pero, en líneas generales, esa participación está caracterizada por su precariedad, lejos de haber aumentado al mismo paso que la legislación en torno a la conciliación.

La primera legislatura del gobierno de Rodríguez Zapatero se inicia con el primer gobierno paritario en 2004. Se consolidan a su vez los organismos de igualdad, por ejemplo con la creación de la Secretaría General de políticas de igualdad, dirigida en un primer momento por Soledad Murillo, citada en este trabajo. Esta Secretaría General pasa a formar parte del efímero Ministerio de Igualdad creado en 2008. Este ministerio no solo tenía competencia en la igualdad de género, también en otras áreas tales como juventud.

Es la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género la que inicia este corto periodo pero intenso en materia de igualdad. Se trata de una ley pionera en Europa por su diagnóstico de la violencia como un problema estructural de desigualdad de género (Lombardo y León, 2014).

En 2005, la Ley 13/2005 que equipara derechos y obligaciones a través del reconocimiento de plenos derechos a las parejas de hecho y la legalización del matrimonio homosexual, impugnada por el gobierno de Rajoy, es finalmente avalada en 2012 por el Tribunal Constitucional.

La Ley Orgánica 3/2007 para la promoción efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres es la que culmina este proceso. Identifica tres áreas principales de intervención: empleo, mejoras en los permisos parentales y paridad (40/60) en las listas electorales de los

partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Asimismo introduce la transversalidad de un enfoque de género en las políticas públicas. En materia laboral, es la ley que guía nuestro estudio.

Las políticas de atención a la infancia y a las personas dependientes no son estrictamente de género pero sí inciden de manera particular en la igualdad. Si tenemos en cuenta que la infancia es una responsabilidad social compartida y no pertenece tan solo al ámbito privado, familiar, y cuya responsabilidad de cuidado recae directamente sobre las mujeres, el reto sigue estando en la educación de 0 a 3 años.

La Ley 39/2006, Ley de Dependencia, de suma importancia dentro del contexto del estado de bienestar, ha sido también criticada por parte del feminismo al no contemplar desde su génesis la problemática de la mujer como principal cuidadora de personas dependientes y ancianos. Dicha crítica nos sirve como ejemplo de una realidad donde las políticas de igualdad, si bien han sido importantes y en algunos casos como hemos dicho pioneras en el contexto europeo, no fueron ideadas con la suficiente solidez ideológica como para aguantar el azote de la crisis financiera que comenzó en 2008. Fue el propio gobierno de Rodríguez Zapatero el que desmanteló el Ministerio de Igualdad en 2010, con tan solo dos años de trayectoria. Se iniciaron unas políticas que contemplaban una contención del gasto de manera temporal, sin pensar en una crisis

económica que iba a instalarse durante años, los suficientes para consolidar ese retroceso en las políticas progresistas e igualitarias.

La crisis financiera y económica golpea y pone de manifiesto la crisis de las estructuras europeas que no dan una respuesta social a los problemas de la ciudadanía. De hecho, la valoración que de sus instituciones se tiene cae en picado. El Eurobarómetro ²² muestra cómo de 2008 a 2012 la valoración del Parlamento Europeo pasa de recibir un 62% de confianza por parte de la opinión pública a un 25%. Las políticas llamadas de *austeridad* afectan de manera directa a las políticas sociales y en concreto a las de igualdad. Estas políticas regulan los salarios y el gasto público y con ello provocan ajustes estructurales. Se priorizan los objetivos macroeconómicos frente a los objetivos sociales, yendo en contra de los principios que conforman la norma inspiradora de la Unión Europea. Sabemos que la crisis afecta de manera diferente a hombres y a mujeres, sin embargo no hay normativa ni legislación al respecto de esta diferencia cuando se habla de planes de recuperación económica. Esto implica una paralización legislativa y una pérdida de rango o, como hemos visto, desmantelamiento de instituciones, así como un retroceso social en materia de igualdad. El Instituto de la Mujer depende ahora del

²² http://ec.europa.eu/spain/sobre-la-ue/euro-barometro/index_es.htm “Desde 1973 la Comisión Europea se encarga de estudiar la opinión pública de cada uno de los Estados Miembros. Las encuestas del Eurobarómetro analizan grandes temas de interés para los ciudadanos europeos como, por ejemplo: la situación social y económica, ampliación, salud, cultura, tecnología, medio ambiente, etc. Aquí encontrarás los resúmenes de los Eurobarómetros que se publican”

Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad y deja de ser una Secretaría de Estado para depender de una Dirección General por la Igualdad de Oportunidades, dentro de la Secretaría de Servicios Sociales e Igualdad. Bajan los presupuestos del estado que financian las políticas de igualdad de género, con la excepción de Andalucía donde aumentó en un 15% (Lombardo y León, 2014).

La reforma laboral que se desarrolla con la Ley 3/2012 reduce la posibilidad de conciliación, los recortes que comienzan en 2010 dejan la Ley de Dependencia muy comprometida y alcanzan incluso a las políticas contra la violencia de género.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Composición del universo para la extracción de las muestras

Lo primero que extraemos de los anuarios del cine español es la información necesaria para organizar una base de datos en la que se indican los largometrajes producidos en una evolución histórica. Dividimos estos largometrajes por categorías formales: ficción, documental y animación. En todos los casos se definen por ser calificados para su exhibición pública por primera vez en el año correspondiente de publicación. En la columna “Otros” hemos incluido los casos inclasificables, aquellos que son un híbrido entre las otras categorías.

El gráfico número 1 muestra los datos en forma numérica, aunque hay que señalar que hemos consultado tres fuentes:

- a) Los anuarios del cine que publica el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales y que para este estudio se consultan en el año 2014 y 2015.
- b) Los datos que nos ofrece FAPAE²³.

²³ FAPAE es una asociación que a su vez aúna a las distintas asociaciones de productores audiovisuales: AEC (Asociación Estatal de Cine), ADN (Asociación Española de Productores de Documentales), AEPAA-APRIA (Asociación de Empresas de Productores Audiovisuales de Andalucía), AGAPI (Asociación Gallega de Productoras Independientes), EPE-APV (Euskal Produktoreen Elkarte /Asociación de Productores Vascos), IBAIA (Asociación de Productoras Audiovisuales Independientes del País Vasco), PAC (Productors

c) El boletín informativo del mismo instituto del año 2014.

Para los años 2009, 2010, 2012, 2013 y 2014 los datos coinciden de forma cuantitativa; para los años 2007 y 2008 hay ligeras diferencias en los totales de películas producidas entre las distintas fuentes. En los años 2007 y 2008 no se realizaban las divisiones formales comentadas en el párrafo anterior. En cualquier caso mantenemos, aunque con prudencia, los datos de 2007 y 2008 obtenidos de los anuarios, ya que nos resultan interesantes en el histórico que puede realizarse a partir del estudio de *Cine y Género* (2010).

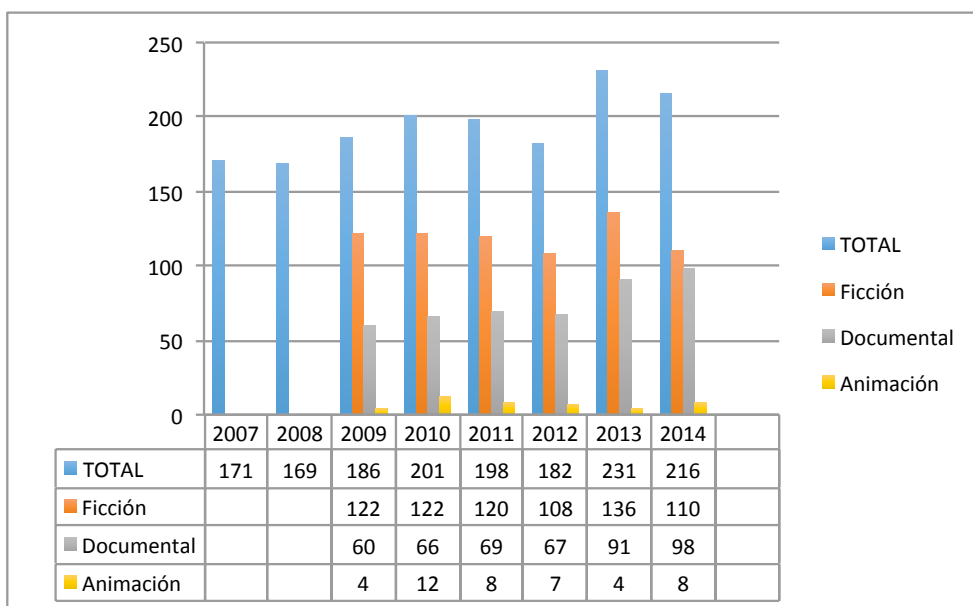


Gráfico 1. Fuente: Elaboración propia

Audiovisuales de Catalunya), PATE (Productoras Asociadas de Televisión de España) y PAV (Productores Audiovisuales Valencianos). Se constituye en 1991.

El gráfico 2 está realizado con datos proporcionados por la Asociación de productores audiovisuales de España, FAPAE²⁴. Además de los anteriores incluye un interesante dato: el coste medio por proyecto valorado en millones de euros. A través de ese dato vemos como año a año ha decaído el volumen de negocio de cada proyecto, siendo estos más precarios, proyectos cada vez con menor coste. Así vemos como el año de mayor producción, el 2015, es el año donde más documentales se hicieron y las producciones tuvieron menos recursos económicos.

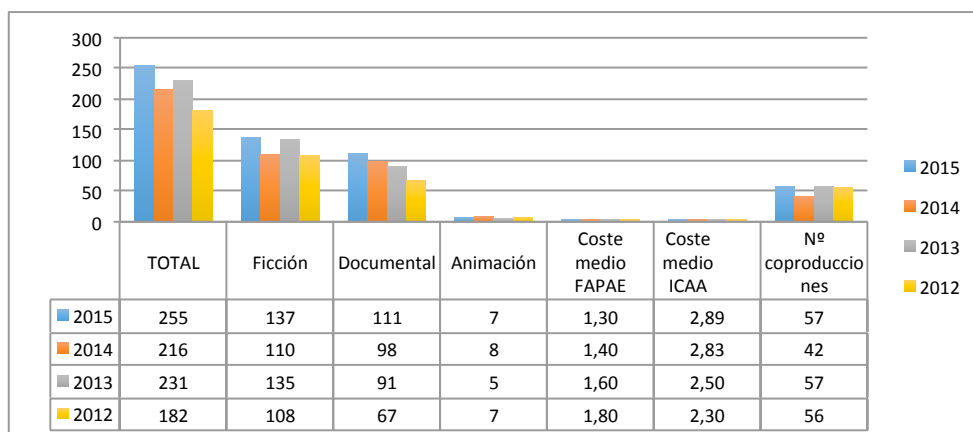


Gráfico 2. Fuente: FAPAE²⁵

²⁴ “Desde su constitución en 1991, FAPAE ha conseguido una posición de prestigio y reconocimiento fundamentada principalmente en su labor de negociar con las distintas instancias de la Administración una legislación audiovisual que posibilite la estabilidad y el crecimiento de una industria económicamente autosuficiente y en el establecimiento de acuerdos, pactos y convenios con los restantes sectores del mercado audiovisual.” http://fapae.es/fapae/quienes_somos. Consultado el 12 de noviembre de 2016. Los datos nos llegan a través de José Antonio Félez, Productor y presidente de la AEC, Asociación Estatal del Cine

²⁵ “ Desde el año 2012 FAPAE analiza el coste medio de una película española. La diferencia con el ICAA es que el Instituto analiza las películas calificadas (ya terminadas) y FAPAE los largometrajes que han iniciado rodaje durante el año. Además, el ICAA no incluye las películas de menos de 900.000 euros de coste, es decir, se presupone que no contabiliza los documentales, y la muestra que realizan suele ser pequeña, entre 20 y 40 películas del total

Los años de menor producción son el 2011 y el 2012. Aunque no podamos establecer una relación causal, coincide con el momento de los conocidos como *recortes* del gasto público, con un cambio de gobierno y con una disminución en las ayudas económicas al sector. A partir del año 2013 va remontando hasta el año 2015, último año del que se tienen datos.

Los siguientes gráficos muestran la disgregación entre hombres y mujeres del grupo directivo a lo largo de estos ocho años en términos acumulativos. Son dos, una estatal y la otra compuesta por los largometrajes realizados con capital andaluz. Es el momento de señalar que los anuarios del cine publicados por el ICAA, fuente principal de los datos que componen nuestra base de datos, mantienen un lenguaje sexista, no consideran los términos directora ni productora. Para diferenciar el sexo de cada uno de las personas nos hemos remitido a su nombre de pila, en caso de duda se ha

de producidas. Por ejemplo, en 2015, el coste medio que ha publicado el ICAA es de 2,8 millones de euros y lo han realizado sobre 21 películas (de las 255 producidas durante el año). Aun contabilizando solo los largos de ficción, es una muestra poco significativa porque fueron 137 las películas de ficción producidas el año pasado, es decir, la muestra representa solo un 15,3% de los largometrajes de ficción y el 8,2% si contamos con todas las películas producidas (ficción y documentales).

FAPAE analiza las películas que inician rodaje (en 2015 fueron 209) y se incluyen todo tipo de producciones (ficción, documental y animación), es decir, la muestra es sobre 209 películas. Lo único que no se contabiliza son las películas de más de 10 millones de euros para no distorsionar demasiado los datos, ya que estas películas de tan altos presupuestos no representan ni el 3% del conjunto de rodajes, mientras que los documentales suman casi el 50% del total de las películas” Nota adjunta a la tabla proporcionada por FAPAE en septiembre de 2016.

recorrido a Internet para buscar fotos. Se muestran, en esta y en las siguientes, el número total de hombres y de mujeres y los porcentajes que representan respecto al total. En el caso de la dirección y de la escritura de guion, nos ha parecido imprescindible separar las personas que realizan dos o más proyectos ya que demuestran una trayectoria laboral más estable económicamente. En el caso de la producción se agrupan si se han realizado tres o más proyectos. El motivo es el de que realizar un proyecto como productor consume menos tiempo que como director o guionista, en algunos casos muy poco, ya que es más una labor ejecutiva que de gestión. Un productor puede realizar a la vez más de un proyecto si fuera financieramente viable. En algunos casos un guionista también. Los directores y directoras suelen estar absorbidos en el proyecto que les ocupa. En este apartado hay que aclarar que en los anuarios se detallan las siguientes categorías dentro del apartado de productor: productor, productor ejecutivo, productor asociado y coproductor. Sin entrar en detalles de cuáles son sus diferencias, hemos seleccionado solo a las personas que participan como productores o como productores ejecutivos. La razón es que son esas dos categorías las que la Academia considera para optar al Goya, máximo galardón a nivel nacional de reconocimiento profesional dentro del sector como mejor película, es decir, la Academia estima que dentro de la clasificación, esas son las personas que pertenecen al grupo directivo, al que toma las decisiones más relevantes.

En el gráfico 3 vemos los resultados en términos cuantitativos relativos a todo el territorio español durante los años ya mencionados:

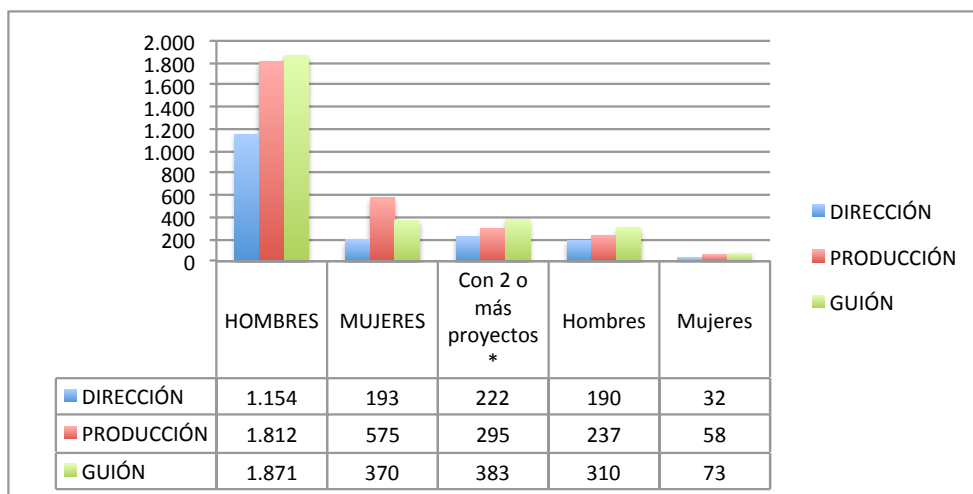


Gráfico 3. Fuente: elaboración propia

El gráfico 4 muestra los datos correspondientes a la comunidad autónoma andaluza.

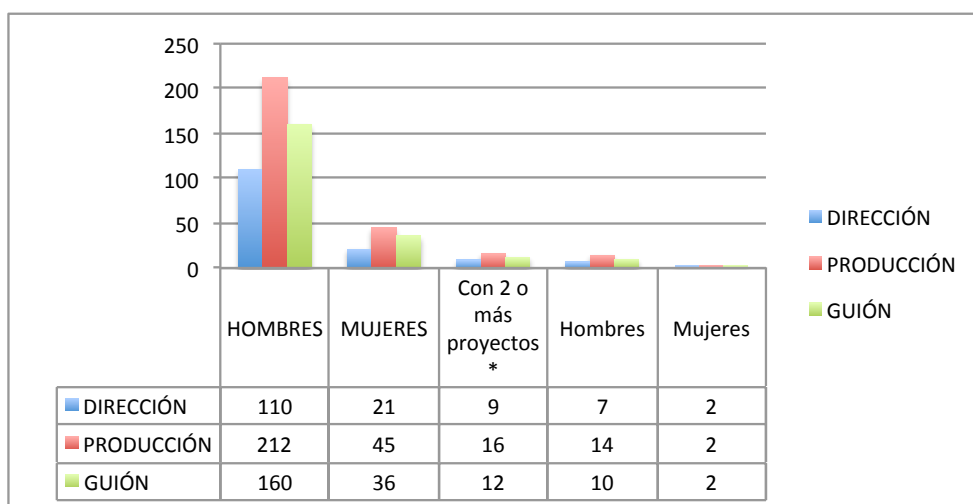


Gráfico 4. Fuente: elaboración propia

Incluimos una tabla para poder ver con claridad los porcentajes de composición. Observamos que, aunque existen diferencias en las subcategorías, la de sustancial en la composición entre hombres y mujeres se mantiene.

ESPAÑA	Hombres%	Mujeres%	Con 2 o más proyectos *	Hombres%	Mujeres%
Dirección	85,67	14,33	222	85,59	14,41
Producción	75,91	24,09	295	80,34	19,66
Guion	83,49	16,51	383	80,94	19,06

ANDALUCÍA	Hombres%	Mujeres%	Con 2 o más proyectos *	Hombres%	Mujeres%
Dirección	83,97	16,03	9	77,78	22,22
Producción	82,49	17,51	16	87,50	12,50
Guion	81,63	18,37	12	83,33	16,67

Fuente: elaboración propia

La probabilidad de encontrar mujeres en la dirección es casi el doble si la película tiene financiación andaluza que si no la tiene, sin embargo el porcentaje de mujeres productoras es visiblemente más bajo en Andalucía. Pero este efecto está muy influenciado por la cantidad de empresas productoras existentes en Andalucía, dato que no es parte de nuestros objetivos. Si son pocas, el dato no es significativo.

Los anuarios nos muestran cómo no todas las comunidades autónomas producen largometrajes destinados a las salas de exhibición. Con la ayuda del departamento informático del CSIC hemos podido elaborar la siguiente tabla que refleja el volumen de producción cinematográfica por comunidades, donde puede verse

que Andalucía ocupa el puesto número cinco si se suman todas las producciones realizadas entre 2007 y 2014. En el año 2014 ocupaba el puesto cuarto en una subida casi constante desde el 2007.

AÑO DE PRODUCCIÓN	Andalucía_sum			Canarias_sum			Cataluña_sum			Galicia_sum		
	N válido	Suma	% de la suma de columna	N válido	Suma	% de la suma de columna	N válido	Suma	% de la suma de columna	N válido	Suma	% de la suma de columna
2007	11	12,00	7,9%	5	6,00	9,2%	71	85,00	12,0%	14	26,00	17,2%
2008	17	20,00	13,2%	3	4,00	6,2%	64	75,00	10,6%	14	17,00	11,3%
2009	12	15,00	9,9%	2	2,00	3,1%	67	91,00	12,9%	13	17,00	11,3%
2010	12	14,00	9,2%	1	2,00	3,1%	90	128,00	18,1%	17	22,00	14,6%
2011	16	19,00	12,5%	7	9,00	13,8%	68	88,00	12,4%	14	15,00	9,9%
2012	19	22,00	14,5%	10	11,00	16,9%	56	72,00	10,2%	19	22,00	14,6%
2013	21	26,00	17,1%	7	8,00	12,3%	69	87,00	12,3%	21	23,00	15,2%
2014	19	24,00	15,8%	17	23,00	35,4%	71	82,00	11,6%	8	9,00	6,0%
Total	127	152,00	100,0%	52	65,00	100,0%	556	708,00	100,0%	120	151,00	100,0%

AÑO DE PRODUCCIÓN	Madrid_sum			País.Vasco_sum			Valencia_sum		
	N válido	Suma	% de la suma de columna	N válido	Suma	% de la suma de columna	N válido	Suma	% de la suma de columna
2007	92	127,00	13,0%	9	14,00	8,6%	10	12,00	7,3%
2008	90	121,00	12,4%	11	13,00	8,0%	13	19,00	11,6%
2009	94	126,00	12,9%	11	11,00	6,8%	23	28,00	17,1%
2010	94	124,00	12,7%	17	20,00	12,3%	17	21,00	12,8%
2011	90	117,00	12,0%	23	29,00	17,9%	20	26,00	15,9%
2012	78	109,00	11,2%	22	29,00	17,9%	17	19,00	11,6%
2013	108	135,00	13,8%	16	20,00	12,3%	18	20,00	12,2%
2014	87	116,00	11,9%	22	26,00	16,0%	18	19,00	11,6%
Total	733	975,00	100,0%	131	162,00	100,0%	136	164,00	100,0%

Fuente: elaboración propia en colaboración con el departamento informático del CSIC

En esta tabla se incluyen todas las comunidades autónomas que han producido todos los años que incluimos en nuestro estudio. Las otras comunidades que han producido, pero no todos los años, son Aragón, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla León, Extremadura, La Rioja y Murcia.

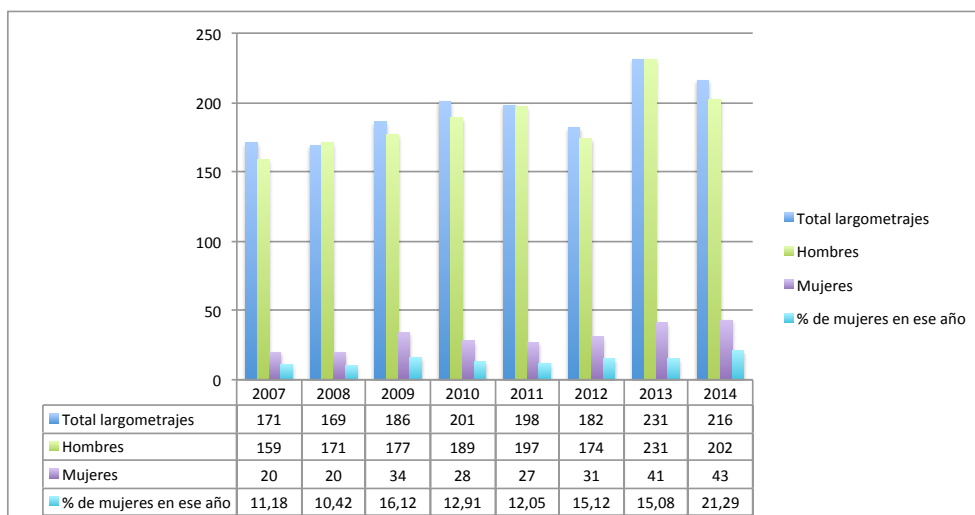
En un primer momento pensamos en realizar un estudio de los componentes del grupo ejecutor, dirección de producción y ayudantía de dirección, de hecho tenemos los datos cuantificados. Pero lo desestimamos, ya que no podemos establecer que estas

personas quieran llegar a pertenecer al grupo directivo. En cualquier caso, es reseñable observar cómo aumenta el número de mujeres en este grupo, el de mandos intermedios, puestos de mucha responsabilidad. En cualquier caso, uno de los datos que observamos es que la probabilidad de encontrar mujeres en el grupo directivo cuando el ayudante de dirección es hombre es menor. O, lo que parece más lógico, las mujeres directoras cuentan con ayudantes de dirección mujeres en mayor medida que los hombres directores.

Vamos a centrarnos ahora en la evolución histórica de los datos según las subcategorías. Referente a las tres categorías, lo que más llama la atención es la subida significativa de mujeres participantes que ocurre en el año 2009. Hay que recordar que tras la Ley de Igualdad, se propicia la participación de las mujeres en los largometrajes, puntuando en mayor medida en el baremo que se realiza para la concesión de ayudas públicas. Tras este repunte vuelve a caer, como ya hemos comentado con anterioridad, pero no a los niveles del año 2007. Esta caída se convierte en subida en el año 2014, donde el porcentaje asciende en las tres subcategorías por encima del 20%. Hay que tener en cuenta que este porcentaje se realiza sobre la producción total de ese año y cada año la producción es diferente por lo que el porcentaje es un valor relativo. Aún así es significativo. También hay que recordar que la subida de la producción se corresponde por un lado con la subida del porcentaje

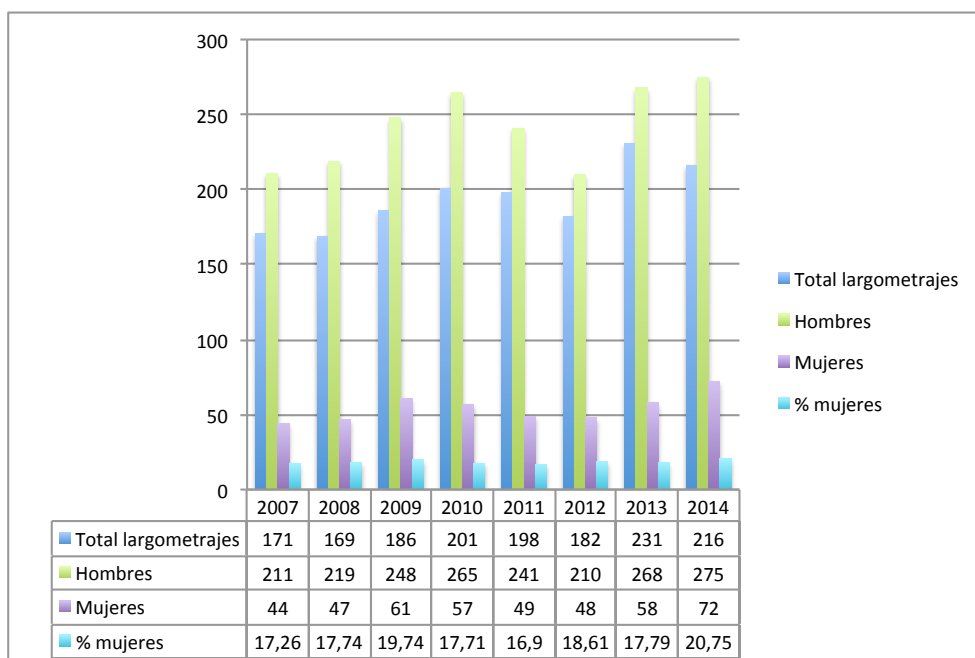
de mujeres directivas participantes pero también con la bajada de los presupuestos de cada proyecto.

En el caso del grupo de dirección:



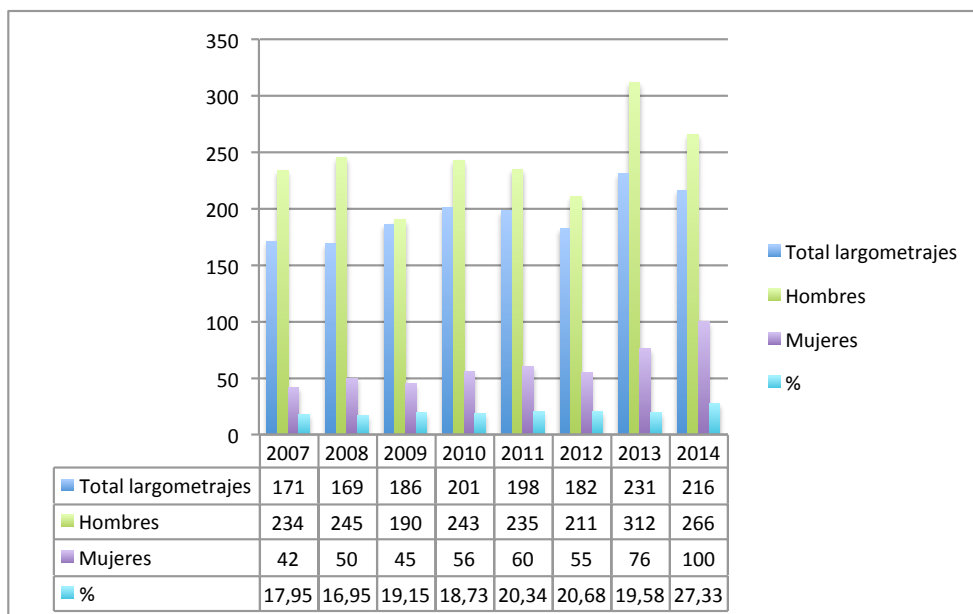
Fuente: elaboración propia

En el caso del grupo de guion:



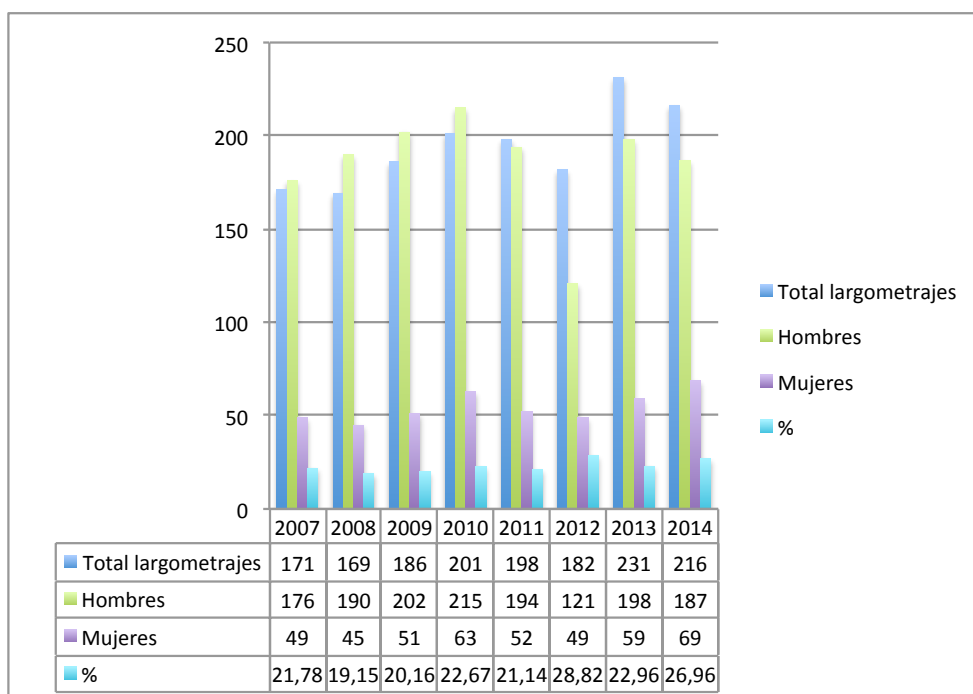
Fuente: elaboración propia

En el caso del grupo de producción:



Fuente: elaboración propia

En el caso de la producción ejecutiva:



Fuente: elaboración propia

Según el índice de feminización²⁶, es decir el número de mujeres que aparecen en una obra cuando ya hay una mujer, en nuestro caso dentro del grupo directivo, el hecho de que haya mujeres entre los productores aumenta la probabilidad de que haya mujeres en la dirección en 1,7 veces. Es decir, la probabilidad de encontrar mujeres en la dirección es casi el doble en películas producidas por mujeres que en películas producidas íntegramente por hombres. Y por la misma razón, la probabilidad de encontrar mujeres en la dirección es once veces mayor si el guion lo ha escrito una mujer, o un equipo de guionistas donde había alguna mujer, que si lo ha escrito uno o varios hombres.

3.2. Composición de los grupos de discusión

A continuación detallamos la composición de cada uno de los grupos de discusión, el G1 compuesto por mujeres y el G2 compuesto por hombres. Se ha procurado que hubiera cierta homogeneidad entre ambos grupos para facilitar la validez de su comparación. Para la realización de estos cuadros, los componentes de ambos grupos rellenaron un cuestionario simple, el cual hemos transcrito en este apartado.

²⁶ Índice de feminización: concepto acuñado en colaboración con Inés Calzada, Investigadora adscrita al CSIC y el departamento de informática. Mide el número de mujeres directivas que hay en el equipo en el caso de que sea mujer la perteneciente a una categoría en concreto. En resumen mide la coaptación por género, en este caso femenino, en el grupo directivo.

Grupo 1, mujeres. G1.

1.	
Subgrupo	Productora / Argumentista.
Edad	55.
Trayectoria profesional	Desde 1978 en Radio Popular como becaria hasta 2012. Más de 30 años.
Nivel educativo	Licenciada en Ciencias de la Información, Periodismo.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	Sí, por la familia.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	2 hijos, uno de ellos dependiente, el otro 33 años, en paro. Separada.
Independencia económica:	Sí, pero ahora con dificultades.
2.	
Subgrupo	Guionista y realizadora.
Edad	40.
Trayectoria profesional	5 años en realización, 3 proyectos de corto como guionista y directora, un proyecto de largo como guionista (y directora, si sale el proyecto...).
Nivel educativo	Licenciatura en Ciencias de la Información.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	Sí, para compatibilizar cuestiones familiares e inquietudes personales.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	No.

Independencia económica:	Sí.
3	
Subgrupo	Guionista y directora.
Edad	42.
Trayectoria profesional	8 años guion y dirección, 6 años como jefa y ayudante de producción, 3 años ayudante de reparto.
Nivel educativo	Licenciatura en Ciencias de la Información. Comunicación Audiovisual.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	No, el rodaje no lo permite, pero sí cuando me dedico a escribir.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	2 hijos menores, separada.
Independencia económica:	Sí, hasta el momento.
4	
Subgrupo	Productora.
Edad	34.
Trayectoria profesional	Productora y variantes durante 5 años, jefa de desarrollo, productora contratada, ventas internacionales, ayudante, etc. durante 7 años.
Nivel educativo	Licenciatura y Máster. Cursos específicos de Producción, MEGA Y EAVE.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	Sí, para equilibrar el trabajo y la vida privada.
Lugar de residencia	Sevilla.

habitual	
Personas dependientes	No.
Independencia económica:	Hasta hace poco, sí.
5	
Subgrupo	Productora.
Edad	38.
Trayectoria profesional	Mi carrera profesional siempre ha estado ligada al área de producción desde 2001 hasta hoy.
Nivel educativo	Licenciada en Ciencias de la Información, Comunicación Audiovisual.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	Sí, el sector lo demanda, depende del volumen de trabajo.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	No.
Independencia económica:	Sí.
6	
Subgrupo	Realizadora de documentales.
Edad	36.
Trayectoria profesional	2 años (2 proyectos: un largo documental y un corto documental). 10 años montando para cine, matos (vídeos para exposiciones, instalaciones,...) En cine específicamente serían la suma de meses unos 2 años.

Nivel educativo	Licenciada en Ciencias de la Información. Comunicación Audiovisual.
Formación continua	No.
Busca flexibilidad en el horario laboral	Sí, para aprovechar mejor el tiempo.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	No (Embarazada de 7 meses).
Independencia económica:	Sí.
7	
Subgrupo	Directora y guionista.
Edad	39.
Trayectoria profesional	Dirección/Guion- 12 años (no siempre remunerados) y un año y medio como jefa de producción.
Nivel educativo	Educación Artística Superior no reglada. Másteres y cursos en distintas universidades de Europa y USA.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	Una hija, convive con su pareja.
Independencia económica:	No, no siempre.

Fuente: Elaboración propia

Grupo 2, hombres. G2

1.	
Subgrupo	Realizador de documentales.
Edad	45.
Trayectoria profesional	Fundador de una productora de larga trayectoria de documentales. Productor y realizador.
Nivel educativo	Licenciado.
Formación continua	La que da la experiencia profesional.
Busca flexibilidad en el horario laboral	La que obliga el sector.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	No.
Independencia económica:	No.
2.	
Subgrupo	Productor.
Edad	48.
Trayectoria profesional	Realizador en TVE. Crea su propia productora siendo directivo de más de 15 largometrajes.
Nivel educativo	Licenciado.
Formación continua	No.
Busca flexibilidad en el horario laboral	
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	Una persona mayor a su cargo.
Independencia económica:	Sí.
3	
Subgrupo	Guionista.
Edad	35.
Trayectoria profesional	
Nivel educativo	Estudios no universitarios.

Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	No.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	No.
Independencia económica:	Sí.
4	
Subgrupo	Realizador de documentales.
Edad	41.
Trayectoria profesional	Free-lance.
Nivel educativo	Licenciado.
Formación continua	Sí.
Busca flexibilidad en el horario laboral	La que demanda el sector.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	Dos hijos menores de 6 años.
Independencia económica:	Con ayuda puntual.
5	
Subgrupo	Director y guionista.
Edad	
Trayectoria profesional	Músico y posteriormente incursión en el mundo cinematográfico.
Nivel educativo	
Formación continua	
Busca flexibilidad en el horario laboral	
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	Dos hijos.
Independencia económica:	Sí.
6	
Subgrupo	Productor.
Edad	45.
Trayectoria profesional	Es fundador de dos productoras. En la

	actualidad y después de la crisis no está activa ninguna.
Nivel educativo	Licenciado.
Formación continua	No.
Busca flexibilidad en el horario laboral	La que ofrece el sector.
Lugar de residencia habitual	Sevilla.
Personas dependientes	Dos hijos en edad escolar.
Independencia económica:	Sí.

Fuente: Elaboración propia

Las características en cuanto a la composición de los grupos son las siguientes:

- a) La mayoría, tanto hombres como mujeres, tienen estudios superiores, en general licenciaturas en Comunicación. Continúan su formación, las mujeres en mayor medida, si lo ven necesario y valoran la formación continua si les ofrece nuevas herramientas para afrontar los cambios tecnológicos en los que nos vemos inmersos, pero también para poder ser más independientes a la hora de llevar a cabo sus trabajos. Entre las mujeres es más visible la atomización de las empresas en torno a un proyecto y, por lo tanto, la precariedad empresarial. Entre los hombres, se entiende que la formación como fase ha terminado y, ahora, es la actividad profesional la que les lleva a ampliar conocimientos, sin embargo las mujeres son más activas o dicen querer serlo, respecto a la formación. Esto es así por dos motivos principales: para seguir profundizando en sus

conocimientos y para poder ser más versátiles dentro del sector.

b) En cuanto a la composición profesional, entre las mujeres cuatro son directoras y guionistas y tres son productoras, de estas tres, una se declara también argumentista; entre los hombres, como actividad principal, dos son productores, tres directores y uno es guionista aunque en este grupo todos participan de las otras categorías en mayor o menor medida. Existe una gran variedad en cuanto a los caminos que les han llevado a liderar sus propios proyectos y la duración de la trayectoria profesional. Como es común en el sector, las guionistas y directoras/realizadoras cambian de departamento dentro del organigrama de la producción según en el momento profesional en el que se encuentran, normalmente por motivos económicos. Nos encontramos así, a dos directoras que han realizado tareas de producción y a otra más cuyo trabajo habitual es el montaje. Las productoras en general no se han separado de este camino, aunque algunas han realizado una carrera profesional dentro de ese departamento jerarquizado como todos, y otras han decidido producir proyectos directamente. Dos mujeres han realizado tareas diferentes a las que nos ocupan, pero dentro del sector de la empresa audiovisual. Existe una horquilla que va de los cinco a los treinta años dedicados a la profesión, aunque podemos situar la media en los doce años. La situación es similar en el caso de los

hombres, dirección y guion son dos actividades que pueden combinarse. La diferencia puede verse en la solidez de las carreras profesionales. Aunque todos los hombres del grupo de discusión han realizado incursiones en otras categorías, su carrera principal está más definida. Esto es así en términos de cantidad de obras realizadas y de reconocimiento social.

- c) Respecto al hecho de tener otras personas a su cargo, hay también una gran variedad. Entre las mujeres hay dos sin personas dependientes a su cargo y tres que son madres con hijos de distintas edades, desde los dos meses a los treinta años. De estas tres, una también declara hacerse cargo de su madre. Además, podemos decir que tenemos a dos participantes en *tránsito*, ya que están embarazadas. Entre los hombres es también variado: dos no tienen personas a su cargo, y del resto uno tiene un hijo mayor y declara hacerse cargo de su madre. Los otros tres tienen niños en edad escolar.

En las próximas líneas se hace referencia a cómo resultó la sesión y cuáles fueron las controversias o matices que ocurrieron durante la discusión entre las mujeres y, posteriormente, en la de los hombres.

En el primer caso, G1, por la propia dinámica de la conversación se mantuvo el orden de las preguntas, tan solo adelantamos la pregunta 6 referida a cuál es el motivo por el que se ven liderando proyectos, ya que, por las respuestas que se fueron dando, enlazaba

perfectamente con la 4, respecto a cómo afecta el proceso de producción en la vida diaria.

La pregunta 1 alude a cómo son las categorías establecidas, el tiempo de trabajo, el manejo del tiempo propio, el tiempo como constructo, percibidas por las participantes en la organización de la vida cotidiana. Aunque no estaba previsto, se hace necesario puntualizar sobre las diferencias existentes entre las participantes con hijos o personas dependientes y las que no los tienen. Esto es así porque los hijos eran un claro condicionante en esta organización, tanto si se tenían como si no.

La pregunta 2 pretende relacionar al grupo con su entorno, los roles adoptados. Quizás no estuvo muy bien expuesta ya que las participantes se desconcertaron y no eran capaces de ver la diferencia respecto a la primera pregunta. Por eso se intenta aclarar exponiendo que eran preguntas parecidas: mientras que en la primera se hacía referencia a cuáles son las motivaciones personales que las llevan a una determinada gestión del uso del tiempo, en la segunda se hacía referencia a los condicionantes externos que obligan a una organización de la vida cotidiana según unas pautas no elegidas personalmente. Es decir, se pretendía saber hasta qué punto las participantes eran autónomas en su gestión del tiempo. Puede ser que la moderadora no expusiera bien la pregunta, pero también se puede

pensar que no se distingue entre lo que las mujeres desean y lo que les viene impuesto.

Por otra parte, la profesora Núñez Domínguez, que actúa como ayudante en este grupo, apunta a tres momentos que se están viviendo entre las participantes del grupo tal y como ellas lo están exponiendo respecto a las prioridades: las que los tienen, priorizan los hijos pequeños frente a todo lo demás; las que no los tienen, priorizan el trabajo frente a todo lo demás; y las que tienen ya una experiencia larga respecto al resto, por fin reconocen que la prioridad es uno mismo. Esto último, por lo menos se expresa como deseo, ya que esta misma participante se contradice varias veces durante la conversación.

En la pregunta 3 se tratan las nuevas tecnologías. Durante la sesión hay que hacer hincapié en que no se refiere tan solo a su uso en el ámbito del trabajo sino también al ámbito privado y/o doméstico. Se quiere comprobar en qué forma son asimiladas las dos cuestiones apuntadas en el marco teórico: por un lado si sentían la velocidad impuesta por ellas, por otro queríamos saber si democratizaba la situación dentro del sector haciendo que sintieran menos desigualdad por razón de género.

En cuanto al proceso de producción y su especificidad, en cuanto a falta de rutina e incertidumbre al que alude la pregunta 4, se observa

cómo dicha organización afecta más al entorno que a la propia participante. Su *empeñamiento* de seguir el camino de su vocación es aceptado por familiares y amigos pero incomprendido de manera generalizada. De hecho durante la conversación, la moderadora, a través de preguntas relativas a la pareja, intenta que aparezca el concepto de *culpa* al abandonar todo, eso sí, después de dejar organizado todo lo doméstico. Pero eso parece que no ocurre y no se hace posible indagar más en los conceptos de *culpa* y *deslealtad*.

En la pregunta 5 se hace necesario explicar varias veces lo que significa en la investigación liderar un proyecto, pertenecer al equipo directivo ya que, en primera instancia, algunas no se ven reconocidas en esa categoría profesional. El concepto del liderazgo es considerado de forma negativa. Más allá de esta cuestión, toda la conversación gira más en torno a la vocación que a la ambición.

A través de la pregunta 6 vemos cómo no existe autoconciencia de género dentro de las formas y contenidos de la producción. Por otro lado, el momento actual de crisis económica hace que la conversación se desvíe continuamente hacia ese terreno. Resulta complicado reconducir la conversación hacia la visión de género, más allá de que se vuelve a aludir a la ambición como concepto en general negativo, sobre todo por parte de las más jóvenes e inexpertas. Sin embargo, hacia el final de la discusión sobre la ambición aparece de nuevo el tema de la maternidad, sobre cómo incluirla en los procesos

laborales. La moderadora pregunta entonces si creen en los hijos como un bien social y por lo tanto en la maternidad como en un hecho que ha de ser asumido por la sociedad y no permanecer en el ámbito no-público. Se observan diferentes visiones, pero en general se acepta que los niños no son compatibles con el entorno laboral, pertenecen a espacios separados. Se aportan algunas soluciones pero no se afronta el problema de qué hacer con los niños.

Las preguntas 7 y 8 aluden respectivamente a *qué* entienden por *tiempo privado* y si se sienten *dueñas de su tiempo*. Parece que por cansancio son las preguntas que menos registros presentan. Pero quizás se deba a otra cosa, ya que en la mal llamada pregunta 9 encontramos un porcentaje significativo de registros, lo que nos muestra que las participantes estaban dispuestas a continuar. Decimos mal llamada porque no es una pregunta, solo invita a las participantes a añadir y comentar temas de su interés relacionados con la gestión del uso del tiempo.

La psicóloga Mónica Ortiz Ríos nos acompañó como ayudante durante la sesión del grupo de hombres. Anotó distintos momentos que le parecieron importantes y posteriormente intercambiamos impresiones.

Lo más relevante es el escaso número de registros anotados respecto al grupo de mujeres. El tiempo de duración fue similar, sin

embargo las muchas anécdotas que la mayoría de los participantes contaron hicieron difícil conducir el discurso. Dichas anécdotas fueron en su mayoría acontecimientos dentro del ámbito profesional.

Las preguntas son exactamente las mismas que en el grupo anterior. Sin embargo, los hombres vienen con una idea preconcebida del tema a tratar, debido a las relaciones personales y profesionales con las componentes del grupo femenino. Quizá por ello, en la primera pregunta todos aluden a sus familias, tanto los que tienen hijos o personas mayores a su cargo como los que no. Este tema prácticamente no se vuelve a tratar durante el resto de la sesión. Los hombres que tienen hijos a su cargo priorizan las obligaciones que puntualmente estos generan, aunque el trabajo les ocupa casi toda la jornada.

Superada esta aparente necesidad de exponer su posición respecto a la familia, probablemente por venir predispuestos a conversar sobre este tema, se finaliza la pregunta 1 y se continúa con la 2 con una idea general: la frontera temporal entre tiempo privado, tiempo de ocio y tiempo de trabajo no existe.

Respecto a las nuevas tecnologías se alude a las redes sociales como ladrones de tiempo. Todos hacen uso, por lo demás, de las herramientas que la tecnología pone a su disposición para la realización de distintas gestiones: banca, compras, etc.

Para la pregunta 4, respecto al modelo de producción y su relación con el uso del tiempo, se hace alusión varias veces a un hecho: el tiempo de trabajo es caro. Claramente hablamos de un tiempo de trabajo profesionalizado, donde lo vocacional es importante pero no se descuida el valor económico del tiempo. Mientras esta vertiente del discurso se pone en marcha, perdemos de vista el tiempo de los cuidados. Se habla poco de cómo el tiempo de trabajo afecta al tiempo de la vida y más del mecanismo interno del tiempo de trabajo en sí mismo: las fases de producción, el trabajo obligado y el trabajo deseado, el ciclo de producción, etc.

Al hablar de la flexibilidad que ofrece el ciclo cinematográfico, trabajar por proyectos, ocurre lo mismo. No se hace ninguna alusión al tiempo de los cuidados ni a las relaciones personales, ya sea con familia o con amigos. La conversación se centra sobre las motivaciones propias, sobre uno mismo como centro de su propia existencia.

Sobre su capacidad de liderar proyectos hablan de forma natural, es decir, dan por hecho lo que son y el grupo al que pertenecen. Se sienten cómodos en ese lugar.

Cuando aparece el concepto de tiempo privado reaccionan como ante algo ajeno y lo relacionan con una situación de introspección más que de oposición a lo público. La familia no pertenece a la esfera

privada, pero también les es difícil enmarcar el concepto de privado. De la introspección pasan al cuidado propio a través del deporte, del tiempo de ocio con los amigos o la realización de distintas actividades, sus aficiones para liberar tensiones. Después reconocen que esos amigos y esas tensiones pertenecen a la esfera de lo laboral, ya que para ellos es un todo.

A continuación aparece un concepto peculiar: la endogamia, más evidente en una ciudad como Sevilla, pero igualmente existente en ciudades como Madrid, como reconoce todo el grupo. Esta endogamia hace referencia a la escasa diferenciación entre tiempo de trabajo, tiempo privado y tiempo de ocio. También nos lleva directamente al concepto de *colegios invisibles*.

En la respuesta a la última pregunta: ¿qué es el tiempo privado?, aparece la familia. No se es dueño del uso del tiempo cuando se tienen obligaciones familiares. De alguna manera se reconoce el hecho de que las cargas familiares son las que hipotecan más las decisiones sobre el tiempo propio.

Muy interesante nos resulta también la aportación final de uno de los productores sobre las largas jornadas de trabajo: propone reflexionar si, una vez se tiene la experiencia suficiente, no es más que una dinámica aprendida de cuando se es más joven y se mezcla lo laboral con las aficiones. Y añade que cuando vas adquiriendo otras

responsabilidades u otros puntos de vista respecto al trabajo te das cuenta que menos horas te cunden lo mismo tanto por eficiencia como por rendimiento económico. Esta aportación abre una puerta a los cambios de formas de trabajar dentro del sector.

3.3. Bloques temáticos y codificación

Una vez realizada la sesión de grupo, atendiendo a los objetivos iniciales y a las preguntas realizadas y contenidos resultantes se realiza, en trabajo conjunto con los especialistas, la profesora Sell Trujillo, el profesor Marín Montín y la profesora Núñez Domínguez²⁷, una tabla para poder codificar las respuestas. Dicha tabla es la siguiente, aparece como tabla 5:

	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	SUBCÓDIGO	CÓDIGO
1	PERCEPCIÓN DEL TIEMPO COMO CONSTRUCTO			TC
1.1		EL MACRO TIEMPO		TCM
1.1.1			LA CRISIS	TCMC
1.1.2			EL CAMBIO TECNOLÓGICO	TCMCT
1.2		EL MICRO TIEMPO	MOMENTO VITAL	TCV
2	LOS DESEOS			TD
3	PERCEPCIÓN DE LA PRÁCTICA DEL TIEMPO FAMILIAR Y DOMÉSTICO			TPD
3.1			CUIDADO DE HIJOS	TPDH
3.1			ORGANIZACIÓN Y BUROCRACIA DEL HOGAR	TPDOG
3.1			LIMPIEZA	TPDL
3.1			COCINA	TPDC
4	PERCEPCIÓN DE LA PRÁCTICA DEL TIEMPO PROPIO			TP
4.1		OCIO		TPO
4.1.1			DEPORTE	TPOD
4.1.2			RELACIONES PERSONALES	TPRP
4.1.3			ENTRETENIMIENTO	TPE
4.2		DUEÑAS DE SU TIEMPO		TPDN
4.2.1			CONCILIACIÓN	TPDÑCon
5	PERCEPCIÓN DEL MANEJO DEL TIEMPO DE TRABAJO			TT
5.1		ALIMENTICIO		TTA
5.2		CONCILIACIÓN		TTCon
5.3		DESEADO		TTD

Tabla 1: elaboración propia

²⁷ Todos estos colaboradores están adscritos a la Universidad de Sevilla en distintos departamentos por lo que se realiza una colaboración interdisciplinar.

Esta tabla se divide en cinco categorías. Estas categorías surgen de un proceso de análisis con los especialistas sobre el resultado del grupo de discusión ya realizado, posteriormente se matiza tras la finalización del marco teórico.

Se incluye la crisis económica existente en el momento de comenzar la investigación por dos motivos: por un lado, su efecto es tan fuerte sobre la forma de ver la realidad de las personas que hay que tenerla presente para reforzar la validez de la investigación, por otro es importante el hecho de que supone plantear de nuevo una situación no del todo superada: la vuelta de la mujer al espacio que tradicionalmente le corresponde, el doméstico. “Ahora más que nunca el concepto de familia, en sus diferentes formas, además de asumir la reproducción, la revitalización de valores y actitudes de comportamiento, puede considerarse una institución sustituta al estado de bienestar” (Murillo, 2006:XX). Al analizar esa categoría, el *macro-tiempo* donde enmarcamos la crisis económica, decidimos tener en cuenta el *micro-tiempo* donde se enmarca el momento vital de cada participante, los datos que extraemos de cada participante están contextualizados por el momento que están viviendo. Ambas subcategorías se encuentran en la primera que denominamos *el tiempo como constructo* y que reúne las condiciones para servir de contexto.

Más allá del tiempo, las personas hablan de sus deseos, de lo que les gustaría que fuese, no necesariamente de lo que realmente es. Se abre una categoría para estas afirmaciones, ya que expresan una visión paralela a los acontecimientos que efectivamente surgen, que se denomina *Los deseos*.

Las cuatro categorías siguientes se relacionan de esta manera: en primer lugar tenemos la *percepción de la práctica del tiempo propio*, es decir, cómo gestionan las mujeres su tiempo y en base a qué elementos subjetivos o requerimientos externos. En segundo lugar hemos dividido tal y como hemos visto en el marco teórico, la *percepción del tiempo familiar y doméstico*. Y en tercer lugar tenemos la *percepción del tiempo de trabajo*, segmentado según distintas características. Por un lado está lo que hemos llamado *trabajo alimenticio*, aquel que se hace para poder vivir, y por otro el *trabajo deseado*, donde en mayor medida aparecen los conceptos de imaginación y ambición. Después añadimos el *tiempo de la conciliación*. Esta no fue una categoría incluida en primera instancia, pero inevitablemente surge durante el análisis de los textos y su posterior codificación.

Se establecen las unidades mínimas de codificación, es decir cada frase o conjunto de frases que responden a una idea de tiempo susceptible de ser codificada. De este proceso se obtienen 414 registros para el grupo de mujeres y 285 para el grupo de hombres.

Tan solo se desestiman aquellas sentencias que no son una idea en sí mismas y/o que corresponden a anécdotas que se alejan del tema de estudio, en total estos descartes son 46 para las mujeres, en el caso de los hombres superan la centena. Los registros, además de estar numerados en cada una de las tablas resultantes, mantienen una referencia que corresponde a la inicial de la participante y al número de pregunta de forma que, durante el análisis, siempre se pueda volver a la transcripción original en caso de duda en el sentido de la frase ya que todo el discurso es un contexto y pertenece a un continuo. En cualquier caso, ese apunte referencial es tan solo una herramienta y no aparecerá en este trabajo.

Para adjudicar el código retomamos la tabla de validez interna. Cada uno de esos conceptos que se han considerado fundamentales en la investigación están relacionados con una o más categorías. Luego, durante el análisis, los registros que se obtienen, las unidades mínimas de significado, pueden ser incluidos en subcategorías. De esta manera adjudicamos códigos a las ideas que creemos que han de extraerse de la discusión de grupo para llegar a responder a los objetivos planteados y así sacar las conclusiones:

El tiempo como concepto: motivaciones y creencias => TC/TP/TT

i.El tiempo como recurso: tiempo propio, tiempo doméstico y tiempo de trabajo => TP /TPD/TT

- ii. Gestión del tiempo: conflicto, incompatibilidad y estrés => TTCon/TD
- iii. Nuevas tecnologías: velocidad y flexibilidad => TC/TP/TPD/TT
- iv. Grupo directivo: ambición e imaginación => TP/TT
- v. Especificidad de la industria cinematográfica: incertidumbre respecto al tiempo => TT
- vi. El tiempo privado: deslealtad hacia el tiempo doméstico, autonomía del tiempo => TPD, TD, TT

En cuanto a los bloques temáticos hemos contemplado los siguientes:

- a) Autoconsciencia, deseo y grado de satisfacción. Este bloque está marcado por la subjetividad de cada sujeto. La visión que tiene de sí mismo y cómo se encuentra dentro del mundo.
- b) Tiempo de la vida. Entendido como marco general donde discurren cada uno de los acontecimientos de un individuo. Cada persona dispone de la misma cantidad de tiempo. Cada persona tiene condicionantes sociales y psicológicos diferentes.

- c) Tiempo de trabajo. Es el tiempo específico de este trabajo que pertenece al sector audiovisual dentro de los medios de comunicación de masas.
- d) Espacio público, privado y doméstico. El vector del espacio está directamente ligado al vector del tiempo. Esta relación tiene múltiples relaciones de estudio. Nosotros nos centraremos en lo específico de la distribución del tiempo según las relaciones que mantiene el sujeto consigo mismo y con otras personas que marca distintos planos espaciales y que son importantes para nosotros en la medida en que se utiliza más o menos tiempo para discurrir por ellos.

3.4. Análisis del discurso de los grupos de discusión

Realizamos una tabla de registros con cada uno de los grupos. Ya codificados se ordenan de dos formas diferentes y quedan reflejados en las tablas 2 y 3.

- a) En una primera columna los registros se clasifican según las categorías y subcategorías resultantes. El objetivo de esta clasificación es saber los porcentajes de cada una de las categorías dentro del conjunto de registros. Cómo ha sido la respuesta del grupo respecto al trabajo teórico realizado y a la tabla de validez. Corresponde a la columna GENERAL de las tablas 2 y 3. Los registros tienen su propia numeración individual.

b) En un segundo momento se clasifican los registros según el orden de las preguntas, y dentro de estos se ordenan las categorías. El objetivo de esta clasificación es saber cuál es la tendencia de codificación según la pregunta realizada. Serían el resto de las columnas que vienen encabezadas por su número y aquí cada registro también tendría su propia numeración. Son el resto de columnas que aparecen en la tabla 2, grupo de discusión de mujeres, G1, y tabla 3, grupo de discusión de hombres, G2.

CÓDIGO	GENERAL		PREGUNTA 1		PREGUNTA 2		PREGUNTA 3		PREGUNTA 4		PREGUNTA 5		PREGUNTA 6		PREGUNTA 7		PREGUNTA 8		PREGUNTA 9	
	414	%	36	%	79	%	36	%	44	%	18	%	105	%	19,00	%	13	%	64	%
TC	55	13,29	4	11,11	9	11,39	13	36,11	8	18,18	1	5,56	14	13,333	3	15,79	2	15,385	1	1,5625
TCM	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCMC	14	25,45	1	25,00	3	33,33	2	15,38	4	50,00	1	100,00	2	14,286	0	0,00	1	50	0	0
TCMCT	10	18,18	0	0,00	0	0,00	8	61,54	0	0,00	0	0,00	2	14,286	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCV	24	43,64	2	50,00	6	66,67	0	0,00	4	50,00	0	0,00	8	57,143	3	100,00	1	50	0	0
TD	38	9,18	0	0,00	6	7,59	1	2,78	4	9,09	2	11,11	14	13,333	2	10,53	4	30,769	5	7,8125
TP	54	13,04	15	41,67	30	37,97	10	27,78	5	11,36	4	22,22	2	1,9048	13	68,42	3	23,077	5	7,8125
TPO	10	18,52	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	25,00	1	50	7	53,85	0	0	1	20
TPOD	7	12,96	2	13,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	4	30,77	0	0	1	20
TPRP	4	7,41	3	20,00	1	3,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TPE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TPDÑ	28	51,85	3	20,00	12	40,00	2	20,00	5	100,00	3	75,00	0	0	0	0,00	2	66,667	1	20
TPDÑCon	5	9,26	2	66,67	1	3,33	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TPD	33	7,97	5	13,89	16	20,25	6	16,67	0	0,00	0	0,00	1	0,95	2	10,53	1	7,69	2	3,13
TPDH	5	15,15	1	6,67	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	2	40
TPDOG	16	48,48	4	26,67	6	20,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	1	50	2	15,38	1	33,333	0	0
TPDL	5	15,15	0	0,00	3	10,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TPDC	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TT	7	21,21	0	0,00	7	23,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0
TTA	234	56,52	17	47,22	34	43,04	12	33,33	27	61,36	11	61,11	75	71,429	1	5,26	4	30,769	53	82,8125
TTCon	123	52,56	4	23,53	9	26,47	8	66,67	18	66,67	3	27,27	31	41,333	0	0,00	3	75	47	88,67925
TTD	14	5,98	3	17,65	7	20,59	1	8,33	0	0,00	0	0,00	3	4	0	0,00	0	0	0	0
TTDCon	65	27,78	10	58,82	11	32,35	3	25,00	4	14,81	4	36,36	30	40	0	0,00	0	0	3	5,660377
TTD	32	13,68	0	0,00	7	20,59	0	0,00	5	18,52	4	36,36	11	14,667	1	100,00	1	25	3	5,660377
	414	100,00	36	100,00	79	100,00	36	100,00	44	100,00	18	100,00	105	100	19	100,00	13	100	64	100

Tabla 2. Fuente: elaboración propia

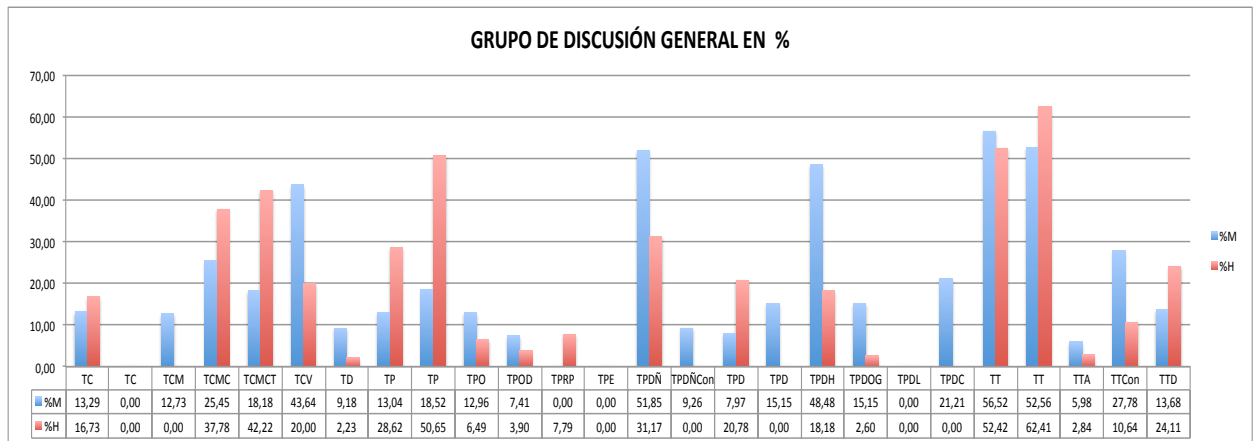
	GENERAL	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 6	PREGUNTA 5	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9.1	PREGUNTA 9.2	PREGUNTA 9.3
CÓDIGO	285 %	29 %	15 %	37 %	24 %	33 %	14 %	50,00 %	10	33 %	16 %	8 %
TC	45 15,79	9 31,03	2 13,33	18 48,65	3 12,50	7 21,21	0 0,00	0 0,00	0 0,00	6 18,18	0 0,00	0 0,00
TCM	0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TCMC	17 37,78	2 22,22	2 100,00	0 0,00	2 66,67	5 71,43	0 0,00	0 0,00	0 0,00	6 100,00	0 0,00	0 0,00
TCMCT	19 42,22	0 0,00	0 0,00	18 0,00	1 33,33	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TCV	9 20,00	7 77,78	0 0,00	0 0,00	0 0,00	2 28,57	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TD	6 2,11	0 0,00	1 6,67	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 2,00	2 20,00	1 3,03	0 0,00	1 12,50
TPD	16 20,78	1 12,50	0 0,00	3 37,50	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 2,63	11 137,50	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPDH	14 18,18	1 12,50	0 0,00	1 12,50	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 2,63	11 137,50	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPDOG	2 2,60	0 0,00	0 0,00	2 25,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPDC	0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPDL	0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TP	77 27,02	8 27,59	7 46,67	8 21,62	2 8,33	2 6,06	0 0,00	38 76,00	8 80,00	3 9,09	1 6,25	0 0,00
TP	39 50,65	5 62,50	1 14,29	0 0,00	1 50,00	1 50,00	0 0,00	23 60,53	6 75,00	2 66,67	0 0,00	0 0,00
TPO	5 6,49	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	4 10,53	0 0,00	0 0,00	1 100,00	0 0,00
TPOD	3 3,90	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	3 7,89	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPRP	6 7,79	0 0,00	0 0,00	1 12,50	0 0,00	0 0,00	0 0,00	5 13,16	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPE	0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TPDN	24 31,17	3 37,50	6 85,71	7 87,50	1 50,00	1 50,00	0 0,00	3 7,89	2 25,00	1 33,33	0 0,00	0 0,00
TPDNCon	0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00
TT	141 49,47	12 41,38	5 33,33	11 29,73	19 79,17	24 72,73	14 100,00	11 22,00	0 0,00	23 69,70	15 93,75	7 87,50
TT	88 62,41	7 58,33	2 40,00	5 45,45	16 84,21	15 62,50	0 0,00	8 72,73	0 0,00	15 65,22	14 93,33	6 85,71
TTA	4 2,84	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 4,17	0 0,00	0 0,00	0 0,00	3 13,04	0 0,00	0 0,00
TTCon	15 10,64	5 41,67	3 60,00	6 54,55	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	0 0,00	1 4,35	0 0,00	0 0,00
TTD	34 24,11	0 0,00	0 0,00	0 0,00	3 15,79	8 33,33	14 100,00	3 27,27	0 0,00	4 17,39	1 6,67	1 14,29
	269 94,39	29 100,00	15 100,00	37 100,00	24 100,00	33 100,00	14 100,00	50 100,00	10 100,00	33 100,00	16 100,00	8 100,00

Tabla 3. Fuente: elaboración propia

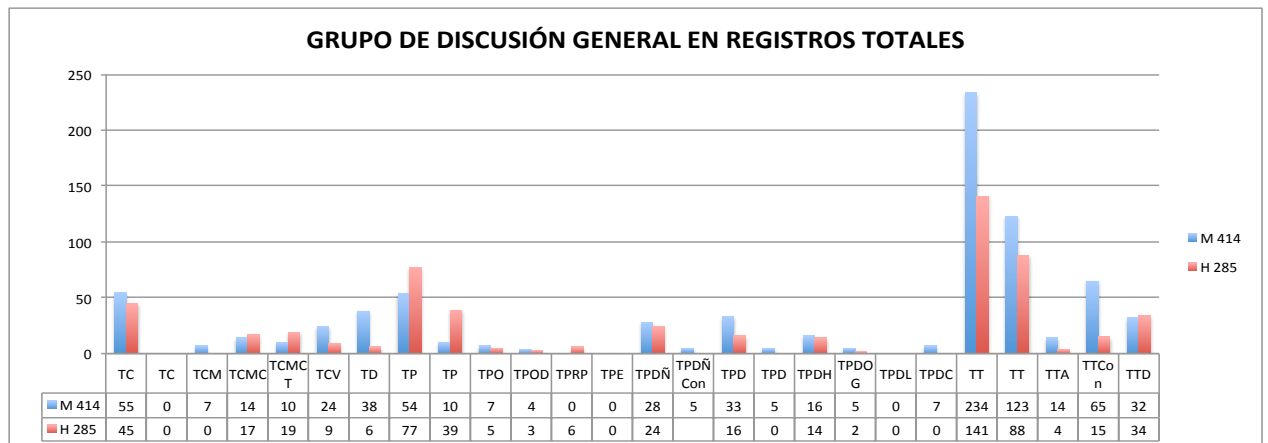
¿Cómo leer las tablas resultantes? Se debe realizar de dos maneras:

- Las preguntas progresan desde la organización de la vida diaria hacia la vida laboral para llegar al nivel de autoconciencia respecto a la gestión del uso del tiempo.
- Progresión de la codificación, primera columna: En círculos concéntricos, donde el externo funciona como contexto, el *tiempo como constructo*, pasando a la *percepción del manejo del tiempo propio*, y dentro de este el *tiempo de trabajo*. Dejamos el *tiempo de los deseos* como un tiempo que establece vasos comunicantes. Finalmente, esta lectura nos dará una visión general.

El resultado de las conclusiones será el de realizar un trabajo conjunto de ambas lecturas que, por un lado, dé respuesta a los objetivos y, por otro, analice la elección del tema señalado en la introducción de esta tesis.



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

3.4.1. Creencias y motivaciones

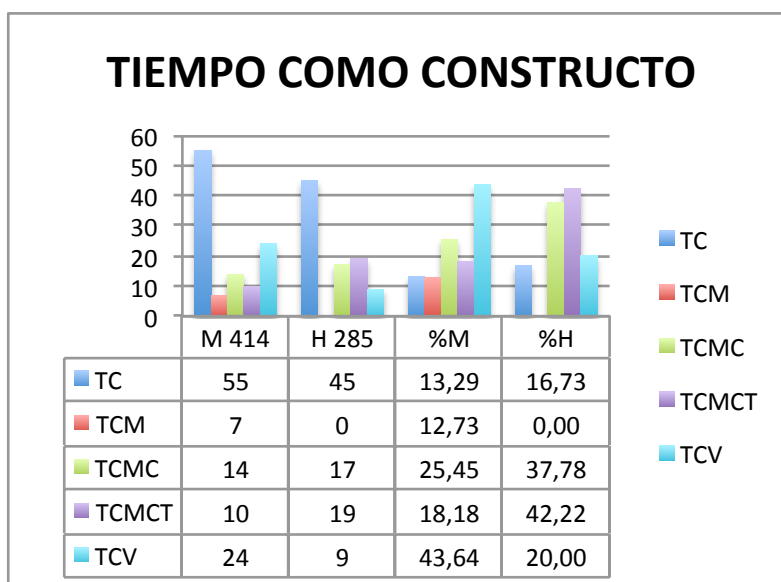
Si, como se ha apuntado, vemos el sistema de codificación como un sistema de círculos concéntricos, esa será la forma de análisis de las creencias y motivaciones del grupo de mujeres. Esta forma de análisis corresponde a un punto de vista femenino, ya que se hace una observación del tiempo cíclico, donde los puntos de inflexión se

concentran en los focos de necesidad, y no desde un punto de vista lineal, masculino. Veamos cuáles son los motivos que las mueven y cómo organizan su tiempo en la consecución de sus metas. Más difícil resulta hacer lo mismo con el G2 de hombres, por la propia estructura del relato que se incluye en su discurso: los focos de necesidad son sustituidos por metas en un concepto de tiempo lineal.

En el G1, dentro del *tiempo como constructo*, es el *momento vital*, como subcategoría, al que se hacen mayores referencias, un 40% aproximadamente del total de la categoría principal. Esto podría ser, desde una perspectiva de género, por cómo se ven las mujeres. La perspectiva es subjetiva, su tiempo en relación a todo lo demás: trabajo deseado, trabajo remunerado, tiempo de ocio... todo dependerá del momento de vida en el que se encuentre de una forma *natural*: preparándose profesionalmente, en momento de embarazo o crianza, atendiendo a familiares mayores y/o dependientes... Pero también, en relación al punto 2.2.4., se corresponde con *el tiempo encarnado*. El discurso de las mujeres, el relato de su propia vida, muestra cómo le dan importancia al ciclo vital. Las administraciones y la sociedad en su conjunto podrían centrar las actuaciones en las necesidades vitales del individuo frente a los intereses económicos. Esto supondría un cambio de valores ya que cambiamos el punto de vista sobre la sociedad de mercado europea. Tanto hombres como mujeres podríamos abordar la cuestión del consumo del tiempo de una forma más acorde con nuestras necesidades como personas, no

como unidades de producción. Estaríamos en situación de comprobar que, efectivamente, las políticas de tiempo adecuadas a los momentos vitales podrían ser una respuesta para mejorar la calidad de vida de las personas.

En el siguiente gráfico vemos cómo las mujeres concentran sus registros en la categoría TCV, tiempo como constructo momento vital.



Fuente: elaboración propia

Sin embargo, en el discurso masculino, sí nos centramos en el tiempo como constructo, sus mayores aportaciones se acercan a un mundo más material tal y como vemos en el mismo gráfico. El cambio y la incidencia en sus vidas de la tecnología tiene más registros que cualquier otro. No creemos que sea por la importancia que le den en sí, sino por la falta de interés por el resto. El momento

vital no es tan importante para ellos, ya que siguen el orden lógico de la sucesión de acontecimientos en sus vidas.

En ambos casos, la maternidad y la crianza marcan la diferencia ante la percepción que se tiene del trabajo, más allá de si es alimenticio o deseado. Marca la diferencia incluso a futuro, aunque no se tengan hijos porque será un punto de inflexión, tanto si se tienen como si no se tienen, en la vida de la mujer. La diferencia está en que en el caso de las mujeres la recurrencia a este tema es casi constante; los hombres la nombran puntualmente. La norma del G1 es tratar estos temas como algo privado y dentro de la esfera femenina. En el G2 se relaciona más con las madres y el entorno familiar. En ninguno de los dos casos, aparece durante el discurso que consideran que la crianza debería traspasar la esfera de lo privado, en el sentido de lo doméstico, y entrar en la vida pública. Es un hecho biológico, y a la vez es una construcción social. En su primer aspecto dentro del grupo de las mujeres, el biológico, alarga la identificación de la mujer con la naturaleza, con lo *natural*. Como construcción social, podemos poner el siguiente ejemplo:

R. 54: *Nunca he tenido este llamamiento: ahora no tengo prisa, no necesito ser madre, (...)*". Esta participante parece que se aleja de esa idea, no siente la maternidad como una necesidad y sin embargo en la misma frase "(...) pero creo que sí, que esa época entre los 30, 35 y 40 es bastante decisiva para posicionarse en el mundo laboral, y ahí la decisión de tener hijos, y también en el contexto en que los tienes, si tienes o no apoyo..."

Piensa en ello como punto de inflexión para la mujer en cualquier caso, la palabra *ahora* indica una posibilidad de cambio de decisión más adelante. También es importante para esta participante el apoyo en la toma de esta decisión. A esta cuestión añadimos que en el imaginario social de este grupo la mujer aparece dotada de una sabiduría innata del cuidado y esto le otorga la potestad de tomar en solitario decisiones respecto a la crianza. Esta identificación con la naturaleza desposee a la mujer de la individualidad y de la autonomía, entre otras de su gestión del tiempo, y por supuesto del tiempo privado. Veremos en otro punto de las conclusiones cómo se alude a la madre desnaturalizada.

Cierto es que se habla de la maternidad como un acontecimiento que puede ocurrir o no. No idealizan por lo general el hecho en sí. En ningún caso se aprecia como imperativo o presión social, pero sí ocurre que en su condición de mujer la posibilidad siempre está ahí.

En el G1 hay veinticuatro registros que hacen referencia al momento vital. En el caso del G2 hay nueve registros que aluden al momento vital. De estos nueve, uno hace referencia a los hijos:

O. 37: Pffff, eso, o sea yo en mi caso, creo que todo ha cambiado hace muy poco tiempo, desde que tengo niños. Yo originariamente es que no había casi separación entre mi espacio y tiempo de trabajo y de ocio.

1. El *macro tiempo* describe el contexto social. Para las mujeres, la crisis económica y el cambio tecnológico juntos tienen, aproximadamente, el mismo número de registros que el momento vital. Por un lado, se vive como un momento de cambio donde todo está por reinventarse. Pero el contenido de los registros no refleja curiosidad y emoción, más bien recuerda a la idea de la Teoría del *shock* de Naomi Klein²⁸, el momento actual hace que estemos paralizados frente al movimiento a futuro. Se reitera la idea de cambio, pero no se proponen ideas claras y firmes. Los hombres, con un sistema más estabilizado, tienen más que perder:

Al 4: En estos tiempos, los problemas financieros te comen el 60% del día a día y te impiden proyectarte como empresa de futuro porque lastran problemas anteriores, y el presente es eso, solucionar problemas del pasado, pero no generar proyectos de futuro.

La crisis está haciendo que se diluyan los espacios físicos de trabajo por abaratamiento de costes y la tecnología posibilita que se abandone la oficina y se trabaje desde casa. Una de las participantes advierte en algún momento de la discusión que “eso puede ser una trampa”. Como vimos en el marco teórico, esta mezcla de cuestiones puede devolver a la mujer, si es que alguna vez se fue, al espacio

²⁸Esta teoría se desarrolla en el libro *La doctrina del shock: el auge del capitalismo del desastre* (2007) de la periodista canadiense Naomi Klein. Sostiene que determinadas políticas económicas se aceptan no porque sean populares en países de mercado libre, sino porque ante determinada conmoción por acontecimientos políticos, económicos o incluso desastres naturales se pueden realizar reformas del sistema muy impopulares que favorecen a determinadas clases sociales.

doméstico. En cualquier caso, por parte de las mujeres se insiste en una especie de optimismo a la desesperada dentro de esta situación. Como por ejemplo en el:

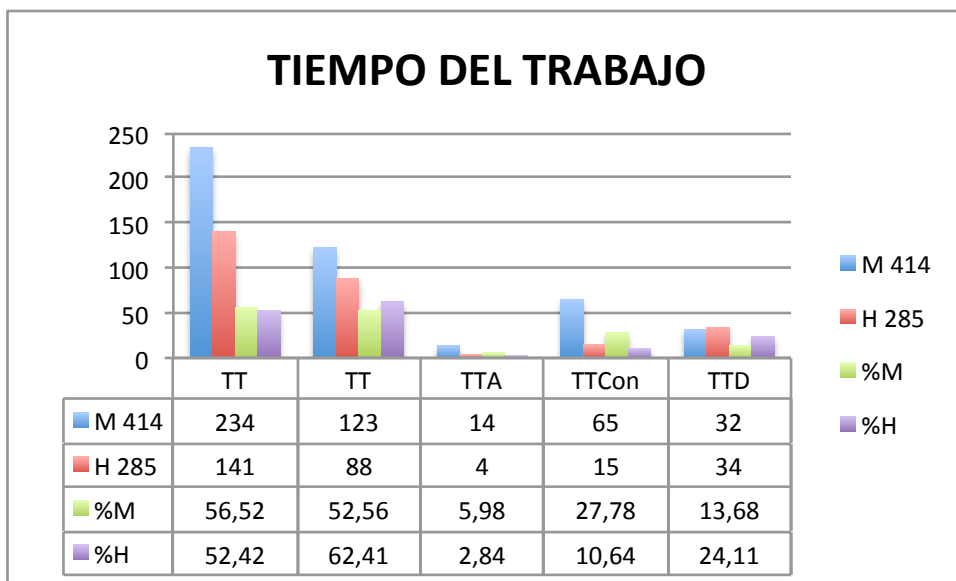
R. 158: *Está claro que llegará, por algún lado vendrá una rendija de luz.*

Este optimismo se torna en convencimiento de que hay que encontrar nuevas formas de producción y sugerencias de colaboración entre directivas. La cuestión es que la parálisis por la falta de ingresos y la dificultad de llevar a cabo los proyectos impide pensar a fondo en la situación, pareciera como si el cambio fuera a llegar solo. Si, además, se tienen cargas familiares, resulta imposible.

En cualquier caso, se percibe que se vive en el presente en todo momento y en el corto plazo. Esto puede ser debido, también, a las propias características de los procesos de producción del producto que estudiamos, el trabajo audiovisual, la obra cinematográfica.

A pesar de no suponer un porcentaje muy elevado de registros, tanto el cambio tecnológico como la crisis económica y financiera y hasta de valores afecta a los dos grupos por igual. Sin distinguir edades o profesiones, todas las participantes hacen mención a ello de una forma u otra.

2. Si nos vamos acercando al centro, más de la mitad de los registros hacen referencia al *tiempo de trabajo* también en los dos casos, curiosamente más en el G1 que en G2, donde los registros se centran en la categoría de tiempo propio, haciéndonos pensar que se encuentran de manera más cercana a la concepción de la autonomía del tiempo. En lo que respecta al volumen de registros en el tiempo de trabajo, pensamos que es normal, ya que tratamos con un grupo de perfil profesional y antes de comenzar la sesión así se les ha advertido. Por otra parte, entre ellos y ellas se conocen por cuestiones profesionales, lo que provoca nexos de unión a través del trabajo.



Fuente: elaboración propia

Vemos en el gráfico como dicho porcentaje entra dentro de lo esperado, un 56,52% del total en el caso de las mujeres y un 52,42% en el caso de los hombres. Las referencias al tiempo de trabajo en general

y alimenticio o puramente deseado en particular, son frecuentes. Sin embargo, los porcentajes saltan en la subcategoría tiempo de trabajo, conciliación familiar. Los registros de las mujeres representan un 27,78% frente al de los hombres, un 10,64%. Hay que recordar que en ningún momento se hacen preguntas sobre el tema, ni explícitas ni implícitas. De hecho, desde el primer momento la conciliación familiar centra el tema del tiempo de trabajo para las mujeres, a pesar de que menos de la mitad de las participantes tienen hijos. Resulta llamativo que solo en una ocasión, una participante sin hijos hable de la pareja y de la corresponsabilidad:

R. 344: Para eso están vuestras parejas, se supone que la mayoría de vosotras vais a tener hijos en pareja. Vosotras no estáis hablando de vuestras parejas.

La maternidad y la crianza se asumen como hechos puramente femeninos y por lo general incompatibles con el trabajo en este sector, si no es con ayuda externa, remunerada o no. La escolarización de los pequeños dejaría *huecos* para el trabajo. Esta situación lleva a realizar las siguientes reflexiones: nunca sabremos el coste de la oportunidad perdida, pero tampoco será fácil valorar el coste del reemplazamiento o sustitución en el caso de que esto último sea posible (Murillo, 2006). Esto resulta más llamativo cuando existe la posibilidad de comparar la situación con el discurso masculino. Pero parece claro que la conciliación de la vida laboral con la familiar es una prolongación de la cuestión de la dependencia y el cuidado que continúa

resolviéndose fundamentalmente por mujeres. Mientras esa situación asumida como natural no cambie, no podrá crecer el porcentaje de mujeres en puestos directivos. Porque efectivamente, no es posible hacer (bien) las dos cosas en el contexto y en las condiciones actuales, sin una transformación del pacto social de género.

Durante la discusión de grupo, cuando se habla de *trabajo*, se hace como concepto global dentro del sector audiovisual, más allá de si es remunerado o no, y de si se trata de obras de ficción en exclusiva o de otro tipo de formatos. Estas personas, a la hora de desarrollar su labor profesional, son polivalentes por necesidad. Se hace referencia a lo incierto de los horarios, al esfuerzo que supone la enorme carga de trabajo en un sector que no está vertebrado industrialmente, donde las carencias estructurales dentro de las empresas son evidentes.

Especialmente llamativo es que dos de las participantes, que tienen hijos, al hablar del trabajo y sobre todo del deseado, el más registrado por otra parte, lo denominan *cositas* hasta en tres ocasiones, relegando su ámbito laboral más personal casi a la afición en vez de a la creación y el compromiso cultural. Esto no ocurre en el caso de los hombres, valoran su trabajo y su esfuerzo dentro de un entorno empresarial competitivo.

Llegado este momento se pueden concluir tres cosas: la primera es que la dirección de un proyecto audiovisual es un trabajo vocacional;

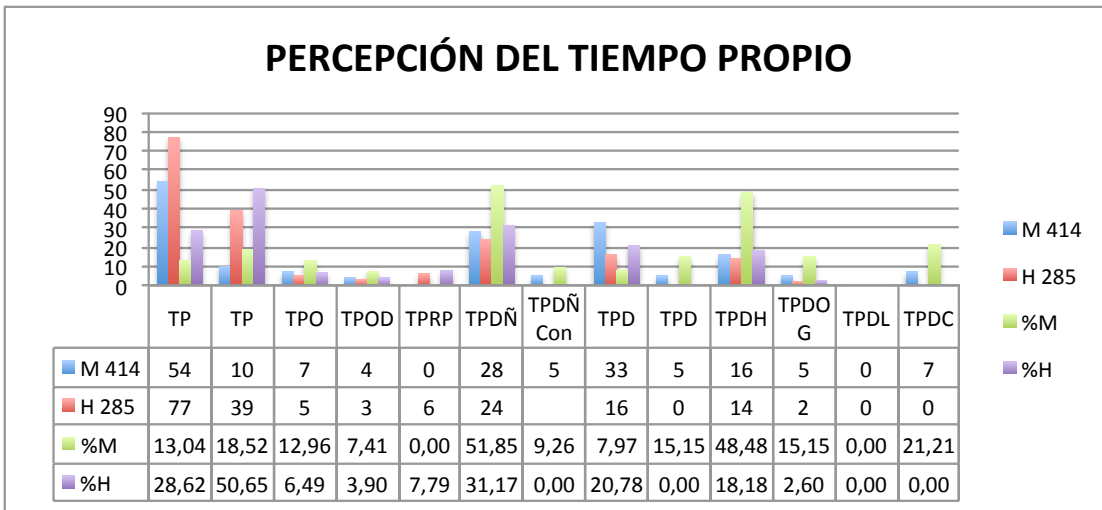
la segunda que en el momento de crisis en el que nos encontramos, la falta de trabajo remunerado permite a estas mujeres concentrarse más, y en la medida en que su tiempo vital se lo permite, en el trabajo deseado; la tercera que lo doméstico, y en especial la maternidad, supone un lastre en el desarrollo profesional de las mujeres.

3. Adentrándonos en el *tiempo de los deseos*, con un porcentaje de alusiones que no llega al 8%, 33 registros en el caso de las mujeres y el 24,11% con 34 registros en el caso de los hombres, el asunto central es *el trabajo deseado*. La inquietud, palabra muy repetida, y la vocación es lo que mueve a estas personas a hacer lo que hacen, a trabajar para generar ideas y proyectos. En el caso de las mujeres nunca supeditado al éxito supuestamente asociado al desarrollo del trabajo deseado cuando se convierte en alimenticio, es decir, cuando genera beneficios económicos y éxito personal. Tampoco se ambiciona participar en grandes obras artísticas. Solo la participante más veterana reivindica el derecho a la ambición para conseguir el éxito. ¿Estamos ante la negación de un bien que no está dirigido hacia el género femenino por la *deslealtad* que conlleva o estamos ante una mirada diferente de lo que resulta gratificante en este trabajo? No es una pregunta banal. Quizás la descripción femenina de la ambición marca un punto de vista diferente que pretende salir del campo estricto del beneficio económico.

En esta categoría es donde se hace más visible la paradoja de que la libertad creativa, el deseo de toda guionista, directora o productora, suele entrar en contradicción con la parte industrial que necesariamente necesita hacer inversiones y generar beneficios para funcionar, terreno más marcado de manera masculina, lo que ratifica el capítulo del marco teórico referente a la dificultad de la definición de esta industria artística o este arte industrial.

Obtener el menor porcentaje en esta categoría, la de los deseos, parece que da a entender que las mujeres no se mueven motivadas por sus deseos, y que quizás lo hagan por sus obligaciones, lo único que parece limitar esta afirmación entre este grupo de mujeres es la inquietud, la vocación. Y no es poca cosa. Este hecho las hace especiales, las hace estar ahí, más allá de alicientes económicos o de reconocimiento y/o prestigio social.

4. La percepción del manejo del *tiempo propio* ofrece el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia

Próximo a la mitad de nuestra codificación en la mitad de nuestros círculos, nos encontramos que de los 54 registros más de un 48% están referidos de nuevo a los hijos, y eso teniendo en cuenta que solo tres de las siete participantes tienen hijos. El porcentaje del G2 es del 18,18%. Aunque lo que más llama la atención es el 51,85% que se refieren a ser dueñas de su propio tiempo frente al 31,17% de los hombres. Es importante, ya que se realiza de manera inconsciente.

Estos registros no están en la pregunta 8, donde se alude al concepto directamente, sino que están repartidos por toda la tabla, siendo relevante el 45% con catorce registros del grupo de mujeres frente al 85,71% con seis registros del grupo de los hombres en la pregunta 2 respecto a los condicionantes externos en la organización de tu día a día. La flexibilidad laboral propia del sector junto con la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad que estas personas

desprenden las hace estar muy seguras de lo que dicen y hacen. Frases como “para organizarme inciden mucho mis prioridades”, según el registro 148 de la pregunta 2 perteneciente al G1, dan fe de ello. ¿Pero cuáles son sus prioridades?

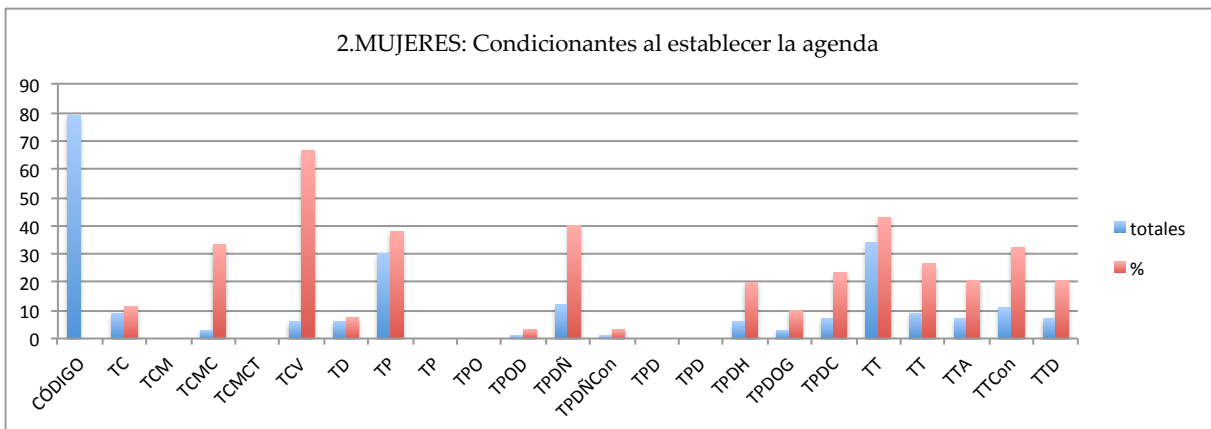
Y sin embargo, cuando se pregunta directamente a las mujeres por las prioridades, lo veremos cuando analicemos la pregunta pertinente, se repliegan y no hablan. ¿Podemos pensar que las mujeres no desarrollan todo el potencial de sus habilidades aunque sepan que las tienen? ¿Qué se lo impide? Si nos adentramos en el contenido del discurso, apenas se hace referencia a la reflexión, a la dedicación intelectual, a la búsqueda del tiempo privado. Y prácticamente en ningún caso, a pesar de las referencias a ser dueñas de su tiempo, existe percepción de ser autónomas en la gestión del tiempo propio. Esto ocurre bien por cuestiones de rigidez laboral en el caso de trabajar para una empresa como es el caso de tres de las participantes, bien por el exceso de trabajo y la falta de organización por carecer de estructura empresarial y por supuesto, por las cuestiones domésticas. Estas no pueden ser aplazadas en el caso de tener hijos, por tanto hacen que disminuya la autonomía en el uso del tiempo. En el caso del grupo masculino ocurre a la inversa, las escasas referencias a los hijos son el reflejo de la mayor autonomía en el uso del tiempo.

5. En el caso de las mujeres, hay que tener en cuenta que si sumamos todas las subcategorías en las que tenemos dividida la percepción del *tiempo doméstico*, suman 33 referencias en las que se habla de los hijos principalmente pero también de la organización y tareas del hogar. Si a esto le sumamos los 65 registros que hacen referencia a la conciliación familiar (TTCon), obtenemos que casi un tercio del discurso gira en torno a lo doméstico y su problemática, cuando, insistimos, ninguna de las nueve preguntas hacen referencia a la cuestión. Comparándolo con la tabla de los hombres esta situación se hace mucho más evidente. Los hombres tienen dieciséis registros que hacen referencia a lo doméstico y quince sobre conciliación familiar en el mismo contexto y con las mismas preguntas.

6. El *tiempo de ocio* es al que menos referencia se hace, once registros en total. Puede ser por dos motivos: uno porque no se hace ninguna pregunta directa relativa al tema y otro porque en muchos casos el tiempo de ocio de estas mujeres está copado por el trabajo deseado. Tampoco es reseñable en el caso de los hombres, con un total de ocho. Tenemos que valorar la posibilidad de que dentro del sector, donde el trabajo es muy vocacional y las relaciones personales están directamente vinculadas a las relaciones laborales, el tiempo de ocio se entienda de manera diferente a como se hace en otras profesiones.

3.4.2. El tiempo de la vida, la gestión de lo cotidiano: el trabajo condicionado por la conciliación

Lo primero que hay que destacar es que la segunda pregunta, referente a los aspectos externos que condicionan la gestión del tiempo cotidiano, tiene el doble de registros, 79, que la primera pregunta, 38, referida a las motivaciones personales. Parece que a las mujeres les cuesta más hablar de sus propias motivaciones para gestionar su tiempo que de lo que les viene impuesto. Esta idea se relaciona directamente con la idea del punto anterior. En ella se afirma que las mujeres se piensan poseedoras de su tiempo, y que sin embargo no tienen autonomía en su gestión. Cuando vemos la tabla de los hombres observamos exactamente lo contrario, la segunda pregunta tiene la mitad de registros, quince, que la primera, treinta. Los hombres hablan más de sus motivaciones personales que de los condicionantes externos a la hora de gestionar su tiempo.



Fuente: elaboración propia

En cualquier caso, el eje central de gestión del tiempo de estas personas es el trabajo, remunerado o deseado. Lo cotidiano para ellas es su trabajo, su vocación. Por otro lado, a nuestro parecer, además de la evidencia de estar ante grupos profesionales de personas, es también un reflejo del contexto social donde la economía de mercado en la que nos movemos, hace del trabajo el centro de nuestra vida. A pesar de ello, en el caso de las mujeres no se deja de pensar en lo doméstico, donde el porcentaje más alto está en el código TTCon, es decir, el tiempo del trabajo y la conciliación, siendo un 65% del 52,6% que supone el tiempo del trabajo respecto al total. Los hijos condicionan el eje central de la gestión del tiempo que es el trabajo. No se tiene conciencia del tiempo privado, entendido como “la apropiación de sí mismo, retirada del espacio público para beneficiarse de un tiempo propio” (Murillo, 2006:XVI), y, si fuera así, se limita en algunas ocasiones a sesiones de gimnasio. El trabajo es el eje central y ofrece la posibilidad de la flexibilidad de horarios dependiendo de la fase del proceso donde te encuentres, pero, ¿para qué se utiliza esta flexibilidad? Pues básicamente para la conciliación familiar, y aquí hay que añadir que cuando hablan de esta cuestión es siempre en primera persona del singular.

Reg. 319: El ejercicio libre a mí, personalmente me ha ayudado a conciliar porque tú tienes el horario que te da la gana para entrar, si no es un horario fijo porque estés en producción (rodaje).

Nada que ver en el caso de los hombres: la conciliación tiene quince registros de un total de 141. El discurso se centra en el trabajo sin más con 88 registros y en el trabajo deseado con 34.

A las mujeres, esta situación de atención a lo doméstico les viene dada de una forma *natural* ya que en ningún momento se la cuestionan, incluso en algunos casos, como es el tiempo de cocinar *lo disfrutan plenamente*. Si bien las tareas domésticas pueden ofrecer más discusión respecto al reparto con las personas con las que se convive, o respecto al placer que puede llegar a proporcionar, la maternidad y con ello la crianza, no ofrece dudas: pertenece al universo femenino, en exclusiva. Obviamente esto supone una serie de obstáculos a la hora de realizar y progresar en un trabajo ya de partida dificultoso tanto por la escasez de recursos económicos que reporta como por las pocas oportunidades que ofrece. Pero en ningún momento se valora, por parte de las participantes, la oportunidad perdida. Tan solo la más veterana, lo comenta: la maternidad hizo que sus sueños laborales no se cumplieran, pero a pesar de esa afirmación, no encuentra en ello ningún tipo de rencor. Se da por hecho que eso debía ser así, y se proyecta una causalidad en el resto de la trayectoria laboral por decisiones propias y por lo tanto como dueña de sus acciones. La legitimación de su trayectoria profesional se basa en el darse a los suyos y en la generosidad, pero a la vez en la autoexigencia profesional.

Sin embargo, cuando nos adentramos en los factores que les vienen desde fuera, los registros que produce la pregunta 2, varía el foco de atención del discurso. El porcentaje respecto a la conciliación sigue siendo alto, 32,35% respecto del 43,04% que suponen en el total el tiempo de trabajo. Pero ocurre un hecho destacable de nuevo, si la percepción de la práctica del tiempo propio supone un 37,97% del total a la hora de establecer la agenda, una de sus subcategorías, la percepción de ser dueñas de ese tiempo asciende hasta un 40% dentro de esa pregunta. Constantemente se habla de una especie de lucha por encontrar tiempo para realizar tanto el trabajo alimenticio como el deseado frente a los factores externos. Al disponer de la ya citada flexibilidad laboral, la utilizan como malabaristas para poder sacar tiempo y realizar así su trabajo a pesar de los condicionantes externos como pueden ser la familia, las tareas domésticas, e incluso sacrificando el tiempo de ocio con familiares y amigos. El trabajo, sobre todo el alimenticio pero también vocacional, se convierte en la prioridad. Una de las participantes, que trabaja desde su propio domicilio apunta:

G1 R. 140: Ahora trabajo en lo que tengo que hacer (TA), y las otras cositas, si con X o con X, digo: esperadme un poco. A ver cuando termino una cosa y empiezo otra. Me suelo poner un horario porque si no al estar en casa es un caos. También me cambio los días si no estoy concentrada.

Ya hemos comentado que la pregunta 2, que hace referencia a los condicionantes externos, tiene muy pocos registros en el caso de los hombres, quince, pero es destacable que de ellos seis, que representan

un 85% de la percepción del tiempo propio, también pertenecen a la categoría *dueños de su tiempo*.

Respecto a los deseos, a pesar de que en el caso de las mujeres no tiene un porcentaje muy alto de registros en esta segunda pregunta, no podemos dejar de pasar por alto esta cuestión:

G1 R.66: *Pero el quid de la cuestión es tener esa inquietud, partimos de que la tenemos y ahora... averíguatelas.*

G1 R.326: *...pero si no tienes esa inquietud, no tienes ese problema porque no hay nada que conciliar.*

Tener una vocación supone un problema, problema que se pone por encima del que puede suponer la crianza de los hijos sin el apoyo suficiente. Es la vocación la que no te permite conciliar, y no la organización de la crianza, de la cual siempre se habla en primera persona. Esta participante pasa por alto, como es lógico, que no solo en la creación cinematográfica existe el problema de la conciliación, en todas las profesiones se origina ese conflicto, que recae en la mujer y que no está resuelto. Quizás porque como parecen decir las italianas en su anteproyecto de ley ya citado, el foco de atención no está ajustado hacia el individuo. Hace falta un cambio en el pacto social y no solo un cambio legislativo.

En el contexto al que nos referimos, no hay que perder de vista que se trata de mujeres que lideran proyectos. Respecto al primer objetivo

enumerado en el punto 2 del presente trabajo, esto nos llevaría a pensar que las mujeres gestionan el tiempo de su vida cotidiana atendiendo a razones laborales fundamentalmente, pero sin dejar de pensar en el tiempo de lo doméstico. Encontramos que, respecto a los factores subjetivos de organización, pregunta número 2, se reparten a partes iguales las referencias hacia el tiempo de trabajo y a la percepción del tiempo propio. En el segundo caso, después de la categoría percepción del manejo del tiempo siendo dueñas del mismo, domina, como ya sabemos la cuestión doméstica, en concreto la de los hijos, curiosamente se tengan o no; y todo ello, por encima del ocio o de la percepción del manejo personal del tiempo.

Las nuevas tecnologías suponen una ayuda silenciosa en el trabajo, ya que *se cuelean* en las oficinas casi sin que nos demos cuenta. Pertenecen al macro tiempo, se han instalado en nuestras vidas y en nuestros trabajos. Se insertan incluso en la conciliación. Flexibilizan el trabajo y la organización del hogar, pero constituyen un arma de doble filo. Se pone en cuestión constante la idea de llevar la oficina a casa o la casa a la oficina, instalar ambas en el mismo lugar, directamente en el mismo espacio.

Llama la atención de que, a pesar de todo lo expuesto en el punto anterior sobre la importancia que se le da a la conciliación, cuando llega el momento de trabajar, en ningún momento aparece el sentimiento de *deslealtad*. Y eso, a pesar de que este sistema de

producción, como ya se ha expuesto en el marco teórico, te obliga a dejarlo todo atrás. Esto marca una diferencia respecto a otras directivas de otros sectores. Puede que en ello tenga que ver la vocación artística. En cualquier caso, según el contenido de los registros, el espacio doméstico ha sido perfectamente organizado antes de comenzar el proyecto y de nuevo esto se hace hablando solo en primera persona. Para este grupo de mujeres, esto no supone un problema desde una visión de género, no se tiene conciencia de que pueda existir una desigualdad, o por lo menos no se manifiesta. Tan solo se alude a la pura organización, a poner la maquinaria (del cuidado) *en marcha*. “(Las mujeres) debían pautar su ausencia del espacio doméstico o negociar su duración, o correr el riesgo de que todo se desbarate. La compatibilidad de los espacios respondía a un deslumbrante encaje de bolillos” (Murillo, 2006:XXIX). Lo específico de este sector es que el equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida se planifica acorde con la inestabilidad intrínseca al sistema de producción.

En la pregunta 6, referente a las formas clásicas de producción, sin embargo, aparece por un momento *la culpa*: una participante le plantea a otra la imposibilidad de priorizar sus proyectos sobre la crianza de sus hijos a lo que esta responde sin dudarle:

R.354: “No, ahora mismo no, y creo que no debe serlo porque entonces... o sea, qué niño estaría haciendo desnaturalizado, yo desnaturalizada”.

Ninguna de sus compañeras la contradice. La culpa se asocia a la falta de naturalidad, de *naturaleza* en la maternidad y frena las capacidades laborales potenciales de esta mujer. Es cierto que las administraciones realizan una discriminación positiva para favorecer sus posibilidades de desarrollo laboral, pero esta nunca será suficiente para dejar de lado ese sentimiento, en este caso personal, ni tampoco el de todo un género sometido a un pacto que asocia su función social a su condición *natural* de mujer. Y si esta pone el trabajo deseado al mismo nivel que la maternidad, se *desnaturaliza*. Cuestión diferente es la necesidad de conseguir un trabajo que asegure la manutención familiar. Solo existe el sentimiento de culpa respecto a los hijos, pero no el de deslealtad hacia el ámbito doméstico en general y eso quizás sea porque la vocación es más fuerte que este sentimiento de deslealtad hacia el espacio doméstico.

Terminamos este apartado indicando que en el caso de los hombres las preguntas que generan un mayor número de registros son la 3, referente a las nuevas tecnologías, con un total de 40 y la 7, referente a la percepción del tiempo privado, con un total de 51. A los hombres parece cogerles por sorpresa el concepto tiempo privado, centran el interés en su definición, parecen descubrir esa parcela.

3.4.3. El tiempo del trabajo: la desigualdad se hace transparente en la aceptación del sistema tradicional de producción de obras de ficción

En ambos casos, las preguntas sobre el sistema de producción, en concreto la número 4, respecto al sistema de trabajo y la número 6 respecto a la conciencia de la existencia de un cine clásico tanto por las estructuras de producción como por los contenidos, también concentran, como no podía ser de otra manera, sus registros en el tiempo de trabajo.

Las microempresas en las que estas mujeres trabajan las obligan a realizar multitareas y no se permite una buena organización empresarial que proporcione crecimiento y afianzamiento en el mercado. El caso de los hombres es similar, pero la mayor parte de las veces tienen claramente definida su parcela de trabajo, ya que, sin dejar de ser estructuras empresariales débiles, normalmente su trayectoria es más larga y más definida. Y está claro que en estas condiciones, la empresa no puede ser socialmente responsable.

G1 R. 302: Realmente me cuesta mucho el tema de la gestión de tiempos, yo creo que es básicamente porque mi infraestructura no corresponde a mí... a mi ambiciosa propuesta empresarial... o no sé cómo llamarlo, y los tiempos no ayudan. Yo tengo amigos, novio y todo el mundo, hay épocas que cuando hay que entregar la declaración del IVA es como: ¿alguien puede pasarme esto a Excel? Lo hago así, no es lo que más me gusta, pero es lo que tengo.

Las mujeres asumen que gestionan su tiempo de manera que los condicionantes externos son los que marcan su gestión, parece que, a pesar de trabajar en lo que les gusta, aceptan esos condicionantes de manera conformista. Es cierto que pelean por y contra el tiempo, pero en ningún caso por cambiar la estructura establecida que ni siquiera se cuestionan.

Fomentar la presencia femenina mediante incentivos fiscales en la producción de películas no es una solución en sí misma, ya que a través del análisis descubrimos que el momento vital de las participantes es importante incluso dentro de una organización de trabajo tan rígida, estricta y, a la vez, impredecible.

Respecto a los hombres, cuando se habla de sistema de trabajo, no ven la necesidad de cambio por ningún motivo externo al propio trabajo. Tan solo se limitan a indicar que existen tareas que no les resultan atractivas pero que es imperativo hacerlas por las frágiles estructuras empresariales. En ningún momento se hace mención a la conciliación, al tiempo privado, a los condicionantes externos al propio trabajo. En ese sentido, la apariencia es de total autonomía.

Otro problema que ya se ha apuntado anteriormente, pero que en este caso se repite una y otra vez, es la distorsión que existe entre la estructura empresarial y los objetivos de las mismas empresas. En el caso de las mujeres, esto produce que la organización del tiempo de

trabajo sea una continua carrera de obstáculos debido a la citada multitarea. Y a pesar de este panorama, se sigue hablando con un optimismo que, si bien por un lado parece innato y favorecedor, por otro lado asusta, ya que el voluntarismo nunca ha sido buen compañero de la producción cinematográfica:

G1 R.70: *Tienes que tener una inquietud a prueba de bomba.*

También en este sentido un registro nos llama la atención:

R.154: *Es una cuestión de ponerse a pensar (respecto a la precaria situación tanto estructural como puntual en estos momentos de crisis).*

Y la pregunta es: ¿cuándo? Tal y como gestionan estas mujeres su tiempo, ¿cuándo van a tener ese momento de ponerse a pensar?

R.195: *Yo siempre me he sentido apoyada, pero no entendida.*

El discurso evoluciona a medida que la vida se complica con otras obligaciones como la familia propia, tal y como vemos en los registros de las participantes con hijos, es una constante.

R. 216: *Para mí el único problema es el económico que siempre lo ha sido. Cuando no lo he tenido, he estado al límite, he pedido prestado, he hecho un trabajo que no me gustaba para pagar las deudas, tengo tanto entrenamiento y no conozco la vida de otra manera. Esperaba que con la madurez... pero sigo igual, aunque tampoco me angustio.*

El tiempo va pasando para estas mujeres que trabajan en este sector siempre con el mismo nivel de incertidumbre respecto al corto y medio plazo. Ellas miden, explícitamente, el éxito en esta profesión

por poder mantenerse, no tanto por la consecución de objetivos con proyección hacia el éxito de público. El trabajo alimenticio es un vehículo para poder subsistir y realizar el trabajo deseado, el vocacional. Lo triste es:

R.71: Si dentro de un tiempo no salen proyectos, a lo mejor me dedico a escribir, no guiones sino a otra cosa...

Es decir, si el trabajo deseado finalmente no se convierte en alimenticio, en un tiempo quedará, no solo en un segundo plano, sino como un mero entretenimiento.

A pesar de que nos encontramos ante un proceso creativo y por lo tanto personal, la frustración viene desde el exterior.

R. 296: Yo siento frustración cuando me desconcentran, cuando me estresan.

El panorama no parece muy alentador. Por un lado, la débil estructura empresarial, a pesar de las referencias acerca de buscar otros modelos más rentables, pero no diferentes en su estructura, por otro la falta de autoconciencia de la necesidad de buscar espacios donde compartir el trabajo doméstico. Los dos aspectos unidos no propician ni la permanencia de estas mujeres en un ámbito profesional ni nuevas incorporaciones en suficiente número como para situarnos en un plano de igualdad.

Si nos centramos en la cuestión de la ambición hay un registro que explica por sí solo la cuestión y resume parte de lo que estamos concluyendo:

R. 236: Pero por eso lo que yo creo es un sentimiento, es un poco de falta de ambición, ¿qué hace que en general las mujeres no lleguen a los puestos directivos? No quiero generalizar, pero veo una actitud más conformista, yo estoy aquí bien, que el lanzarse porque ello conlleva muchísimo más trabajo, muchísimo más tiempo, te pilla en una época entre los 30 y los 40 que a lo mejor es la época en la que estás criando a un niño (...) yo creo que ese es uno de los motivos por el que no.

Como vemos, se vincula la falta de ambición profesional a la maternidad y a la crianza, pero también al exceso de tarea que no tiene un beneficio claro en el retorno. La decisión de tener hijos o no justo cuando estás a punto de conseguir metas profesionales hacia el grupo directivo puede convertirse en un conflicto. También, tal y como se apunta, puede anularse el conflicto renunciando a uno de los dos aspectos. Por el poco número de directivas, y aunque no necesariamente sea éste el único aspecto, parece que la renuncia se vuelca más hacia el lado laboral.

La ambición aparece de manera más explícita cuando hablamos del cine clásico. Es como si en esta forma de producción el valor del éxito, por supuesto comercial, ya que se trata de una industria, pero también visto como un logro personal de reconocimiento social, fuera uno de sus pilares. Y ahí se produce la discusión. Mientras que unas

participantes afirman no necesitar ese éxito, sobre todo referido al reconocimiento social, para sentirse bien con su trabajo otras sí se lo plantean, como la participante con más experiencia:

R.282: *¿Te has dado cuenta de que asociamos el éxito a lo masculino y nos da como vergüenza?*

La misma participante afirma:

R.316: *“Porque hay muchas mujeres que ambicionan, y legítimamente, dirigir películas gordas.*

A pesar de todo, entre las más jóvenes el concepto de ambición se relaciona con algo negativo a la vez que con lo masculino.

La percepción que del éxito tienen los hombres es mucho más clara y contundente:

G2 A.A.: *Para mí el éxito es vivir todos los meses de lo que te gusta hacer. El éxito es que cuando tienes una peli que te coge por los pies y te encanta y cuando la ves acabada se la enseñas a la gente, estás muy orgulloso de todo el proceso.*

G2 M: *El éxito es una palabra que yo creo que se asocia mucho a..., ¡yo no la suelo oír! (risas). Que te funcione, que estés contento con tus proyectos, el resultado...*

G2 A.B.: *Nosotros, por hacer una cosa creativa, [el éxito] es conquistar al público, si no lo logramos no es éxito.*

No identificamos en los registros la necesidad de un cine propio, ni en sentido de género ni geográfico, ni en formas ni en contenidos. Puede ser por el momento de crisis en el que nos encontramos, se piensa más en la subsistencia sin pensar que el cambio puede ser parte de la solución. La situación actual impide focalizar el tema.

Por parte de las mujeres productoras se está de acuerdo en que el cambio tecnológico hace que los medios de producción sean más accesibles a todas las personas. Esta democratización de los medios de producción y de distribución, sobre todo a través de Internet, ayuda a que se realicen nuevos contenidos. Pero se advierten dos cuestiones respecto a este tema: la primera afecta a la libertad de creación; cierto es que los medios son más accesibles, pero también es verdad que, tal y como afirman las participantes productoras, vamos a un modelo donde las grandes marcas estarán detrás de los productos más comerciales. ¿Asegura esto la libertad creativa? Por otro, el hecho de que los medios de producción y distribución sean más accesibles son un arma de doble filo ya que pone en peligro el funcionamiento profesionalizado de la *pseudoindustria* de la que estamos hablando.

La tecnología para los hombres supone otra cosa, es una herramienta que acorta espacios, que te ayuda a organizar tiempos, se integra en el sistema de trabajo. Por el contrario te obliga a estar

Los matices son diferentes y se concentran en este registro:

G2 A.A.157: *Existe un tiempo privado pero realmente el tiempo íntimo, privado, por la vida que vivimos prácticamente desaparece: o estás con amigos, o estás con tu familia, o estás durmiendo y no te enteras.*

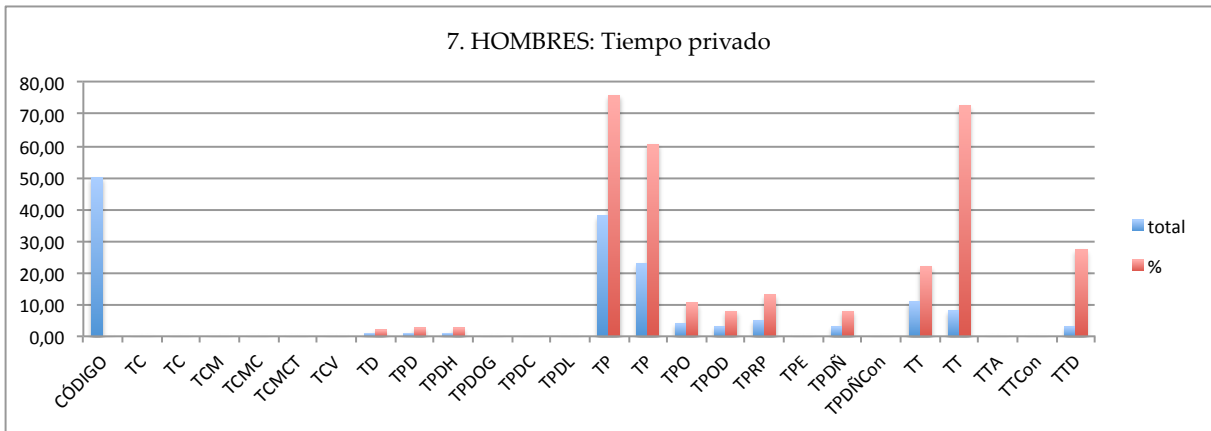
En él se hace alusión a los amigos, la familia y el descanso en el mismo plano de igualdad. La familia no aparece como obligación. Es relevante comentar que este participante tiene hijos en edad escolar, durante la sesión se muestra responsable respecto a su cuidado, aunque no habla en primera persona, sino que relaciona este cuidado con su pareja. Es el participante que más registros tiene respecto a la conciliación y sin embargo se permite este *lujo*.

Afirmaciones como:

G1.R. 98: *¡Uy, qué poquito tengo yo de eso! (de tiempo privado).*

G2. A.A. 157: *El que no existe.*

En el caso de los hombres, es la pregunta 7 la que más registros genera, 51, como ya habíamos apuntado. Si las mujeres, como sensación de tener menos tiempo para gestionar las múltiples tareas impuestas, ni siquiera reflexionan mucho sobre este concepto, a los hombres les ocurre lo contrario: les interesa, se toman su tiempo para pensar en ello. También hablan de la escasez de tiempo privado, pero generan pensamiento en torno al concepto.



Fuente: elaboración propia

Observamos una situación paradójica en el caso de las mujeres: dos de las participantes están separadas de sus parejas y sin embargo su tiempo privado aumenta. Se puede establecer que cuantas menos personas haya que cuidar o el espacio del cuidado es menor, se dispone de más autonomía del tiempo.

R. 103: *Con la custodia compartida, entonces voy a tener más tiempo, que ya lo tengo proyectado, ese tiempo privado ya lo tengo ocupado (con trabajo deseado).*

G1. R. 58: *Es el tiempo que tú no tienes que estar como cuidadora, sino en el que te estás cuidando, y ahora yo tengo cada vez más por la edad, ¿eh?*

Aparece el ocio en la percepción del tiempo privado, que es donde hay mayor número de referencias en este sentido, aunque sean tan solo cuatro en el caso de las mujeres.

Sobre la cuestión del tiempo de trabajo, solo hay un registro y está referido al tiempo de trabajo deseado:

G1 R. 405: *Para mí, mi trabajo si estoy escribiendo es tiempo privado, es lo más íntimo que tengo.*

Este registro me parece muy significativo por su singularidad. Siendo el único, resume el sentido del trabajo creativo, de lo que puede significar el tiempo privado en el desarrollo de su vocación, y sin embargo no hay voces que acompañen esta afirmación, ni discusión sobre la misma.

En el caso de los hombres hay catorce registros y también se encuentran en la subcategoría del tiempo de trabajo deseado. Lo importante en este caso es que el concepto deseado se aleja de la definición de deseo perseguido para ser una afirmación de lo que se busca, se persigue y se consigue:

G2. G. 146: *Y también hice una reflexión: si eres director vas a hacer una película cada cuatro años, si eres productor pues puedes estar haciendo una película y dos documentales, y eso me motivaba más.*

La respuesta ante la autonomía del tiempo, la número 8, no tiene muchos registros en ninguno de los dos grupos. En el caso de los hombres tiene veintiuno, pero en el caso de las mujeres es llamativo, ya que es la que menos registros tiene de todas las preguntas, trece.

Recordemos además que las mujeres han generado bastantes más registros que los hombres, por lo que porcentualmente las respuestas a esta pregunta son mucho menores. No se reflexiona mucho ante este tema, pero cuando se enfrentan a la pregunta: ¿Eres dueña de tu tiempo? y se paran, la cosa cambia. A pesar de creer que tienen autonomía de su tiempo, lo que realmente tienen es autonomía en la organización de las tareas impuestas. El trabajo hace difícil ser dueña de un tiempo que no te pertenece cuando tienes que estar al límite para alcanzar ciertos objetivos. Esto es visto así sobre todo por las productoras. Las realizadoras y guionistas no contestan, quizás porque su trabajo presenta mayor flexibilidad.

Hay pocos registros en estas dos últimas e importantes preguntas: ¿Puede que por ser las últimas y estar cansadas al final de la sesión? No lo creemos, ya que en la pregunta 9 que es donde se da libertad a las participantes para hablar por si hubiera quedado algo que decir, vuelve a subir el porcentaje de referencias hasta alcanzar un 15% con 64 registros. Las mujeres que desarrollan su vocación en la creación de obras de ficción están obligadas, en muchos casos a la doble presencia que supone el trabajo doméstico, a la falta de estructura empresarial que las obliga a realizar otro tipo de trabajo que les proporcione la subsistencia y a la soledad del trabajo en una estructura unipersonal o de microempresa que hace que sea muy difícil el trabajo en equipo por no hablar de la falta de responsabilidad social en un marco empresarial desestructurado.

Desde luego no pueden encontrar autonomía respecto al tiempo ya que no tienen margen de maniobra para buscarlo, y las parcelas de tiempo privado son tan escasas como en la mayoría de los casos, desconocidas y poco apreciadas.

En esta pregunta 9, destacan de nuevo las referencias que aluden al tiempo de trabajo, 54. En este momento de *tormenta de ideas* planteado como revisión de todo lo anterior surge la siguiente idea: a pesar de que hay hombres que también participan de la conciliación familiar, todas están de acuerdo que no es la regla. ¿Por qué aparece ahora y no antes esta cuestión?, indudablemente parece que hay que repensar la situación para otorgarle la importancia que tiene y cómo influye en la gestión del tiempo propio. Quizás lo que estamos demostrando es que poner en cuestión una serie de temas hace de la reflexión un arma para el cambio.

Al poner un ejemplo concreto de un compañero al que todas conocen, el grupo concluye que cuando un hombre directivo se ocupa de la conciliación de su propia familia, que además en este caso concreto no es voluntario sino obligatorio ya que la madre tiene un trabajo que le impide amoldarse a los horarios infantiles, se ve como algo inevitable pero bien hecho, no hay tensión ni culpa, de hecho se entiende como una situación *posible*. Esto se opone a lo que ocurre cuando una mujer directiva se ve en la misma situación, entonces la situación es de planificación, estrés y frustración.

Otra cuestión importante es que estando al final de la sesión nos damos cuenta de que, al igual que el concepto de ambición, para algunas participantes, también resulta chocante la denominación de directivas. Lo han comentado antes y lo ratifican, se cuestionan el concepto. Como ya hemos visto, una de las participantes lo aclara adecuadamente, aunque sin darse cuenta de que en su explicación aparecen cuestiones masculinizantes del concepto trabajo:

R. 214: No significa que tengas una secretaria, sino que diriges un proyecto, que eres la responsable.

3.5. Análisis de los cuestionarios

3.5.1. Datos estadísticos

Tenemos un total de 71 participantes, de los cuales 60 completaron la encuesta. Los once restantes dejaron alguna pregunta sin contestar. Para analizar los datos estadísticos utilizamos los datos de los 71 participantes ya que todos completaron este bloque. Podemos decir que la respuesta a los cuestionarios es muy homogénea en cuanto a su composición. 34 participantes son hombres y 36 mujeres. Esta homogeneización en la respuesta, que, como ya hemos apuntado, está alejada de la realidad, se debe al buen resultado de respuesta de las socias de CIMA, de ahí el alto porcentaje de mujeres. Pensamos que es una muestra representativa, ya que los profesionales que son

miembros de la academia y del grupo directivo son 435 y prácticamente todos los encuestados pertenecen a la misma. El porcentaje de los componentes respecto a su categoría profesional también es parecido. Tampoco responde a la realidad, podemos observarlo en las tablas, pero resulta útil para poder realizar un estudio comparativo.

Las personas encuestadas se sitúan entre los 40 y los 59 años mayoritariamente. Tenemos a cinco hombres y dos mujeres de más de 60 años y a dos hombres y siete mujeres entre los 30 y los 39 años. La mayoría, veinticuatro mujeres y veinticinco hombres están casados o viven en pareja. Ocho mujeres están separadas o divorciadas y cuatro hombres están en la misma situación. Tan solo tres mujeres y cinco hombres están solteros. El nivel de estudios es alto, tenemos cuarenta personas con título universitario y catorce con máster universitario o estudios de postgrado.

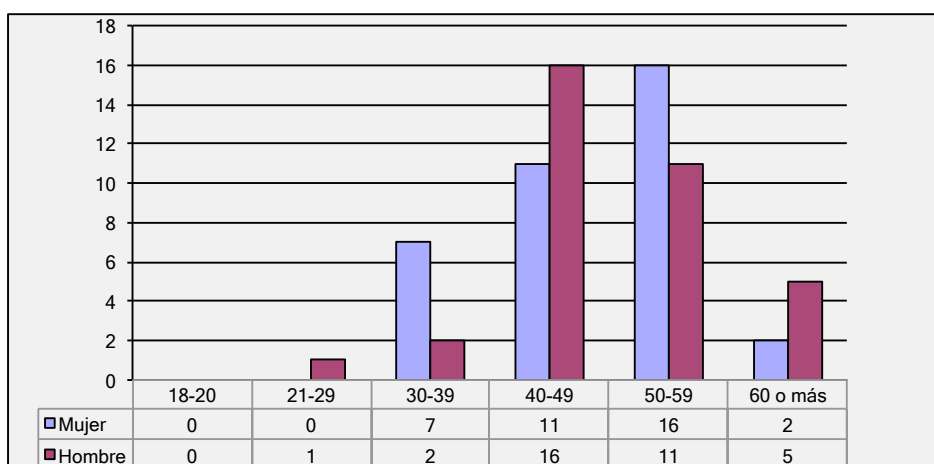


Figura 1. Fuente: elaboración propia

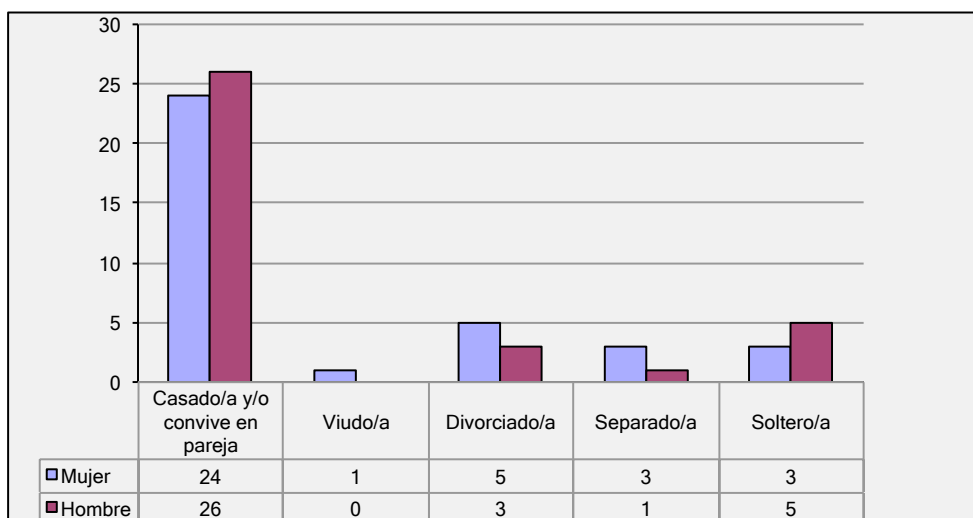


Figura 2. Fuente: elaboración propia

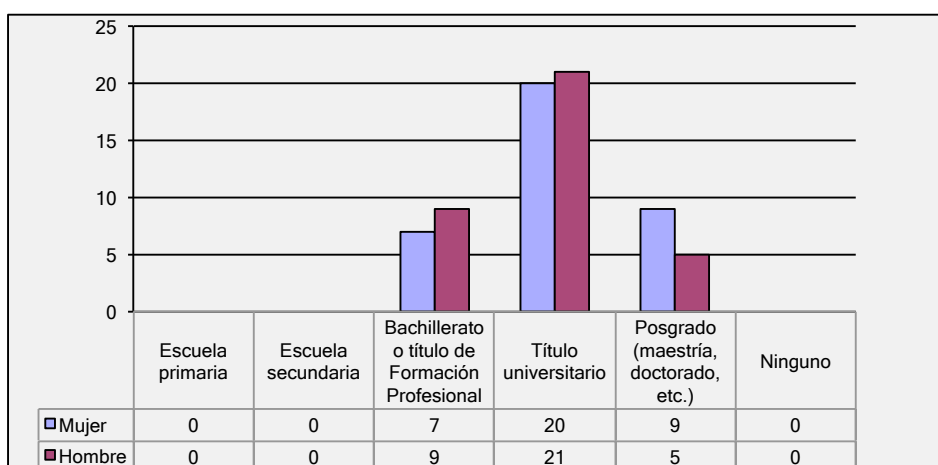


Figura 3. Fuente: elaboración propia

El porcentaje de personas que tienen hijos es alto. En el gráfico podemos observar la media del número de personas menores de 17 años que conviven con los profesionales. Seis hombres y seis mujeres tienen un hijo menor de 3 años. Siete hombres y seis mujeres conviven con un menor de entre 4 y 11 años de edad; dentro de este

mismo rango tenemos a tres hombres y una mujer que tienen dos menores a su cargo. Dos hombres y siete mujeres tienen un menor a su cargo de entre 11 y 17 años de edad, dos hombres y una mujer tienen a dos menores a su cargo dentro de este rango de edad. La mitad de los encuestados, catorce hombres y dieciocho mujeres, no tienen ningún menor a su cargo, no podemos saber si lo han tenido. En el caso de que sean personas que no han tenido hijos tenemos que destacar que, aunque ligero, vemos que el porcentaje de mujeres sin hijos es mayor.

Podemos inferir que los profesionales del cine no se hacen cargo de sus familiares mayores, ya que eso es lo que se observa en el gráfico. Por las respuestas vemos que cuatro hombres y cuatro mujeres viven con una persona jubilada. Podrían ser personas a su cargo o simplemente sus parejas.

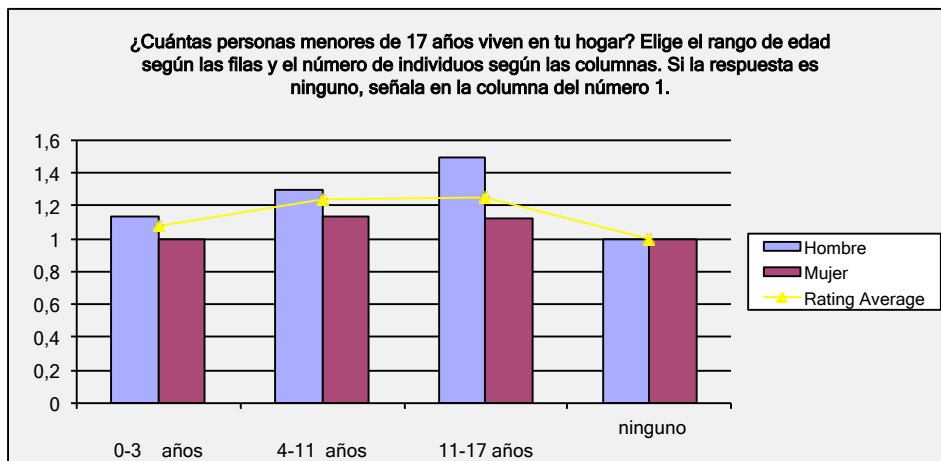


Figura 4. Fuente: elaboración propia

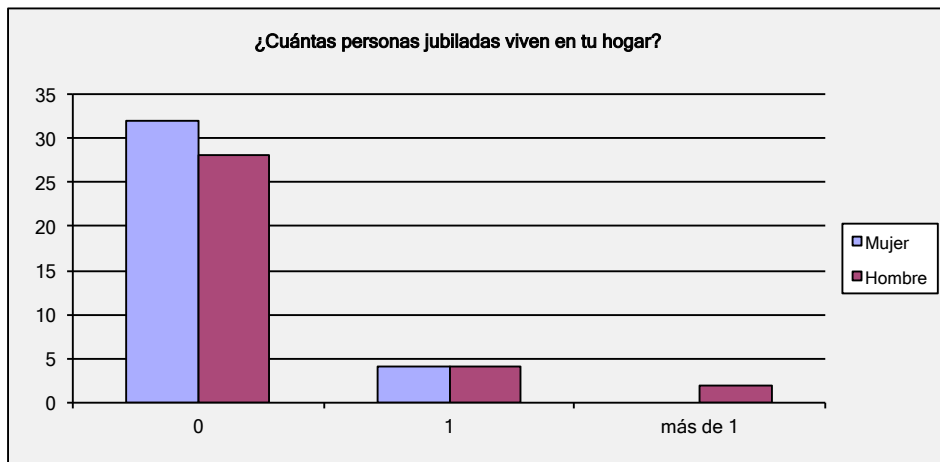


Figura 5. Fuente: elaboración propia

Esta es la composición de la muestra respecto a las categorías profesionales. Es destacable que una misma persona haya podido realizar trabajos en las tres categorías profesionales. Si comparamos entre hombres y mujeres vemos como ambos se reparten los proyectos en cada categoría profesional en torno al 50%.

Hemos querido mantener los datos de la ayudantía de dirección y de la dirección de producción para saber si es un paso previo como categoría profesional para llegar a la dirección, pero vemos que menos de la mitad de los proyectos pertenecen a estas categorías intermedias. Podemos deducir que no es esa la trayectoria profesional lógica para llegar a la dirección de proyectos y desestimamos, definitivamente, analizar los datos de estos potenciales participantes. Ambas categorías profesionales se encuentran en el grupo ejecutor, corresponden a un mando intermedio.

Answer Options	¿Sexo?		Rating Average	Response Count	
	Hombre	Mujer			
Dirección					
1 proyecto	4	3			
más de cuatro proyectos	4	0			
más de dos proyectos	4	1			
más de tres proyectos	1	1			
más de cinco proyectos	11	11			
	2,29	2,50	2,38	40	
Ayudantía de Dirección					
1 proyecto	3	1			
más de cuatro proyectos	0	1			
más de dos proyectos	0	3			
más de tres proyectos	0	2			
más de cinco proyectos	1	2			
	1,50	2,11	1,92	13	
Productor/a					
1 proyecto	7	1			
más de cuatro proyectos	2	2			
más de dos proyectos	1	2			
más de tres proyectos	0	5			
más de cinco proyectos	15	15			
	2,32	2,56	2,44	50	
Director/a de Producción					
1 proyecto	2	1			
más de cuatro proyectos	0	0			
más de dos proyectos	1	1			
más de tres proyectos	1	2			
más de cinco proyectos	2	2			
	2,00	2,17	2,08	12	
Guionista					
1 proyecto	5	3			
más de cuatro proyectos	1	0			
más de dos proyectos	2	3			
más de tres proyectos	1	1			
más de cinco proyectos	15	11			
	2,42	2,44	2,43	42	
				answered question	71
				skipped question	0

Figura 6. Fuente: elaboración propia

También observamos que la mayoría de los componentes han realizado más de cinco proyectos por lo que afirmamos que son profesionales consolidados dentro del sector. Solo aproximadamente la mitad viven de los rendimientos de su trabajo dentro de esta categoría profesional. Descubrimos, por tanto, otra variable más, que junto con la falta de rutina y el exceso de horas de trabajo cuando se está trabajando en un proyecto, hay cierta precariedad económica. Casi todos los encuestados están satisfechos con su categoría profesional. Tan solo nueve, y de estos seis son mujeres, no están satisfechos.

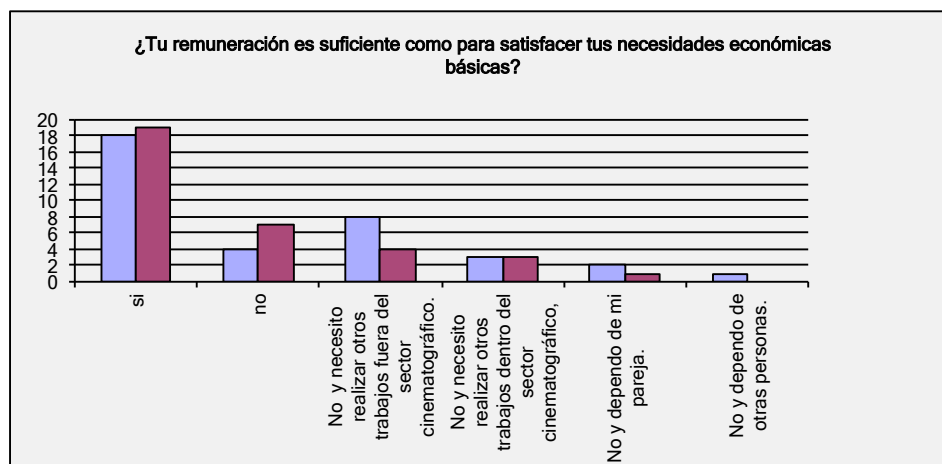


Figura 7. Fuente: elaboración propia

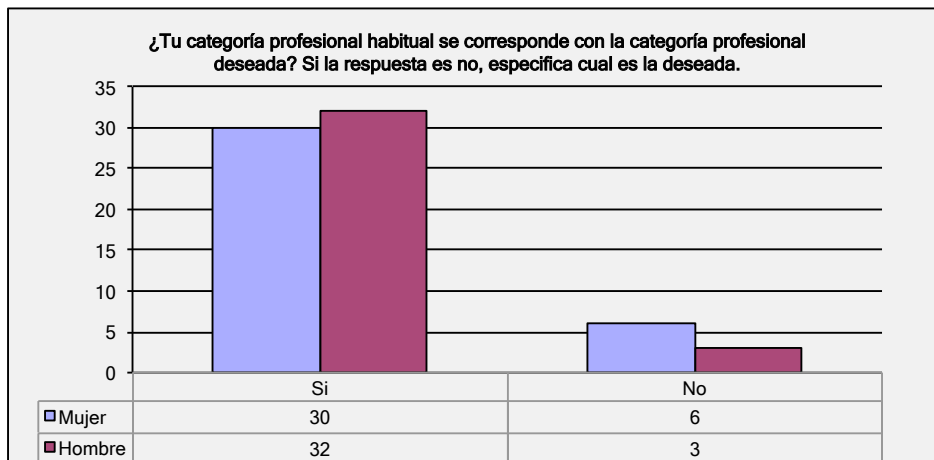


Figura 8. Fuente: elaboración propia

3.5.2. Autoconciencia y grado de satisfacción

En este apartado hacemos una separación entre dos tipos de preguntas. Por un lado tenemos las que se refieren a la autoconciencia y al grado de satisfacción respecto al gasto del tiempo. Por otro, una serie de preguntas que miden el grado de satisfacción del hecho de ser directivas y directivos del sector.

En el primer bloque tenemos cuatro preguntas cuyos resultados se pueden ver en las figuras 9, 10, 11 y 12. Estas preguntas hacen referencia al gasto de tiempo de cada individuo encuestado con la familia, en el trabajo, en otras situaciones y a solas.

Respecto a la necesidad de las personas por compartir más tiempo con su familia, tenemos a más mujeres que hombres con esa necesidad. Totalmente de acuerdo o simplemente de acuerdo hay

veinticuatro mujeres frente a dieciséis hombres. Personas que no se lo plantean, es decir, que no están de acuerdo ni en desacuerdo hay trece hombres frente a seis mujeres.

Respecto al grado de satisfacción del tiempo dedicado al trabajo vemos como las mujeres se reparten mayoritariamente entre las que le dedicarían más tiempo a sus trabajos y las que no lo desearían. Sin embargo, el mayor porcentaje de hombres lo encontramos de nuevo en la columna de los indiferentes respecto a este tema.

Las mujeres son más conscientes del tiempo empleado en la familia y en el trabajo, ya que el porcentaje que corresponde a sus respuestas en la columna que indica indiferencia en ambos casos es menor. En mayor porcentaje que los hombres querrían dedicarle más tiempo tanto a la familia como al trabajo, por lo que su grado de satisfacción respecto al tiempo empleado en estos ámbitos es menor.

Estos resultados se mantienen en el tiempo dedicado a otros asuntos. En la columna “totalmente de acuerdo” hay el mismo número de mujeres que de hombres, pero nuevamente hay más mujeres de acuerdo con dedicar más tiempo a otras cuestiones y el porcentaje de hombres en la columna ni de acuerdo ni en desacuerdo es más alto. Hay que matizar que esta pregunta está menos definida ya que aúna ocio con relaciones personales y cuidados personales.

Cuando la pregunta se refiere al tiempo propio, volvemos a un mayor grado de insatisfacción entre las mujeres ya que veinticinco mujeres frente a trece hombres afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la necesidad de tener más tiempo para una misma. De nuevo hay una mayoría masculina indiferente hacia este tema, contamos catorce hombres que declaran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solo son seis las mujeres que se sitúan en esta columna.

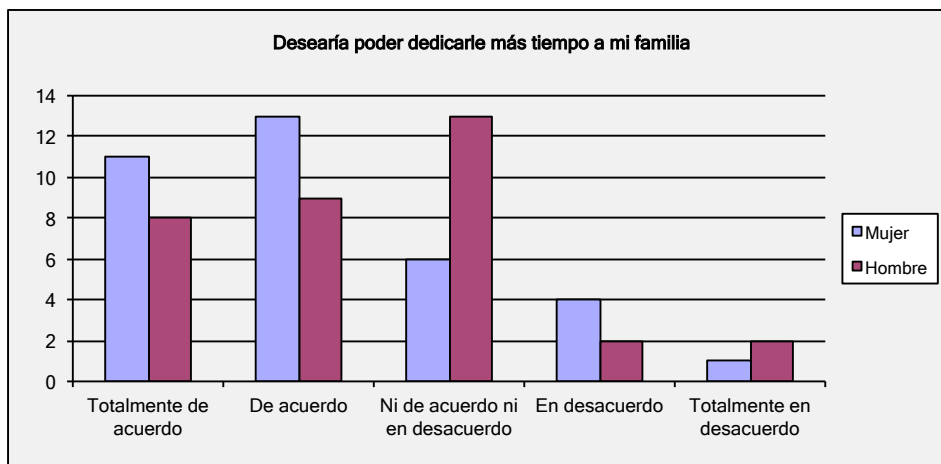


Figura 9. Fuente: elaboración propia

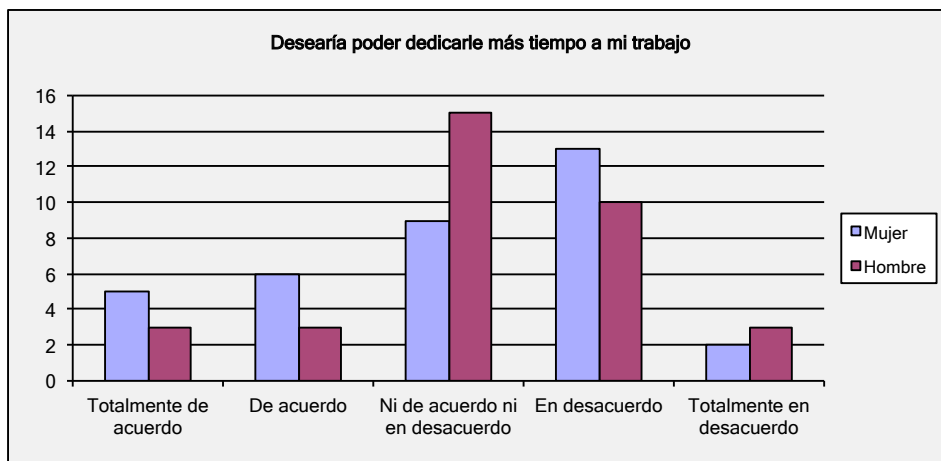


Figura 10. Fuente: elaboración propia

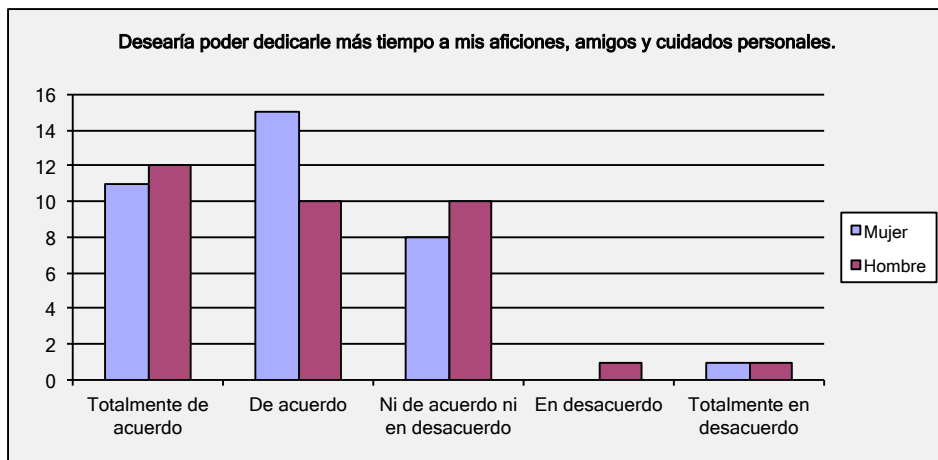


Figura 11. Fuente: elaboración propia

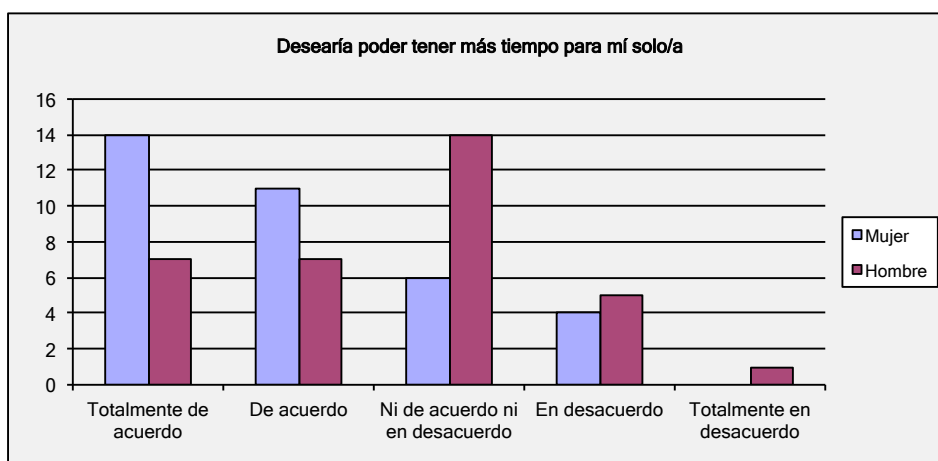


Figura 12. Fuente: elaboración propia

En el segundo bloque disponemos de la información que nos proporcionan preguntas que miden la satisfacción y el autorreconocimiento ante el liderazgo de proyectos de ficción audiovisuales. Podemos observar los resultados en las figuras 13, 14 y 15. Estas figuras describen que las mujeres se sienten satisfechas

con su trabajo y tienen un nivel bueno de aceptación tanto de su trabajo como del resultado del mismo. La figura 13 describe que son más sensibles, o dicen serlo en mayor medida que los hombres, a la reacción del público.

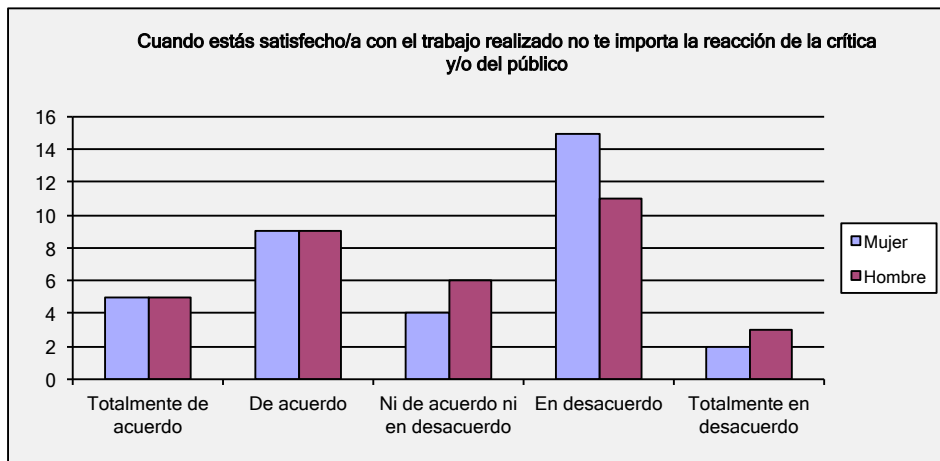


Figura 13. Fuente: elaboración propia

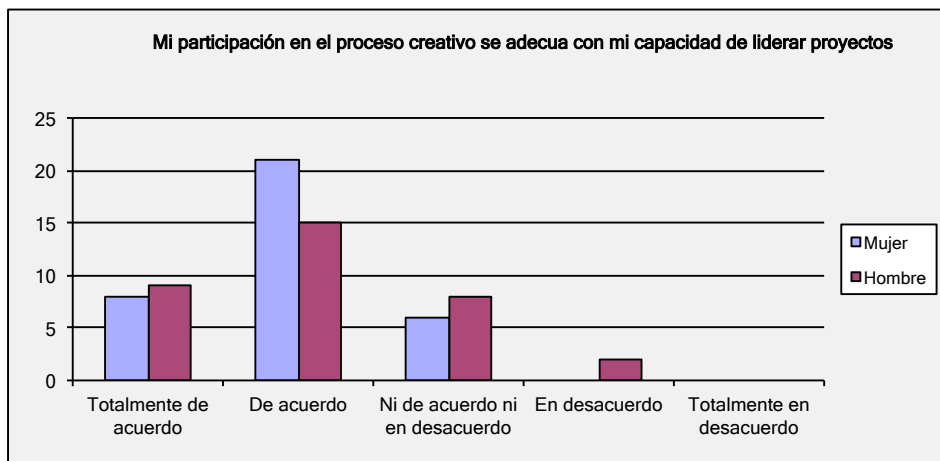


Figura 14. Fuente: elaboración propia

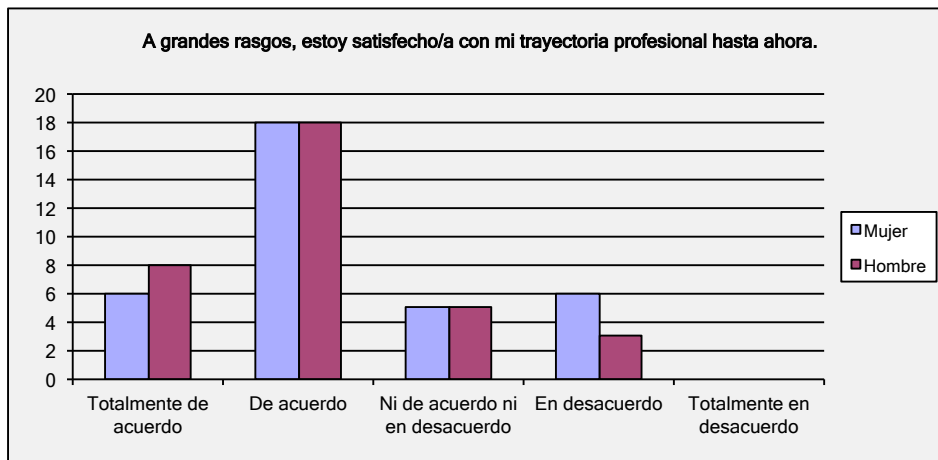


Figura 15. Fuente: elaboración propia

La figura 16, que cierra el bloque temático, hace referencia al momento de crisis vivido, sirve de elemento que contextualiza y aúna las respuestas personales anteriores que hacen referencia al gasto de tiempo y al nivel de satisfacción como directivos y directivas dentro del sector. Las mujeres mantienen que disponen de poco tiempo a pesar de la crisis económica. Sin embargo, los hombres están de acuerdo: tienen más tiempo, ya que han visto reducido su volumen de trabajo. Por la redacción de la pregunta, no sabemos si las mujeres han visto reducido su volumen de trabajo o no.

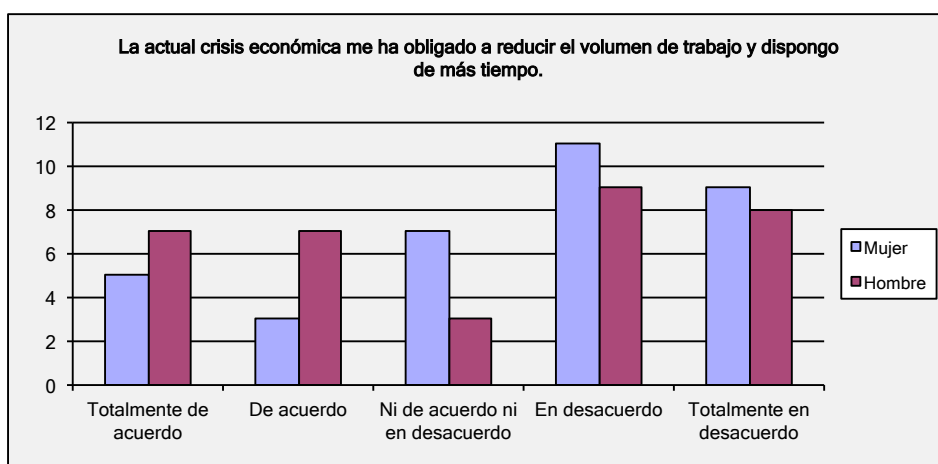


Figura 16. Fuente: elaboración propia

3.5.3. El tiempo de la vida

El tiempo de la vida se organiza según las dos ocupaciones más importantes por diferentes cuestiones de los individuos: la familia y el trabajo. El tiempo reservado para uno mismo y el dedicado a las relaciones personales y ocio son tiempos menos referenciales pero que merecen ser analizados. Todos juntos conforman el tiempo de la vida.

El uso de las nuevas tecnologías de la comunicación aparece como elemento característico de la sociedad urbana actual, y en este contexto analizamos la forma en el que nuestro grupo directivo las utiliza en relación al uso del tiempo. Por otro lado, cada individuo decide seguir formándose o no, esta situación la utilizaremos para el análisis como factor que describe al individuo en particular y al grupo social al que pertenece en general y también por el consumo de tiempo que supone.

Analizamos las figuras 17 y 18. Los directivos, y en mayor medida las directivas, están de acuerdo en que la prioridad para organizar la agenda es el trabajo. Las columnas que agrupan las respuestas totalmente de acuerdo y de acuerdo representan más del 70% de las respuestas. La figura 18 es menos clara en su resultado. La respuesta está más repartida, aunque hombres y mujeres afirman en algo más del 50% priorizar las necesidades familiares siempre y cuando les es

posible. En todos las columnas, la respuesta de las mujeres es mayoritaria, pero es sensiblemente más alta y cuenta con un mayor número de casos la respuesta en las columnas “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

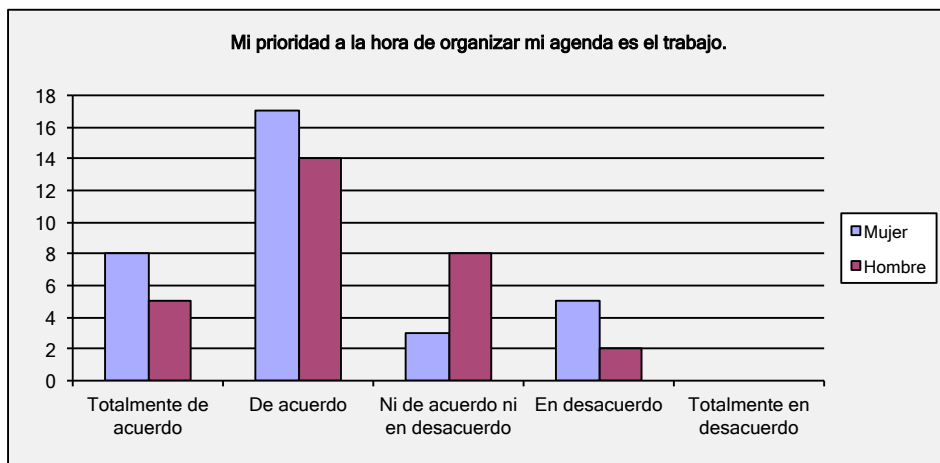


Figura 17. Fuente: elaboración propia

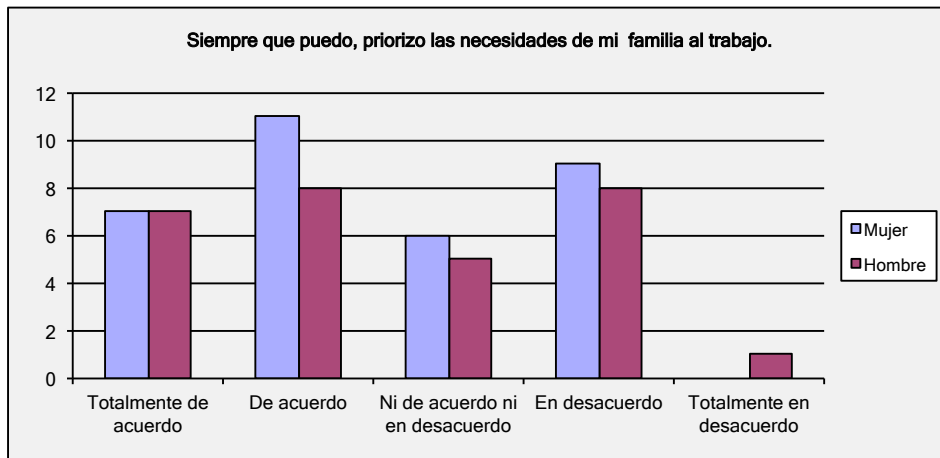


Figura 18. Fuente: elaboración propia

La figura 19 mide otros asuntos. Las mujeres se reparten entre las que se organizan para hacer otras cosas al margen de la familia y el trabajo, pero los hombres, de nuevo, no se preocupan por esta organización.

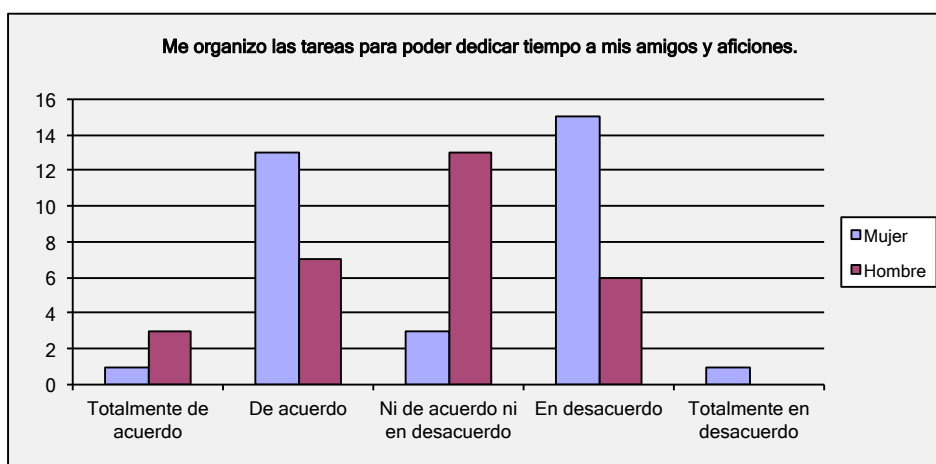


Figura 19. Fuente: elaboración propia

Los directivos y directivas, de manera mayoritaria, buscan momentos para estar solos y disponer de su tiempo, pero resulta más necesario para las mujeres, ya que son veinte de 33 las que se sitúan en esta columna. Los hombres reparten más su respuesta, doce de los veintiocho no están de acuerdo ni en desacuerdo; los dieciséis restantes están repartidos de manera casi homogénea tanto en desacuerdo como en de acuerdo.

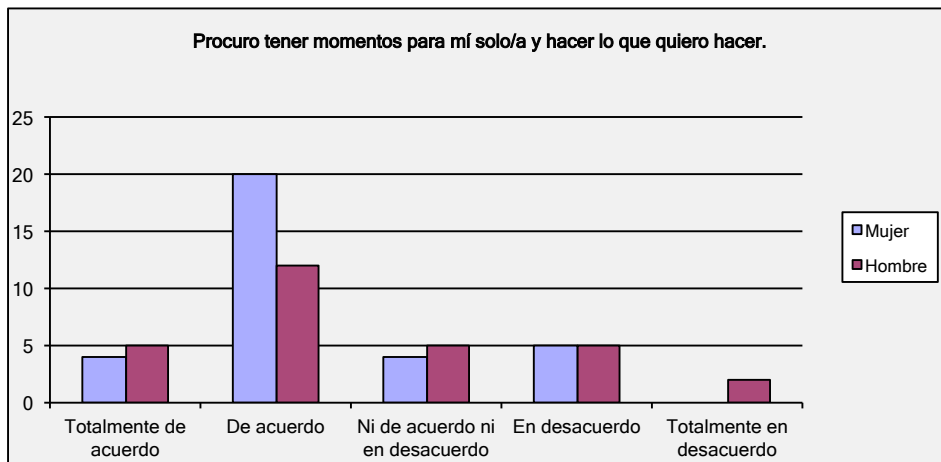


Figura 20. Fuente: elaboración propia

Las figuras 21 y 22 hacen referencia al tiempo de vida como ciclo. Queremos saber cuáles son los hitos que marcan este ciclo. El tiempo de trabajo y el tiempo doméstico dedicado a la familia son los ejes que vertebran el tiempo de la vida en nuestro contexto social y comparamos ambos ámbitos. Para evitar que se deduzca que aparecen ideas culturalmente preconcebidas acerca de la relación entre mujer y familia, adelantamos la pregunta que se refiere al trabajo para reflexionar en primera instancia sobre este tema. La mayoría de los directivos y directivas están totalmente de acuerdo y en menor medida de acuerdo con que es el tiempo dedicado a los proyectos el que marca el ciclo vital, tal y como se especifica en la figura 21. Si consideramos los resultados de la pregunta inmediatamente posterior, la respuesta es clara: las mujeres son mucho más sensibles a los hitos de naturaleza familiar que los hombres. La respuesta de los hombres está mayoritariamente en la

columna en desacuerdo y se aleja de la columna que marca indiferencia que es lo que ha sido habitual en respuestas de preguntas anteriores.

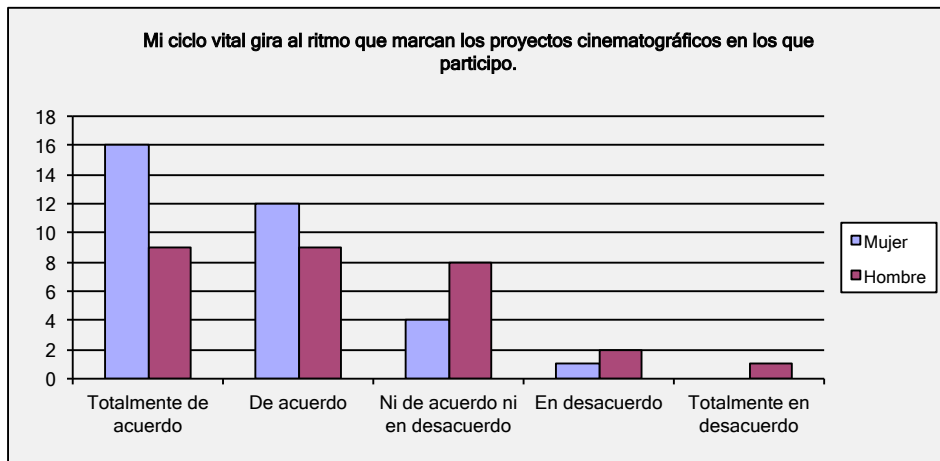


Figura 21. Fuente: elaboración propia

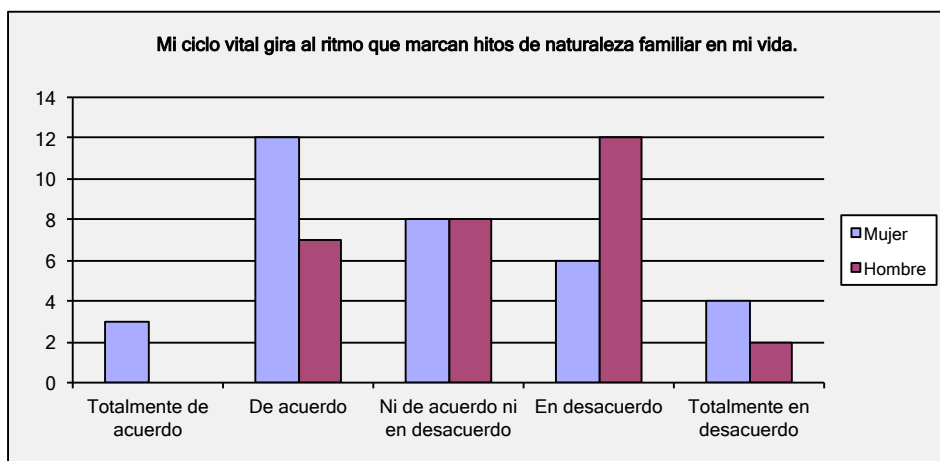


Figura 22. Fuente: elaboración propia

La formación continua es más importante para las mujeres que para los hombres y se dedican más a ella. La mayor distancia entre hombres y mujeres se da en una respuesta de los extremos, afirman diez mujeres frente a cuatro hombres estar totalmente de acuerdo en que continúan formándose para su desarrollo personal. Este aserto es manifiesto y llama nuestra atención. En el resto de respuestas las distancias son similares aunque se muestra que las mujeres, en general, están más en desacuerdo y los hombres más en desacuerdo o totalmente en desacuerdo como lo demuestra la figura 23.

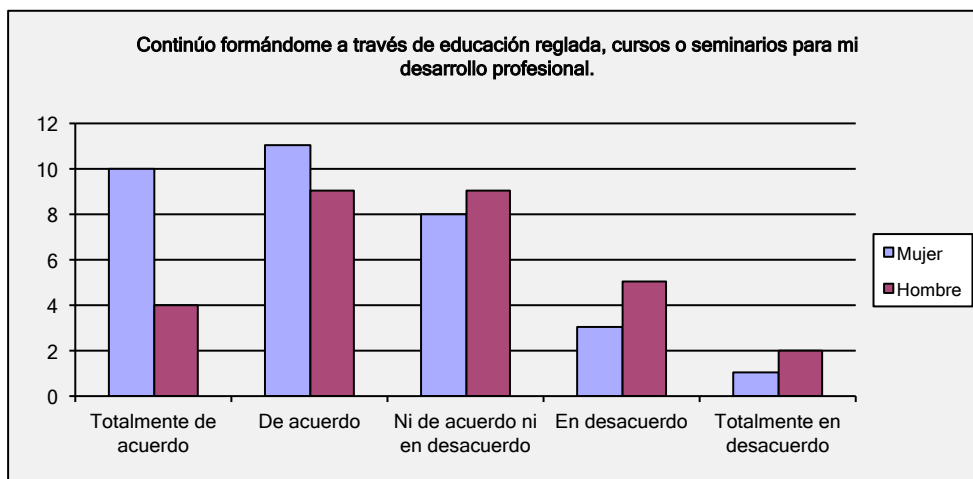


Figura 23. Fuente: elaboración propia

Las mujeres dicen utilizar más la tecnología en todos los casos, tanto en la organización del hogar como en la aplicación al trabajo.

Utilizo las nuevas tecnologías aplicadas a la organización del hogar			
Answer Options	¿Sexo?		Response Count
	Hombre	Mujer	
Banca on line			
Siempre	13	18	
Casi siempre	12	10	
Ocasionalmente	3	4	
Nunca	1	1	
	29	33	62
Compras en hipermercados de comida y productos de primera necesidad			
Siempre	2	4	
Casi siempre	4	3	
Ocasionalmente	14	11	
Nunca	8	13	
	28	31	59
Otras compras			
Siempre	0	6	
Casi siempre	9	2	
Ocasionalmente	16	18	
Nunca	3	5	
	28	31	59
Gestiones administrativas			
Siempre	2	8	
Casi siempre	8	13	
Ocasionalmente	16	10	
Nunca	3	1	
	29	32	61
	<i>answered question</i>		62
	<i>skipped question</i>		9

Figura 24. Fuente: elaboración propia

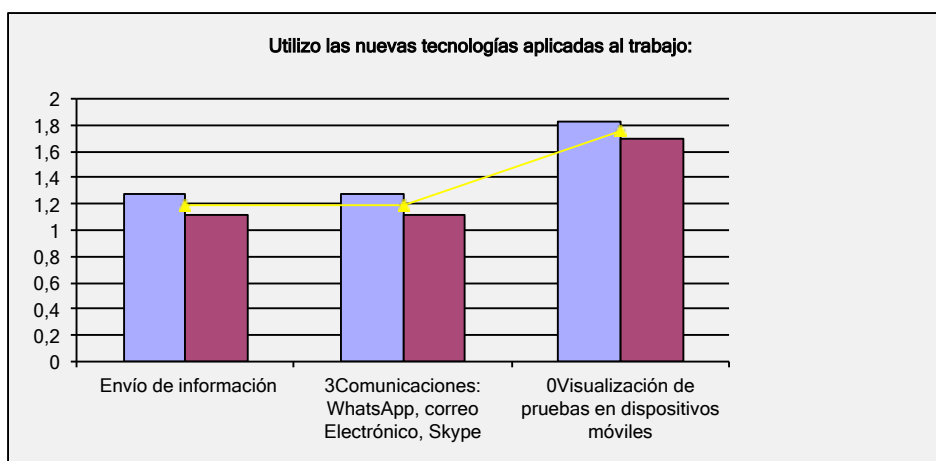


Figura 25. Fuente: elaboración propia

3.5.4. El tiempo del trabajo

Los directivos y directivas, de forma mayoritaria, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la afirmación de que las empresas productoras son socialmente responsables. Esta respuesta puede indicar dos cosas: puede ser que no conozcan el concepto o bien, que por su posición jerárquica situada en lo más alto del sistema de producción, no sean conscientes de la situación laboral del resto de los trabajadores del sector. En ambos casos se demuestra una falta de conciencia social sobre este tema. Podremos definirlo con más profundidad durante el proceso de análisis de las entrevistas.

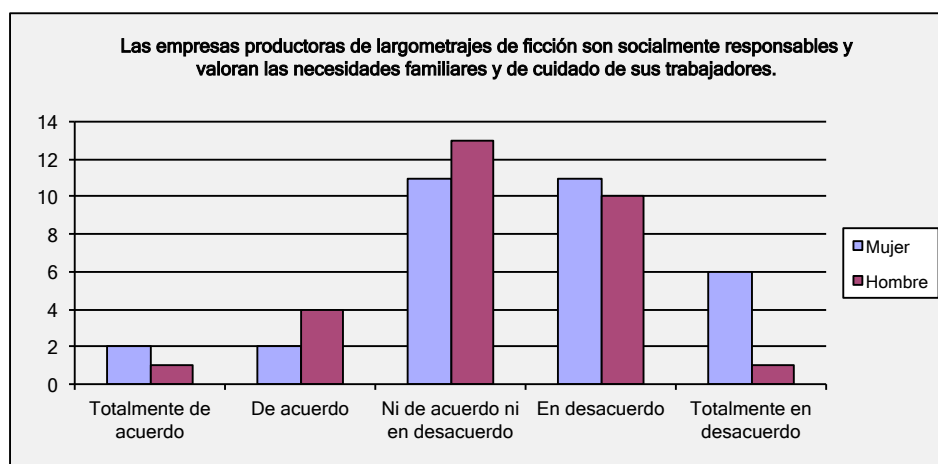


Figura 26. Fuente: elaboración propia

La movilidad laboral es otra característica de este trabajo. Como se aprecia en la figura 27, tanto hombres como mujeres realizan viajes fuera del lugar de residencia, pero ellas con menor frecuencia.

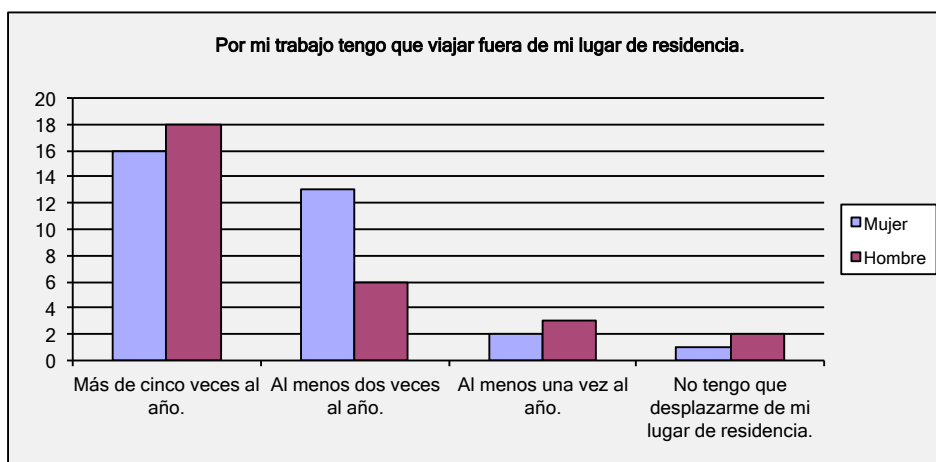


Figura 27. Fuente: elaboración propia

Respecto a la productividad, representada en la figura 28, un mayor número de mujeres que de hombres están de acuerdo en que el número de horas dedicadas a la tarea del trabajo es proporcional a su productividad. Es decir, el tiempo dedicado se emplea intensamente. Pero la característica fundamental es que el grueso del grupo, tanto hombres como mujeres, o no se manifiestan de acuerdo o en desacuerdo o están en desacuerdo. La disparidad de gasto en tiempo dependiendo del proyecto y del trabajo en concreto puede estar detrás de la poca definición en la respuesta de esta pregunta.

Un alto número de participantes de ambos géneros reconocen que su trabajo no es nada rutinario. No se corresponde con ningún ciclo de medida de tiempo afín a otros trabajos y al ritmo de las ciudades como puede ser el día, la semana, el mes o el año. Así queda representado en la figura 29. En la figura 30 y de manera

contundente se expresa, también por parte de hombres y mujeres, que esto dificulta la armonía entre la vida familiar y el trabajo.

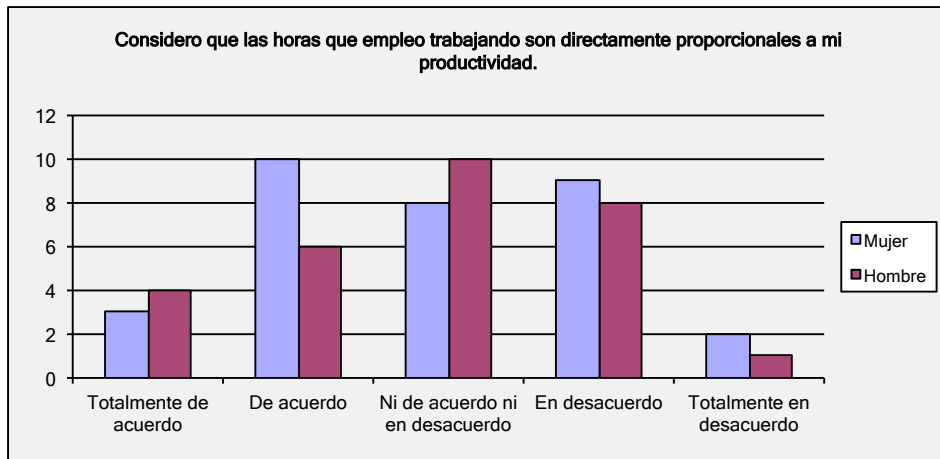


Figura 28. Fuente: elaboración propia

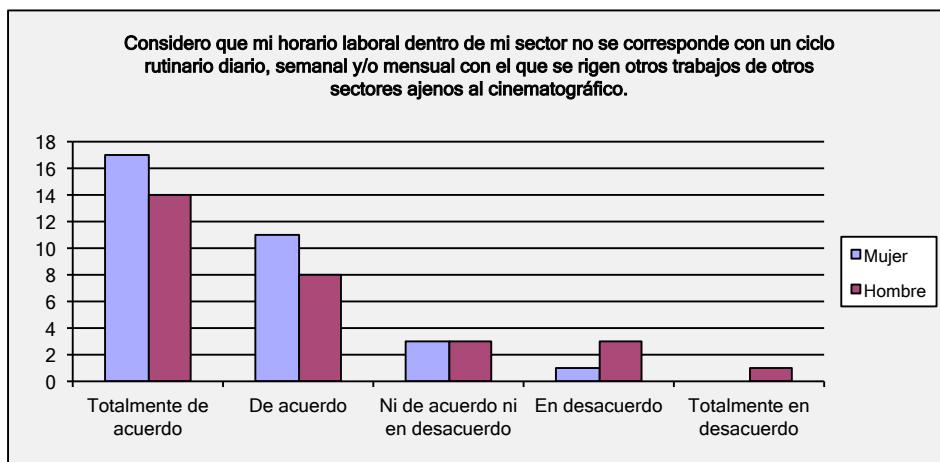


Figura 29. Fuente: elaboración propia

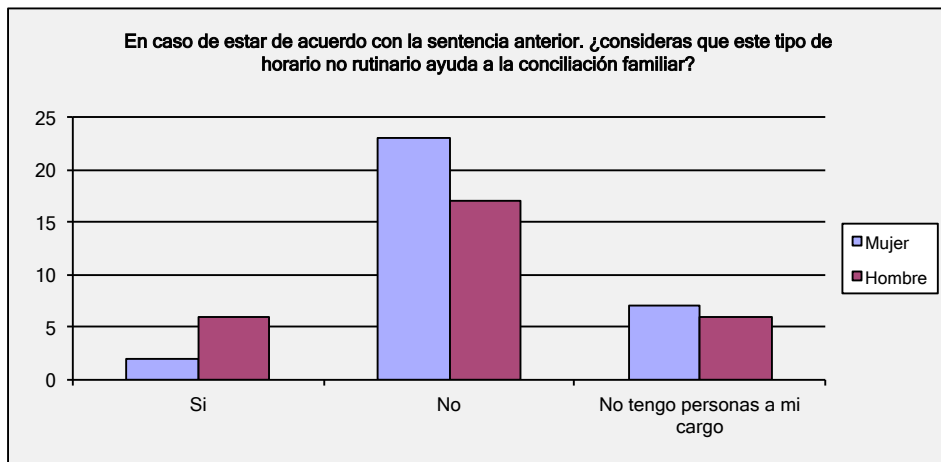


Figura 30. Fuente: elaboración propia

En la figura 31, la pregunta se corresponde con la idea de medir cómo un trabajo directivo, es decir personalista e individual por su carácter artístico, se corresponde con la idea de que ha de ser compartido y valorado con otros compañeros para saber la opinión y evaluar el proyecto propio antes de finalizarlo. Esta práctica es compartida por ambos sexos.

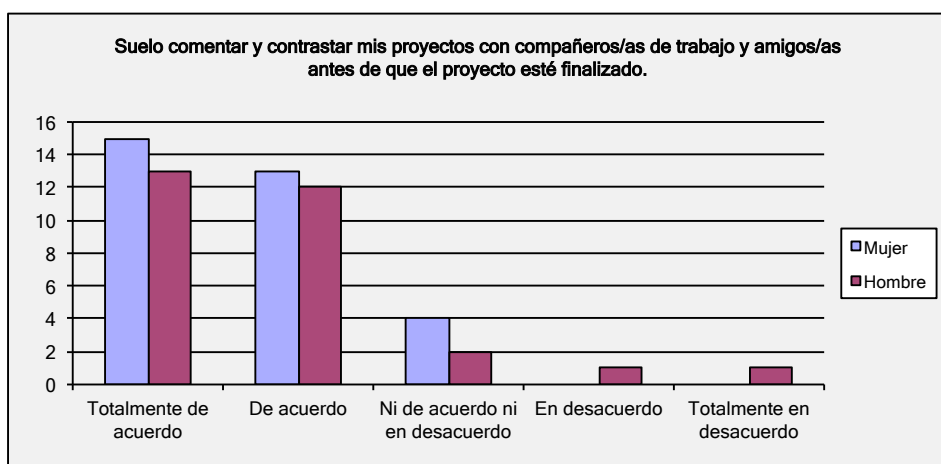


Figura 31. Fuente: elaboración propia

El trabajo de dirección, guion y producción es vocacional como ya hemos apuntado. Ni el exceso de horas de trabajo, ni la falta de armonía entre trabajo y vida familiar, ni la precariedad económica o el estrés producido por los plazos de entrega y por la exposición pública hace dudar a este grupo. Según se muestra en esta gráfica, muy pocos han pensando en cambiar de carrera profesional. En este sentido es un grupo consolidado.

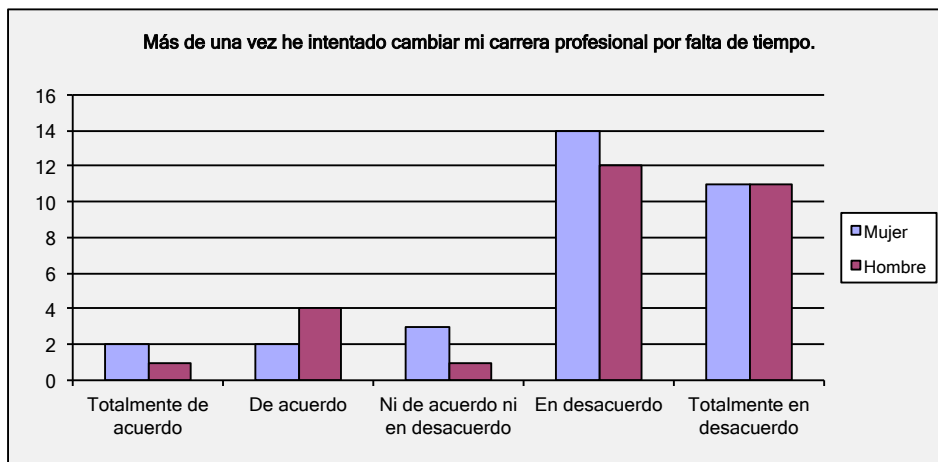


Figura 32. Fuente: elaboración propia

3.5.5. Espacio público, privado y doméstico

En este apartado nos separamos de la medición y de la percepción del tiempo por parte de los individuos y nos acercamos al espacio donde estos sujetos se desenvuelven, la esfera donde consumen su tiempo.

Las figuras 33 y 34 son dos caras de una misma moneda. Queremos conocer cómo ven los hombres a las mujeres y las mujeres a los hombres en su organización y cuáles son sus condicionantes.

Mientras las mujeres piensan que la organización de ambos grupos es diferente y que es así porque tienen prioridades diferentes, los hombres no están de acuerdo con esa afirmación. No sabemos si es porque no están de acuerdo con la primera parte de la sentencia: hombres y mujeres organizan su tiempo de forma diferente, o con la segunda: porque tienen prioridades diferentes.

La figura 34 responde a la misma pregunta en la primera parte de la sentencia: hombres y mujeres organizan su tiempo de forma diferente, pero en un sentido diferente como se aprecia en la segunda parte: no se hace alusión a las prioridades del individuo, sino a los condicionantes sociales. En este caso ocurre lo mismo. Las mujeres están de acuerdo, los hombres de nuevo no. Esto nos lleva a pensar, no sin ciertas reservas, que la respuesta está más centrada en la primera parte común a ambas preguntas. Las mujeres piensan que los hombres y las mujeres organizan su tiempo de forma diferente, los hombres no están de acuerdo, ya que no piensan que lo hagan ni por condicionantes sociales ni por prioridades.

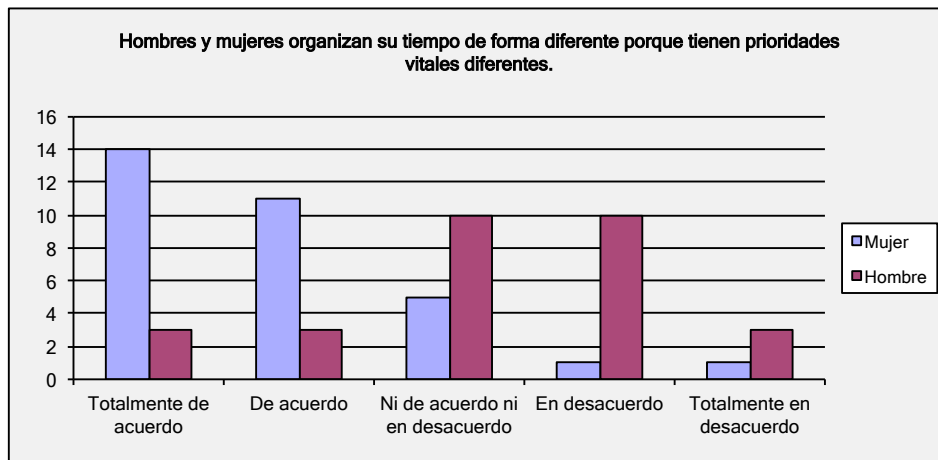


Figura 33. Fuente: elaboración propia

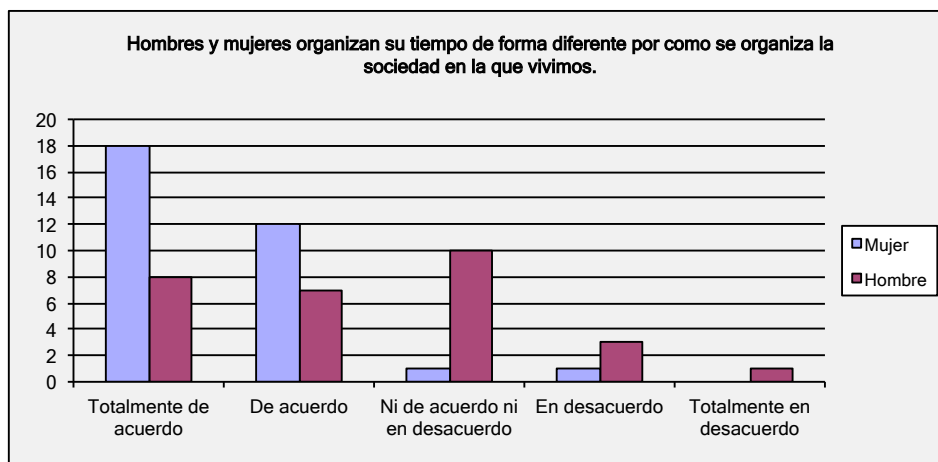


Figura 34. Fuente: elaboración propia

En el ámbito de lo público hacemos referencia a la participación de los profesionales en reuniones sociales relacionadas con su trabajo, figura 35. Las mujeres piensan que son importantes para el desarrollo profesional, los hombres también pero estando de acuerdo, sin pensar que es indispensable. Siempre encontramos

un grupo masculino que demuestra indiferencia ante lo que se le está preguntando.

En la figura 36, el espacio público se relaciona con el entorno urbano y los horarios que marcan los tiempos de las ciudades. Estos horarios no afectan a los hombres, las mujeres se dividen entre las que piensan que los horarios se adaptan a sus necesidades y las que piensan que no.



Figura 35. Fuente: elaboración propia

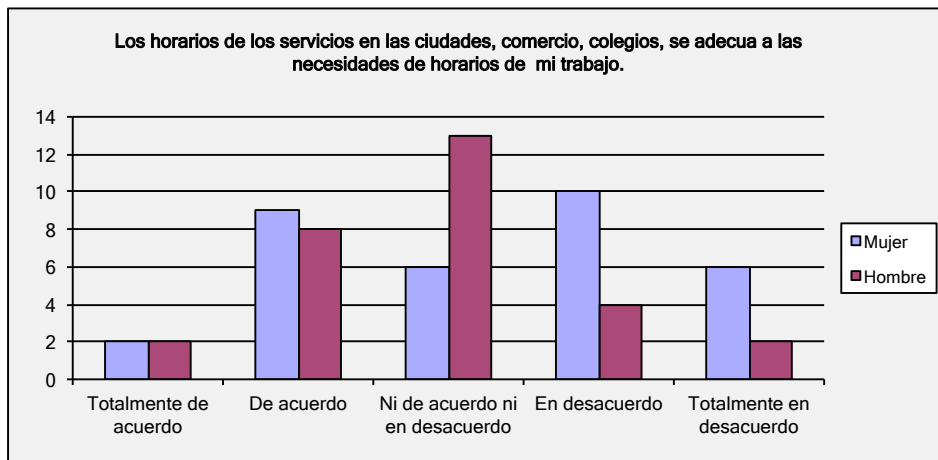


Figura 36. Fuente: elaboración propia

Las mujeres participan de manera más activa en asociaciones pero esta pregunta puede estar claramente sesgada ya que como dijimos con anterioridad, una parte de las entrevistadas fueron contactadas a través de la asociación CIMA, compuesta casi en su totalidad por mujeres. Durante las entrevistas se desarrolla esta pregunta ya que, junto con la familia, puede dar pistas sobre la idea de identidad individual o relacional. Además, pertenecer a una o varias asociaciones de manera activa supone un gasto de tiempo. Recordemos que en preguntas anteriores las mujeres afirman que les falta tiempo para casi todo. Aun así, estas mismas mujeres, participan de esta asociación.

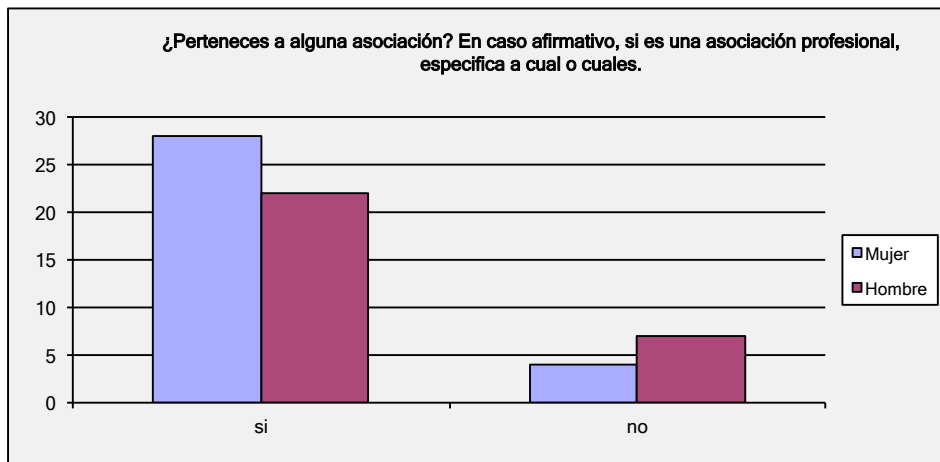


Figura 37. Fuente: elaboración propia

Las mujeres dicen tener que delegar las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y/o de personas dependientes. La respuesta de los hombres es mayoritariamente negativa, y afirman no delegar esas tareas. Esta respuesta se puede interpretar de tres formas: en primer lugar porque los hombres realizan esos trabajos y no delegan esas tareas; en segundo lugar porque no sientan la necesidad de delegar si no tienen que ocuparse de esos trabajos; en tercer lugar, los hombres pueden tener pareja femenina que se ocupe de estos asuntos y no perciban esta situación como la no realización de tareas que les corresponden. Recordemos que nos encontramos ante una respuesta homogénea y que por tanto debemos pensar que tanto hombres como mujeres tienen las mismas obligaciones y tareas domésticas.

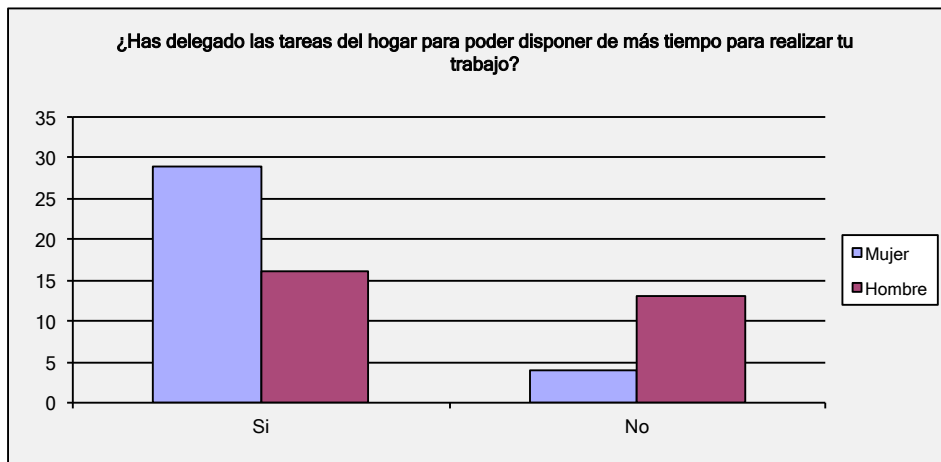


Figura 38. Fuente: elaboración propia

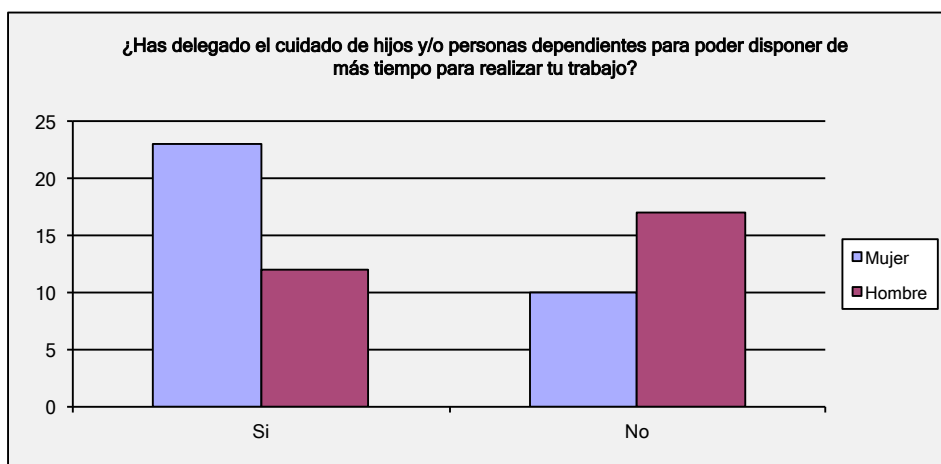


Figura 39. Fuente: elaboración propia

Analizamos el ámbito de lo privado. Conocemos cómo hombres y mujeres perciben la autonomía en el gasto de su propio tiempo.

En la figura 40 la respuesta en los dos sexos está dividida. Necesitaríamos saber más sobre esta respuesta para poder analizarla. Hay personas que sienten que no tienen autonomía a la hora de

organizar su propia agenda por factores específicos de su trabajo y personas que piensan que sí la tienen. También encontramos un número similar que no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta sentencia. La columna “totalmente en desacuerdo” tiene muy pocas respuestas: una mujer y un hombre.

La pregunta de la figura 41 hace referencia a la misma sensación de falta de autonomía en la toma de decisiones en su agenda pero no por motivos laborales, sino familiares. Aquí tenemos a las mujeres de nuevo polarizadas entre las que están de acuerdo y en desacuerdo con un número similar de respuestas. Sin embargo las respuestas de los hombres se reparten entre los que son indiferentes a esta cuestión familiar y los que están en desacuerdo, la familia no les hace perder autonomía en la organización de su propia agenda. Si bien es cierto que la respuesta está muy repartida en ambos casos, estos matices nos parecen importantes.



Figura 40. Fuente: elaboración propia

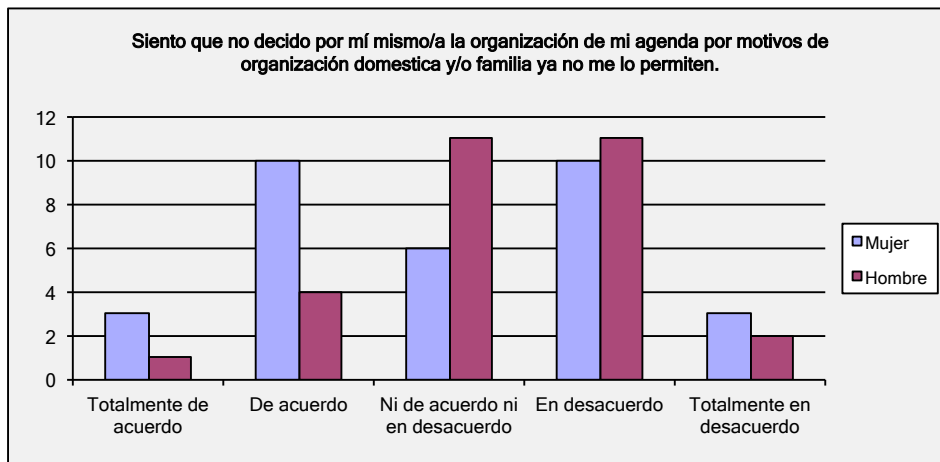


Figura 41. Fuente: elaboración propia

Las últimas tres preguntas responden también al ámbito privado y se realizan desde un punto de vista más introspectivo. Ser dueño o dueña del tiempo debe significar que tienes autonomía plena en el uso del tiempo. Muchas mujeres dicen disponer las tareas según su criterio, pero que les faltan horas en el día y que, de manera clara, no disponen de tiempo privado. Una mayoría de hombres también afirma organizar sus tareas según su criterio, pero cuando se les pregunta si es la falta de tiempo, y por tanto la acumulación de tareas lo que hace que no sean dueños del mismo, la respuesta está mucho más repartida. También está repartida en relación a su consideración sobre la cantidad de tiempo privado.

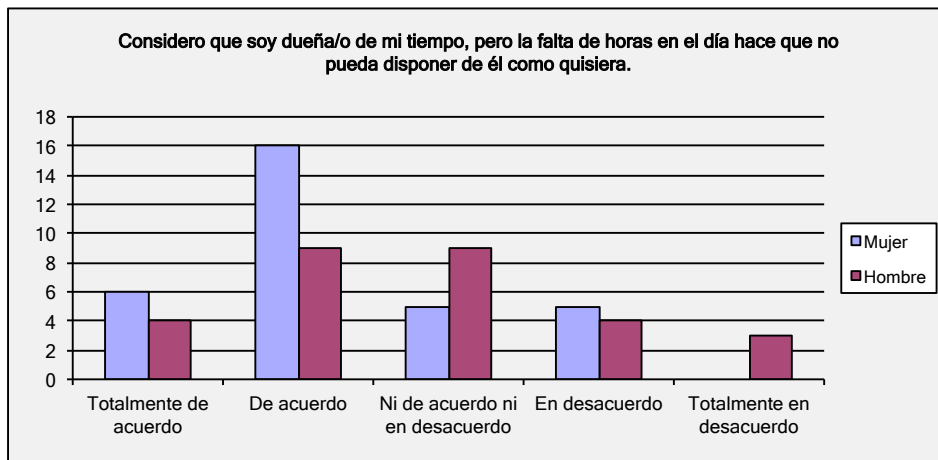


Figura 42. Fuente: elaboración propia

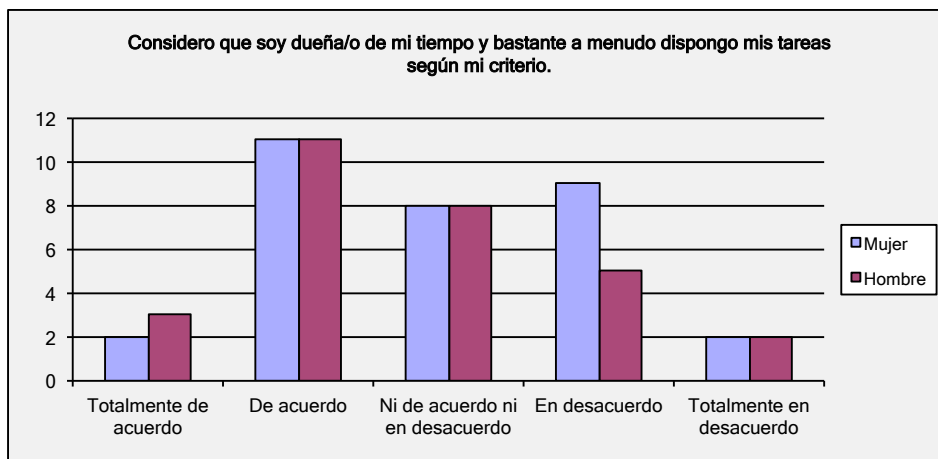


Figura 43. Fuente: elaboración propia

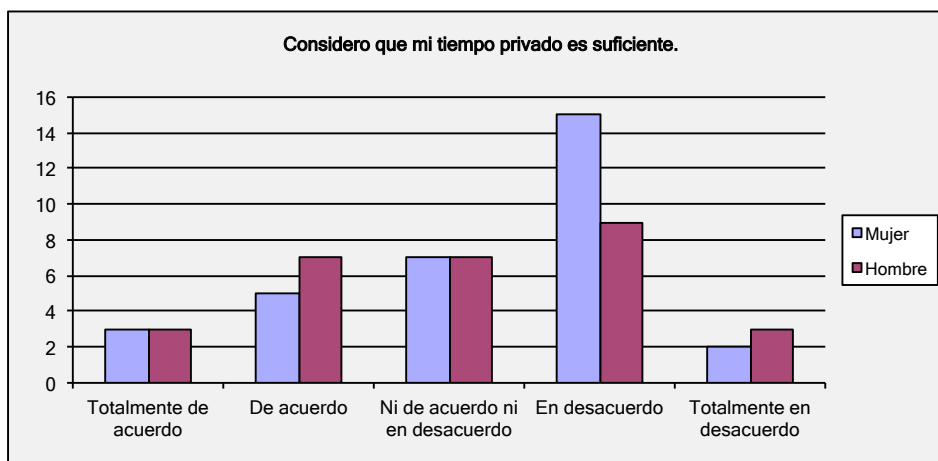


Figura 44. Fuente: elaboración propia

3.6. Entrevistas en profundidad

Se utiliza como última herramienta metodológica la entrevista en profundidad semiestructurada. Corbeta (2003) define la estructurada como “entrevista en la que a todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas con la misma formulación y en el mismo orden”. El estímulo es, por tanto, igual para todos los entrevistados. Estos, sin embargo, tienen plena libertad para dar su respuesta. En definitiva, se trata de un cuestionario de preguntas abiertas frente a las entrevistas que nosotras hemos aplicado, las semiestructuradas: “Este tipo de entrevista parte de unas mismas preguntas que previamente hemos dispuesto en una guía, pero que son modificadas a la hora de su realización tanto en su formulación como en el orden, con el fin de que la herramienta esté adaptada a cada una de las personas entrevistadas” Corbeta (2003). De esta manera, creamos un clima de confianza para que las respuestas se generen de manera veraz y personal.

3.6.1. Perfil de los participantes²⁹

Seleccionamos una muestra de seis individuos según los siguientes criterios:

a) Profesional en activo con una trayectoria reconocible en el sector cinematográfico. De los seis profesionales, hay un hombre y una

²⁹ Mantenemos en el anonimato a los participantes, ya que las respuestas pertenecen al ámbito privado de la información de cada uno de ellos. El colectivo profesional es muy pequeño y cercano.

mujer por cada una de las tres subcategorías profesionales: guion, dirección y producción.

b) Residente en Andalucía.

c) Ser padres o madres y haber vivido esa experiencia al mismo tiempo que la del trabajo en el sector.

Al igual que pasa en los grupos de discusión, la trayectoria profesional de los hombres es más importante en términos económicos y está más consolidada por ser más extensa y reputada que la de las mujeres. Esta situación es un reflejo de la composición real de este grupo, analizada a través de 71 cuestionarios realizados previamente a la selección de los participantes. En estos cuestionarios hay un bloque de preguntas de datos socio-económicos que nos describen esta situación desigual.

Es un grupo de edad bastante homogéneo, si bien la persona *hombre productor* tiene bastantes más años que el resto, y su hijo es mayor de edad, mientras que los demás tienen hijos pequeños. Por otro lado, la persona *mujer productora* tiene una hija recién nacida. La trayectoria profesional del hombre es más dilatada en el tiempo, ambos han creado sus propias empresas y asumen riesgos económicos elevados.

El inicio de la trayectoria profesional de los dos guionistas es similar, ambos provienen del teatro. Los dos se mantienen

económicamente de su trabajo aunque él está mucho más afianzado en el sector del cine que ella, lleva más tiempo escribiendo para este a pesar de tener edades parecidas. También tiene más reconocimiento en cuanto a premios y galardones. Los dos hijos de ella están en la etapa de primaria de la educación obligatoria. Él tiene un hijo menor de 3 años y está esperando su segundo hijo.

El director y la directora tienen en común ser o haber sido productores. En el caso de ella fue socia fundadora de una productora que tuvo que cerrar en el contexto de crisis actual que ella misma nos cuenta. Era una empresa formada por ella y cuatro socios hombres. Él ha creado una productora para posibilitar y controlar su próximo proyecto. La trayectoria profesional dentro del sector cinematográfico de ella es más amplia ya que, además de en la productora, ha trabajado como técnico en diversos oficios dentro del cine, y lo sigue haciendo para poder mantener una autonomía económica y porque le gusta este trabajo. Ha realizado un largometraje estrenado en salas y tiene varios proyectos en cartera. Él ha estrenado cuatro largometrajes, tiene entre manos su quinto proyecto. Ambos son de edad similar. Ella está separada y tiene dos hijos en edad escolar y su custodia. El tiene dos hijos, también en edad escolar.

3.6.2. Organización de los datos

Todas las entrevistas han sido realizadas durante el primer semestre de 2016. La duración de la sesión ha oscilado entre los 45 minutos y una hora y quince minutos. La guía dispone de veintiséis preguntas.

Para el análisis de contenido se realizan las siguientes acciones:

- a) Se han grabado y transcrito las entrevistas.
- b) Se han codificado las respuestas a cada pregunta en una categoría que las agrupase. En caso de tratar más de un tema por respuesta hemos añadido una categoría más.
- c) De la redacción de preguntas que forman la guía de la entrevista, se han eliminado preguntas del análisis, ya que algunas de ellas finalmente no fueron formuladas o lo fueron tan solo en una entrevista. En este último caso no daba resultados que pudieran inferirse. También se han excluido las respuestas que no aportaban unidades de codificación, ya que se alejaban de los temas que se aportan en la tabla de fiabilidad. En total disponemos de dieciocho preguntas y respuestas para su análisis.
- d) En la tabla de codificación tenemos cinco categorías, cada una de ellas dividida en subcategorías.

1. Tiempo heterónimo en el espacio público.	
TT	Tiempo de trabajo.
TTA	Tiempo de trabajo alimenticio.
TTD	Tiempo de trabajo deseado.
2. Tiempo heterónimo en el espacio privado.	
TPD	Percepción del tiempo doméstico.
TPDH	Percepción del tiempo doméstico en relación a los hijos.
TPDC	Percepción del tiempo doméstico en relación a la cocina.
TTCon	Conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo doméstico y familiar.
3. Tiempo autónomo en el espacio público.	
TPO	Tiempo de ocio.
TPOD	Tiempo de ocio dedicado al deporte.
TPRP	Percepción del tiempo propio dedicado a las relaciones personales.
4. Tiempo autónomo en el espacio privado.	
TP	Percepción del tiempo propio.
TPDñ	Percepción del tiempo propio en relación a la autonomía del mismo.
5. Tiempo como constructo del momento vital.	

Tabla 1. Tipologías de tiempo según su uso

Son cuatro categorías superiores que contienen a nuestras unidades de codificación que nos ayudarán a establecer un modelo, una pauta en el manejo del tiempo. Al lado de estas categorías encontramos una última: el tiempo como constructo. En concreto en las entrevistas aparece en la mayoría de ellas el momento vital de los entrevistados.

El resultado en términos cuantitativos de la codificación se expone en la siguiente tabla. En ella se observan: el total de registros generados por cada participante, el total de registros de cada categoría, el total de registros repartidos en cada subcategoría. Se añaden dos columnas finales para poder establecer una comparación entre hombres y mujeres.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD		Productor	Productora	Director	Directora	Guionista hombre	Guionista mujer	Hombre directivo	Mujer directiva
Total registros		23	25	31	28	19	24	73	77
CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS							0	0
HETERÓNOMO PÚBLICO		16	7	17	13	7	11	40	31
	TT	14	5	10	8	6	7	30	20
	TTD	2	1	2	4	1	1	5	6
	TTA	0	1	5	1	0	3	5	5
HETERÓNOMO PRIVADO		2	6	6	9	3	5	11	20
	TPD	0	1	1	1	0	0	1	2
	TPDH	0	1	0	5	3	2	3	8
	TPDC	1	0	0	1	0	0	1	1
	TTCon	1	4	5	2	0	3	6	9
AUTÓNOMO PÚBLICO		3	3	5	4	4	2	12	9
	TPO	0	0	2	0	0	0	2	0
	TPOD	1	0	0	1	1	1	2	2
	TPRP	2	3	3	3	3	1	8	7
AUTÓNOMO PRIVADO		1	1	3	1	5	6	9	8
	TP	1	1	3	1	5	5	9	7
	TPDÑ	0	0	0	0	0	1	0	1
TIEMPO COMO CONSTRUCTO		1	8	0	1	0	0	1	9
	TCV	1	8	0	1	0	0	1	9

Tabla 2. Resultado de la codificación de las entrevistas en profundidad.

3.6.3. El grupo directivo como modelo

Cada una de las personas que entrevistamos es tratada como modelo dentro del grupo directivo de la ficción audiovisual en España y siguiendo los parámetros de selección del entrevistado, esto es: profesional en activo que ha vivido la experiencia de haber

sido padre o madre como máxima expresión del tiempo de cuidados durante la etapa de actividad profesional.

La media de registros obtenida por persona es de un poco más de veinticuatro, si bien tenemos más registros entre las mujeres que entre los hombres como ya ocurrió en el grupo de discusión. La duración de las entrevistas ha sido más extensa en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. Tanto el hombre guionista como el hombre director sugirieron que debíamos ajustar el tiempo, ya que estaban muy ocupados.

Los datos más significativos que obtenemos de la tabla son los siguientes:

- a) Los registros están más repartidos entre todas las categorías en el caso de las mujeres.
- b) Todos los casos concentran en la categoría heterónimo público el mayor número de registros, y dentro de esta en el tiempo del trabajo. A pesar de eso, encontramos más registros en esta categoría en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres: 40 frente a 31. Es el caso de la guionista mujer la que rompe esta tendencia, siendo mayor su número de registros del tiempo heterónimo público que el del hombre. Hay que recordar sin embargo que esta categoría profesional suele trabajar en solitario por lo que a pesar de que estamos

en el entorno público, este se reduce al máximo en esta categoría.

- c) La segunda categoría que reúne más registros es heterónimo privado. En este caso, las mujeres concentran el doble de registros. Esto es así porque en la subcategoría percepción del tiempo doméstico respecto a los hijos, las mujeres tienen ocho registros frente a tres de los hombres y en la subcategoría conciliación tienen nueve registros frente a seis.
- d) Respecto al tiempo autónomo público, tanto hombres como mujeres presentan pocos registros aunque bastante igualados. El deporte, pero sobre todo las relaciones personales, son las cuestiones que más se han abordado.
- e) El tiempo autónomo privado tiene muy pocos registros, pero están también igualados.
- f) Respecto al momento vital hay un caso, el de la mujer productora, que concentra el mayor número de registros. Acaba de ser madre.

Al analizar las entrevistas en el orden de las preguntas aparecen las siguientes cuestiones.

Si analizamos las preguntas por bloques temáticos encontramos respuestas significativas:

a) Autoconciencia, deseo y grado de satisfacción:

Al preguntar por las prioridades a la hora de establecer la agenda en la mayoría de los casos se alude a la cuestión laboral, pero las personas con hijos pequeños hacen referencia a ellos.

DH: *Yo pienso primero en el trabajo, lo que marca el tiempo es el trabajo (...) es una cosa muy rara porque lo otro son los niños y los acuerdos con mi mujer.*

PM: *A día de hoy por el tema de la niña, pero cuando yo me levanto por la mañana tengo no solamente una niña, también tengo el tema de la empresa.*

GH: *Ahora mismo la prioridad fundamental es el niño, siempre. Antes planteaba la semana únicamente como pivote el trabajo, y es lo que marcaba mi día a día por encima de la pareja.*

Ese trabajo supone una exposición pública en todos los casos. Los guionistas ven en ese momento una cuestión de vanidad que todos llevan dentro. La ambición se entiende por igual entre el hombre y la mujer.

GM: *Hay que ser muy humilde pero a la vez hay una parte ahí muy vanidosa y de exhibicionismo.*

GH: *La exposición forma parte de esto. Al fin y al cabo es un ejercicio de vanidad.*

b) Respecto al tiempo de la vida:

Cuando preguntamos si se dedican a sí mismos y a sus cuidados personales tiempo suficiente, prácticamente todos expresan no disponer de ese tiempo. Tan solo uno pone un mínimo, quince días de vacaciones al año.

PM: *¡A mí me faltan horas en el día!*

DH: *Si tú no te puedes ir quince días de vacaciones muy mal lo estáis haciendo todos.*

DM: *Y sobre todo ahora mismo estoy en un momento convulso, quiero hacer muchas cosas. Voy muy acelerada, incluso en la casa, el orden. Tengo que pasar por algunas cosas porque no llego.*

GM: *No, no, yo soy un poco desastre conmigo misma (...) yo veo que la persona que vive conmigo que también trabaja trepecientas horas, como es autónomo también trabaja mucho, y él tiene su deporte y se puede caer el mundo que sus días de pádel son sus días de pádel, es un error –lo que ella hace–. Cuando nacieron las niñas, cambian tus prioridades –las suyas–.*

La pregunta sobre si se es dueño o dueña del tiempo provoca muchas reflexiones que, en todos los casos, las personas manifiestan que van a proseguir, ya que en general no se medita sobre la gestión del tiempo. Todos y todas quieren pensar que sí, pero de una forma u otra expresan su falta de autonomía. En general son los hijos los que, en mayor medida, limitan la actividad del grupo directivo. El trabajo remunerado, sin embargo, se ve como una fuente de consumo de tiempo pero no como pérdida de autonomía. El trabajo remunerado en nuestra tabla de codificación pertenece a la categoría tiempo heterónomo público, pero existe una gradación de niveles de más a menos heterónomo. Entendemos que ser directivo te ofrece más autonomía a la hora de organizar la agenda laboral, aunque en términos de gasto de tiempo esta agenda es muy extensa.

c) El tiempo de trabajo

Los que participan del tiempo de rodaje, sobre todo la dirección, ven ahí un exceso de trabajo, ven cómo baja la productividad en las horas empleadas. Hay que recordar que rara vez, si es que ha existido alguna, se cumplen los convenios laborales respecto a los horarios en la realización de los proyectos audiovisuales. Esto es así para rentabilizar al máximo los recursos humanos y técnicos. Respecto a esa situación, los directivos de producción reconocen que las empresas no son socialmente responsables ya que deben cumplir unos objetivos económicos. En otro orden de cosas, el guionista

hombre hace referencia a una cuestión importante, no todas las horas en el proceso creativo son igualmente productivas. Esto hace más difícil la organización horaria del trabajo encuadrado en el ámbito de lo creativo. Se hace necesario tener autonomía temporal a la hora de la creación. Las cuestiones que impidan esa autonomía chocan frontalmente con el proceso creativo.

d) Espacio público, doméstico y privado

Aquí se realizan cuatro preguntas que se alejan del tiempo de trabajo. Abordamos lo público y lo doméstico, introduciendo por primera vez el concepto de privado, concepto en el que se inscribe el sujeto como individuo.

En este bloque temático es en el único momento donde aparece la cuestión de género de manera explícita en una pregunta: “¿Crees que hombres y mujeres gestionan su tiempo de modo diferente para conseguir sus metas profesionales? ¿Plantean su ciclo de vida de forma diferente?” En todos los casos, menos en el caso de los guionistas, se hace referencia al tiempo de trabajo respecto a la conciliación familiar.

Es aquí donde la entrevista como herramienta cobra todo su significado, ya que se pueden extraer datos de contenido y sentido de las respuestas. Por el contrario no se pueden inferir estos

resultados si no se realiza un número adecuado de entrevistas, aunque sí nos ayuda a matizar el análisis cuantitativo de los datos extraídos.

Los hombres directores y productores asumen con naturalidad que las mujeres tienen mayores cargas domésticas y eso es lo que les dificulta desarrollar su eficiencia y su talento. Las mujeres directoras y productoras asumen sin embargo que ellos lo hacen simplemente mejor en el espacio doméstico y si esta buena organización repercute negativamente en el tiempo de la mujer también se asume con naturalidad.

Los fragmentos que ofrecemos a continuación, que consideramos interesantes tanto por el contenido como por el léxico utilizado, están sacados de las respuestas que dieron a las preguntas de este apartado:

PH: *Yo creo que son más efectivas que los hombres, lo que pasa es que como tienen más tareas asignadas por huevos, pues tienen menos tiempo las pobrecillas.*

PM: [Por su compañero y socio] *Él se organiza mucho mejor que yo en el sentido de... además es más paciente. Él va más pausado.*

DH: *No es una cuestión de talento. Es obvio. Creo que el género en el talento no influye. En mi entorno lo veo, las directoras que conozco no son menos talentosas, un poco se está instaurando que a las mujeres hay que darles una oportunidad, quizás habría que ayudarlas en lo que necesitan, que la sociedad fuera más permisiva con sus horarios.*

MD: *A lo mejor los hombres en general no son agonías como yo en la gestión del tiempo, tan agonía, tan ambiciosos. Me planteo si a nivel doméstico le dan tanta importancia. Esas cargas domésticas, no tiran tanto del carro. Van más al arrastre de nuestra organización, se dejan llevar. Hasta que no faltas no asumen el mando.*

El sentido es el mismo en el caso de los guionistas, sin entrar en la conciliación, ellas asumen su condición de heteronimia en la gestión del tiempo como natural y ellos son más conscientes de su estatus de individuo.

MG: *Yo creo que, las generalidades siempre son erróneas. En líneas generales yo creo que sí. Ellos se ocupan más de sí mismos.*

En el apartado a), autoconciencia y grado de satisfacción, hemos aclarado que son los hijos los que condicionan el tiempo de trabajo. Cuando preguntamos si estas personas directivas delegan las tareas domésticas y el cuidado de los hijos todos hacen referencia tanto a la conciliación como al cuidado de estos hijos y se le da poca

importancia o ninguna a las tareas domésticas. Más allá de que algunos dicen disfrutar de la tarea de cocinar. Es destacable que no aparece el concepto de “culpa” ni en hombres ni en mujeres.

HD: [Por exceso de tiempo de trabajo] *No hay renuncia, tampoco culpa, tan solo pena.*

MG: [¿Delegas o te has planteado delegar (...)?] *Completamente, si no, no podría trabajar.*

Realizamos una pregunta para sacar a la luz los *colegios invisibles*. Para la promoción del sector y de las obras audiovisuales, se suele poner en práctica por parte de los profesionales que en él participan distintos eventos que van desde la asistencia a galas de presentación de obras, de premios o de reuniones informativas seguidas de algún tipo de cóctel. Por otro lado, el exceso de horas de trabajo invita a relacionarse con los compañeros y compañeras de una forma más distendida después del horario laboral. Se presupone que todas estas situaciones ayudan a las relaciones personales que tan importantes son para luego establecer relaciones profesionales basadas en el trabajo en equipo y en la lealtad entre jefes y subordinados. Preguntamos a los entrevistados si sienten la asistencia a estos actos como una obligación o como situaciones deseables. También preguntamos si disponen del tiempo de hacerlo. En todos los casos encontramos relación entre el tiempo de trabajo con el tiempo dedicado a las relaciones personales. Se establece un tiempo

continuo, que si bien a través de las respuestas se matiza, todos y todas participan de él.

HG: *Cualquier contacto con otra persona es positivo.*

Finalizamos con la siguiente pregunta: “¿Qué es para ti el tiempo propio?” Les resulta muy difícil de definir y prácticamente se define por oposición a lo que no lo es. Lo que no es son las obligaciones tanto laborales como domésticas y de cuidados. El tiempo propio estaría compuesto por todas las actividades que te permiten cierta autonomía, libertad a la hora de realizar actividades. Pero en las respuestas también se observa en todos los participantes una falta de tiempo generalizada. En este sentido no hay que olvidar dos cosas importantes para enfocar cualquiera de las piezas analizadas:

- a) El sector audiovisual impone un ritmo de trabajo acelerado y la necesidad de ampliar horarios de trabajo para cumplir los objetivos en detrimento de otros tiempos como son el familiar y el de ocio.
- b) En la sociedad urbana y occidental actual está bien visto no tener tiempo y llevar una vida repleta de actividades de todo tipo. Ser un profesional brillante y tener una familia cuidada se consideran valores positivos y no necesariamente intercambiables.

INFERENCIAS Y CONCLUSIONES

4.

INFERENCIAS Y CONCLUSIONES

4.1. Inferencias

4.1.1. Respecto del contexto social

Tras la extracción de datos de las fuentes pertinentes y con los datos desagregados por sexos durante el periodo 2007-14 observamos:

1. Un aumento, discontinuo por años, de la producción de largometrajes, sobre todo de documentales. Una disminución progresiva en los presupuestos con los que se realizan las obras cinematográficas.
2. Un aumento, discontinuo por años, de mujeres directivas donde el porcentaje de la presencia de mujeres en las tres subcategorías, guion, dirección y producción, supera el 20% en el año 2014. El año 2009 presenta la subida más significativa del número de mujeres en puestos directivos. De las tres subcategorías, es la de dirección la que experimenta una mayor subida en términos porcentuales. Ascende diez puntos y partía con el porcentaje más bajo, desde 11,18% en 2007 a un 21,29% en 2014. Le siguen las productoras que, partiendo de un mayor porcentaje, también suben diez puntos. La producción ejecutiva sube cinco puntos durante el periodo y la subcategoría de guion

sube tan solo tres, pero partía con un porcentaje mayor en el año 2007.

3. La menor capacidad económica de las empresas debido a la crisis junto a La ley de Igualdad, aplicada al sector audiovisual en forma de discriminación positiva, pueden explicar que suba el porcentaje de mujeres directivas en el año 2009.
4. Las producciones realizadas con capital andaluz ocupan la cuarta posición entre las comunidades autónomas del territorio español en número de largometrajes producidos en el año 2014. Aún así la cifra está muy por debajo de los dos grandes centros de producción, Madrid y Cataluña. En las producciones con capital andaluz, como en el resto, se observa un porcentaje muy superior de hombres en el grupo directivo en todos los años analizados y en todas las subcategorías del grupo directivo. Es reseñable que la probabilidad de encontrar mujeres en la dirección en una producción con capital andaluz es casi el doble que si no lo tiene.
5. El concepto *Índice de feminización* nos indica que si una subcategoría es ocupada por una mujer existen más probabilidades de encontrar mujeres en el resto de subcategorías que si no lo ocupa. Esto ocurre entre las componentes del grupo directivo, pero también aumenta la probabilidad en la escala jerárquica, ya que es más probable

encontrar mujeres en el grupo ejecutor si hay mujeres que componen el grupo directivo. En este estudio se ha observado esta relación entre directoras y ayudantes de dirección.

4.1.2. Respecto al concepto del uso del tiempo

1. El concepto de uso del tiempo aplicado a las Ciencias Sociales se realiza a partir de una perspectiva de tiempo lineal y cuantitativa, por lo tanto desde una perspectiva patriarcal y capitalista. La visión cíclica del tiempo añade otro punto de vista: el de la sociedad del cuidado, del que participan mayoritariamente las mujeres. La comparación entre ambas explica el porqué de esa desigualdad de género y puede proporcionar mejores herramientas para que esta disminuya.
2. De manera recurrente se estudia *el tiempo individual* en su relación con el *tiempo social* haciendo una división lineal del mismo en: *tiempo de trabajo, tiempo familiar y doméstico y tiempo de ocio*. Al aplicar la perspectiva de género encontramos que hombres y mujeres reparten estos tres tiempos según un simbólico contrato social de género que provoca la situación de desigualdad.
3. El entorno social urbano se organiza según una lógica donde se prioriza el rendimiento económico al bien común.

Encontramos en este entorno una relación causal entre la desigualdad de género y la crisis medioambiental. Si hubiera un cambio de modelo se podrían satisfacer ambas demandas a la vez.

4. En el contexto social y urbano en el que nos encontramos, el *tiempo de trabajo* y el *tiempo de los cuidados* son los ejes referenciales que dirigen el tiempo de la vida de los individuos. El individuo masculino hace un uso lineal de estas relaciones, el individuo femenino hace un uso superpuesto y provoca (al menos) la *doble presencia*.
5. Si asumimos el *tiempo de trabajo* como eje referencial del *tiempo de vida*, es muy difícil que la empresa, sobre todo la privada, desarrolle la responsabilidad social si no es cambiando el modelo. Por la naturaleza del propio sector audiovisual, la empresa de producción de obras de ficción se convierte en un ejemplo de institución donde la responsabilidad social es de difícil aplicación. Respecto al *tiempo de trabajo*, incumple todos los posibles criterios para establecer un equilibrio en el *tiempo de la vida* por cuestiones presupuestarias. Se torna un modelo de estructura económica capitalista y patriarcal donde el tiempo de trabajo es omnipresente, acaparando las actividades de ocio y haciendo invisibles las actividades privadas y domésticas.
6. La industria cinematográfica sigue el modelo económico imperante, prevalece el fin (económico) frente al medio

(cultural). En ningún caso se ha legislado con solidez ideológica en torno a la igualdad o a la conciliación. Esto se pone de manifiesto durante la crisis financiera y económica que ha debilitado las estructuras nacionales y europeas, que no han dado respuesta a esta problemática. De hecho no hay normativa ni legislación novedosa en materia de igualdad cuando se habla de planes de recuperación económica.

7. A través de las políticas de tiempo podemos abordar las responsabilidades que implica para el conjunto de la población *la sociedad del cuidado* buscando un consenso social entre los cuatro agentes principales en la provisión de los cuidados: el Estado, el mercado, la familia y la sociedad civil. El poder legislativo está obligado a legislar para legitimar la igualdad, pero las administraciones públicas son el medio para hacerla efectiva.

4.2. Conclusiones parciales

1. El uso del tiempo del grupo directivo hombres y el grupo directivo mujeres de la producción es gestionado en el corto plazo y se percibe dentro de un ciclo (el del producto cinematográfico). No suele estar adscrito a años naturales ni académicos, no suele coincidir con las estaciones del año y ni siquiera con los días de la semana. Además, en el *tiempo*

de la vida de las personas que desarrollan esta profesión se confunde el *tiempo de trabajo* con el *tiempo de ocio*.

2. El *tiempo de ocio* es el menos mencionado en todas las herramientas metodológicas utilizadas, ya que las actividades de ocio de los miembros del grupo directivo suelen estar relacionadas con el trabajo.
3. Las mujeres participan menos de este supuesto *tiempo de ocio* y ello repercute negativamente tanto en sus relaciones sociales como laborales. De manera general, las tareas domésticas y de cuidado se delegan en otras personas, no así la organización, que recae mayoritariamente en las mujeres. Esto provoca situaciones de estrés en ellas.
4. En el caso de las mujeres, el *tiempo de trabajo* queda superpuesto con otras tareas del *tiempo de la vida* relativas al *tiempo doméstico y familiar*. No genera las suficientes relaciones sociales y no persigue, en términos generales, una meta de éxito y liderazgo, pero sí un medio de satisfacción personal y sostenibilidad económica. Así pues, el *tiempo de trabajo* de las mujeres es de menor calidad desde la perspectiva capitalista y patriarcal.
5. Las tres herramientas metodológicas utilizadas nos muestran cómo las mujeres están más interesadas por el tema de la gestión del tiempo que los hombres. En general demuestran tensión y estrés frente a la gestión del tiempo, recurso del que manifiestan continuamente que carecen.

6. Los datos demuestran que las mujeres tienen la idea de ser *dueñas de su tiempo* en mayor medida que los hombres. Aunque un análisis pormenorizado demuestra que esa es una percepción falsa debido a la gran cantidad de tareas que tienen que gestionar tanto en el *tiempo de trabajo* como en el *tiempo familiar y doméstico*. Desde un punto de vista subjetivo las hace creer que son dueñas de su tiempo cuando en realidad son esclavas de su gestión ya que tienen que realizarla obligatoriamente sin rédito personal. No se ven compensadas económicamente en mayor medida que los hombres y hacen lo que se espera de ellas.
7. Los hombres fijan sus prioridades y deseos en el tiempo de trabajo. Esto es normal si tenemos en cuenta que las preguntas realizadas giran fundamentalmente sobre este tema, pero ellos no derivan sus respuestas hacia otras cuestiones como hacen las mujeres. También ellas manifiestan la misma necesidad. Pero las mujeres demuestran mayor estrés no solo en las cuestiones laborales, también en las personales.
8. Tanto hombres como mujeres manifiestan no ser conscientes del liderazgo que detentan pero en todos ellos subyace cierta vanidad que se explicita en las entrevistas en profundidad. En cualquier caso, la forma de liderar proyectos es diferente como queda demostrado en el análisis de la discusión de grupo: las mujeres demuestran

un liderazgo más colaborativo entre ellas que va más allá del trabajo en equipo, los hombres demuestran un liderazgo individual, llegando a ser solidarios para defender los intereses del grupo económico tal y como se demuestra en el asociacionismo profesional.

9. Encontramos casos, tanto en la discusión de grupo como en las entrevistas, donde aparece un sentimiento de culpa de las madres respecto a sus hijos, pero solo en el caso de que entiendan de una forma *natural* que es la mujer la responsable principal de la crianza. No encontramos un sentimiento de deslealtad hacia el alejamiento del espacio/tiempo doméstico. Esto puede ser debido al carácter poco conservador del sector.
10. Los hombres y mujeres del grupo directivo están allí porque pueden y sobre todo porque quieren. Es la vocación la que les lleva a este trabajo y a este ritmo. Esto es así sobre todo entre los creativos, es decir los que realizan labores de dirección y de guion. La gestión, es decir la producción, también es vocacional, pero la iniciativa empresarial tiene una naturaleza capitalista y un ritmo de trabajo más acorde con el resto del entorno empresarial.
11. El tiempo de trabajo impuesto por la industria no se cuestiona. No se pone en evidencia la falta de responsabilidad social de las empresas que supone no tener en cuenta otras facetas vitales de las personas que

participan en este sector. En el caso de las mujeres observamos un asociacionismo en torno al género, donde CIMA como asociación nacional y AMMA como asociación autonómica andaluza congregan a un gran número de profesionales. Pero estas asociaciones reivindican la visibilidad antes que el cambio de modelo. Así se expresa también en grupos de discusión y entrevistas. A pesar del estrés que genera el trabajo en relación con la vida personal, las mujeres directivas demuestran un sentimiento de pertenencia a ese grupo al que no están dispuestas a renunciar.

12. A través de los datos obtenidos vemos cómo el *espacio público* de las mujeres y de los hombres es el *entorno laboral*, el *tiempo de ocio* en el *espacio público* se nutre de relaciones personales en torno al trabajo, resultando endogámico. Las mujeres no alcanzan este último en la misma medida que los hombres, ya que su *tiempo* es *heterónimo*, marcado por el *tiempo doméstico*. Esto implica una desigualdad que afecta al tiempo de trabajo. El hogar entendido como *espacio privado* también se utiliza a veces como *espacio de trabajo*. La maternidad o la paternidad suelen cambiar esta situación, no solo por falta de espacio físico, también para delimitar espacios de pensamiento. Cuando estos aparecen los hombres tienden a separar ambos espacios más que las mujeres y consiguen hacer del *tiempo heterónimo* de la

crianza una gradación hacia la autonomía del tiempo, ya que son más libres de elegir cuándo y cómo ejercer la paternidad y llegar a consensos con sus parejas que les beneficien a ellos. Este importante punto queda en evidencia en la forma del lenguaje: cuando las mujeres hablan de sus hijos lo hacen casi siempre en singular, cuando lo hacen los hombres, lo hacen en plural incluyendo a su pareja.

4.2.1. Conclusión

El análisis del resultado de los datos y su discusión nos permiten concluir que una de las razones del escaso número de mujeres en el grupo directivo de la producción de la obra audiovisual en España es la falta de autonomía en la gestión del uso de su tiempo. Se mantienen los conceptos techo de cristal y techo de cemento y en estas conclusiones describimos un claro ejemplo de ambos conceptos. Están disimulados por el micro machismo que supone esta diferencia de usos del tiempo en un ámbito supuestamente igualitario y liberal que excluye *a priori* esta forma de actuación.

4.3. Conclusiones relativas a los objetivos secundarios

1. Los hombres gestionan, de manera general, su *tiempo de vida* según su deseo en mayor medida que las mujeres. Estas gestionan su tiempo bajo la premisa del deber y se encuentran

más presionadas por sí mismas y por la sociedad. La carga de trabajo y, sobre todo de organización, en términos de gasto es mayor en ellas.

2. El concepto subjetivo de *ciclo* es un concepto inherente a lo femenino, es decir, al concepto de identidad relacional. Es aquí donde se confunde el lazo de lo femenino con lo *natural*. El concepto subjetivo de individualidad que marca el tiempo lineal y por lo tanto, de consecución de metas, es inherente a lo masculino. Es ahí donde se enlaza lo masculino con el éxito y la profesionalidad. Si aceptásemos el ciclo de la vida como algo naturalmente socializado y la consecución de metas personales como algo individualmente aceptado para todos, conseguiríamos estrechar la desigualdad de género.
3. El tiempo de trabajo del grupo directivo se define por:
 - 3.1. En el plano del gasto de tiempo por el exceso de trabajo para llegar al cumplimiento de unos objetivos económicos.
 - 3.2. En el plano de la productividad de ese tiempo sabemos que no todas las horas valen lo mismo en el proceso creativo, por eso no es fácil fraccionar el horario laboral en la lógica lineal.
 - 3.3. El trabajo deseado y el alimenticio es una dicotomía necesaria por el carácter vocacional de este trabajo. Necesitan este trabajo para cubrir las necesidades básicas pero, en general, gastarían su tiempo en este trabajo por puro placer, o pulsión como lo describen los directivos y directivas en las entrevistas.

4. La maternidad y la crianza, que se invisibiliza manteniéndose en la esfera de lo privado, es un punto de inflexión en la vida profesional de las mujeres. Muchas lo retrasan e incluso han tenido que esconder sus embarazos en el ámbito laboral. La paternidad se relaciona más con el afecto que con la obligación si se tienen hijos.
5. Las relaciones sociales de las mujeres no parecen distinguirse de las de sus compañeros masculinos, ya que están igualmente vinculadas al trabajo y/o a la familia. Tanto hombres como mujeres declaran necesitar más tiempo de reflexión. Cuando los directivos y las directivas son preguntados directamente por este gasto de tiempo se sienten sorprendidos. Vivimos en una sociedad donde la rapidez de acción está inscrita en el *tiempo de vida*. Hemos relegado el concepto de reflexión. En cualquier caso, es necesario para un trabajo creativo. Los hombres *se organizan* su agenda de manera activa para tenerlo, las mujeres *aprovechan huecos* a lo largo del día. Ellos no demuestran tener conciencia de esta problemática de las mujeres, mientras que las mujeres sí son conscientes de esta forma de organización masculina.
6. El análisis del impacto de las tecnologías en la gestión del tiempo se centra mayoritariamente en el tiempo de trabajo y su eficiencia. Existen dos corrientes: la que explica que las tecnologías nos aportan mayor velocidad en la realización de las tareas para ganar tiempo y la que incide en cómo

posibilitan una mayor flexibilización laboral para lograr la conciliación con la familia. Ninguno de los dos supuestos ayudan a mejorar los índices de desigualdad, ya que siguen manteniendo una perspectiva capitalista y patriarcal al mantener el foco en el resultado económico y no en el bien común, se prioriza lo laboral frente al *tiempo familiar, doméstico, de ocio y de reflexión*. Las personas objeto de estudio asumen las tecnologías en su vida diaria y no las contemplan como herramienta de mejora en el *tiempo de vida* pero sí en la realización de la obra audiovisual.

7. La movilidad laboral exigida en general no supone un problema y se acepta. Los distintos proyectos obligan a los componentes del grupo directivo a desplazarse por cortos o largos periodos de tiempo. Sin embargo, los cuestionarios permiten saber que las mujeres viajan de manera menos frecuente que los hombres y esto influye en sus carreras profesionales.
8. Los datos revelan que la formación continua resulta una tarea más propia de las mujeres. Piensan que es un camino para mejorar su situación laboral y hacer que su trabajo sea mejor objetiva y subjetivamente, aunque suponga un gasto de tiempo. Sin embargo, esta preparación no parece influir en la solidez de sus carreras profesionales tanto como en su satisfacción personal. Por otro lado, sabemos que la cooptación de trabajadores al sistema de la producción de la obra

audiovisual se realiza a través de redes sociales en torno a la lealtad dentro de los equipos de trabajo y a la sublimación del esfuerzo; por tanto, la formación queda relegada a la hora de la formación de estos equipos, por lo menos hasta ahora. Esta cuestión hace que la mayor formación no necesariamente acerca a los profesionales a sus metas directivas, por lo que este gasto de tiempo en las mujeres no tiene un reflejo directo en la consecución de metas sino en la autoafirmación de sus capacidades.

9. Liderar un proyecto en el caso de los productores, tanto hombres como mujeres, está sujeto tanto por el rédito económico de la obra como por el prestigio sociocultural de la misma. En el primero de los casos, y teniendo en cuenta que nos encontramos en un sector donde prima la pequeña empresa y la precariedad, muchas veces el éxito está en hacer un trabajo tras otro sin que la compañía se resienta. En el segundo tiene que ver con el tipo de proyectos que puede llegar a realizar y las relaciones personales con directores y guionistas a los que contrata. Los lazos personales en estos casos son fundamentales. Los casos de la dirección y el guion, son más *personalistas*, es el propio individuo el que marca el proyecto. El punto de atención se centra en una persona concreta y no en otra. La persona que ejerce la dirección o escribe el guion es centro de atención a pesar de que su trabajo está condicionado por los recursos económicos de los que se

dispone y por la calidad de la historia escrita. Existe un escalón, los hombres consideran que el éxito está basado en las críticas y el público. Para las mujeres está en la propia realización de la obra, tal y como demuestran los datos cualitativos.

10. Los datos, tanto cualitativos como cuantitativos, nos demuestran que los hombres persiguen metas concretas, mientras que las mujeres mantienen más su atención en el momento vital. Esto hace que su identidad sea más relacional, ya que mantienen los lazos con su entorno por encima de su propia individualidad, mientras que los hombres tienen una perspectiva distinta. El mayor reparto de los datos en todas las categorías y subcategorías de codificación en el caso de las mujeres demuestra esta afirmación, se relacionan en un mayor número de contextos, mientras que los hombres mantienen sus datos en el tiempo de trabajo.

NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

5.

NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo de este trabajo se han ido quedando atrás numerosas cuestiones. El planteamiento de la utilización del tiempo como factor de desigualdad resultó muy interesante. Acostumbramos a ver fórmulas que intentan paliar la desigualdad a golpe de legislación y de normativa, que bienvenidas sean de paso, pero al enfrentar un factor como el tiempo nos damos cuenta hasta dónde pueden llegar los aspectos socioculturales en las motivaciones y creencias de las personas.

El tiempo como concepto ha quedado definido, aunque se podrían ampliar ciertos aspectos. Pero el tiempo como recurso y como factor de desigualdad no está resuelto.

Para hacer una investigación completa haría falta añadir nuevos contenidos:

- a) Las dinámicas de grupo son impredecibles, tenemos solo los resultados de una discusión por género. Resulta interesante preguntarse qué similitudes y qué diferencias hubiera mostrado otro grupo de mujeres de la misma categoría profesional y en el mismo sector. Teniendo en cuenta que CIMA nos proporciona diecinueve nombres en Andalucía, y que no todas las mujeres directivas

pertenecen a esa asociación, podríamos realizar más grupos de discusión para profundizar en el estado de la cuestión.

- b) La cuestión geográfica, por los posibles cambios de modelo cultural que puede conllevar, también es relevante. Existe la posibilidad de conocer cómo responden hombres y mujeres a la cuestión de la gestión del uso del tiempo tanto en otras comunidades de nuestro país como en otros países. Se podría determinar cuál es el peso de las guionistas, directoras y productoras en Cataluña, Madrid o Galicia con sus políticas e incentivos propios, pero también con su propia idiosincrasia cultural. De la misma manera se podría hacer con mujeres francesas, inglesas o italianas.
- c) El denominado *Índice de feminización* es un aspecto en el que habría que profundizar. Es de los más interesantes del estudio y podría ser motivo de análisis en las políticas de discriminación positiva.
- d) Teniendo en cuenta que este es un trabajo jerárquico, donde se suele saltar de una categoría profesional a la siguiente, ¿qué ocurre con los mandos intermedios? Estos puestos son muchas veces motores de acción de ideas de otros. Sería bueno saber cómo organizan estas personas, hombres y mujeres, su tiempo.
- e) Los puestos directivos pertenecen a los hombres en prácticamente toda actividad empresarial, ¿qué pasaría si se compara a mujeres de la empresa audiovisual con otros sectores empresariales? ¿Los distintos modos de producción conllevan distintas formas de gestión del tiempo? ¿Qué puntos tienen en común sobre los cuales

podríamos incidir para dar soluciones a semejante grado de desigualdad?

- f) En la comunidad autónoma andaluza destaca la cuestión de saber por qué hay más mujeres directoras en Andalucía y menos productoras y guionistas que en el resto del territorio español.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1. Bibliografía

Aguirre, R (2003) *Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003.* <http://cienciassociales.edu.uy/departamentodesociologia/wp-content/uploads/sites/3/2013/archivos/AGUIRRE.pdf> Consultado en noviembre de 2016-

Andréu Abela, J. *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada.* Artículo, Universidad de Granada, Departamento de Sociología.

Arranz, F., Roquero, E., Aguilar, P., Pardo, P., Rilova, B. y Álvarez, O. (2008). *La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudio sociológico y legislativo.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Arranz, F. (dir) (2010) *Cine y género en España.* Madrid: Cátedra.

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Servicio de Planificación estratégica. (2011). *Uso social del tiempo con perspectiva de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.* Vitoria-Gasteiz: Gabinete de Estudios.

Balló, T. (2016). *Las sinsombrero.* Barcelona: Espasa Narrativa.

Belinchón, G. (15 de febrero de 2016). En busca de la paridad en el cine. *El País.*

Blasco Torrejón, B. (s.f.). Coste de Oportunidad. www.expansión.com/diccionario-economico/coste-de-oportunidad.

- Buqueras, I. (2006). *Tiempo al tiempo*. Barcelona: Planeta.
- Buqueras, I. (8 de marzo de 2014). *Zoom news*. Recuperado el 2016, de zoomnews.es: www.zoomnews.es/214020/tiempo-todos/gestion-del-tiempo-factor-fundamental-igualdad-genero
- Cabezón, L. y Gómez-Urda, F. G. (2010). *La producción cinematográfica*. Madrid: Cátedra.
- Carrasco, C., y Domínguez, M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Economía crítica*, 130-151.
- Castañón, J. R. (2008). *Pochicasta.wordpress.com*. Recuperado el 25 de Julio de 2017, de pochicasta.files.wordpress.com/2008/11entrevista.pdf
- Cuevas, A. (1999). *Economía cinematográfica. La producción y el comercio de películas*. Madrid: EGEDA.
- Davey, M. (2007). *Maternidad y creación*. Barcelona: Alba.
- De la Fuente, M. (2008). *Mujer y salud*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- De la Fuente, M. (2007). *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Domínguez, F. I. (s.f.). *Programas de análisis cualitativo para la investigación*".
- Durán Heras, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán Heras, M. Á. (2008). *La ciudad compartida*. Santiago de Chile: Ediciones Sur.

- Durán Heras, M. Á. (2002). La contabilidad del tiempo. *Praxis Sociológica*, 41-62.
- Durán Heras, M. Á. (2008). *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid 2007-2008*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Durán Heras, M. Á. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa.
- Durán Heras, M. Á. (1997). La investigación sobre el uso del tiempo: algunas reflexiones metodológicas. *Revista Internacional de Sociología*, 163-190.
- Durán Heras, M. Á. y Rogero García, J. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid: Centro Investigaciones Sociológicas.
- El tiempo como ámbito de intervención: potencialidad, d. y. (2010). *Comunicación*. Pamplona: Universidad de Pamplona.
- Espada, C. (2008). *Voces de hombres por la igualdad*. Obtenido de Micromachismos, el poder masculino de "la pareja moderna" (capítulo 5).
- Esteban Alberdi, C., De la Torre, I., Martín Castilla, J., Rodríguez Antón, J., de Puelles Castro, I. y Cuenca, C. (2007). *Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo*. Madrid: Visión.
- Fernández Núñez, L. (Octubre de 2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? Ficha 7. *Bulletí LaRecerca*.
- Ferro, N. (1991). *El instinto maternal o la necesidad de un mito*. Madrid: Siglo XXI.
- Freyre Valladolid, M. y López Mendoza, E. (s.f.). *oig.cepal.org*. (M. d. Perú, Productor)

- García, R. (17 de julio de 2014). Susana de la Sierra dimite como Directora General del ICAA. *El País*.
- Gordo López, Á. J. y Serrano Pascual, A. (2008). *Estrategias y practicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Gómez Aguilar, A. (2008). *Mujeres, política y medios de comunicación: homenaje a Clara Campoamor*. Sevilla: Fundación Audiovisual de Andalucía.
- Guarinos, V. (2008). Mujer y cine. En F. Loscertales y T. Núñez (coord.), *Los medios de comunicación con mirada de genero* (pp. 103-120). Granada: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Guarinos, V. (2015). Nosotras dirigimos, nosotras decidimos. Mujeres cineastas para una transición. En V Guarinos (coord.), *Apuntes de cine: Homenaje a Rafael Utrera* (pp. 87-102). Madrid: Delta Publicaciones.
- Guarinos, V. y Sánchez-Labela, I. (2013). Los espectadores online. Proceso y resultados de encuestas sobre el hombre como personaje en la ficción televisiva en España. En V. Guarinos (Ed.), *Hombres en serie* (pp. 176-188). Madrid: Fragua.
- Hernando, A. (2012). *La fantasía de la individualidad, sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Madrid: Katz Editores.
- Huguet, M. y González Marín, C. (2010). *Historia del pensamiento en torno al género*. Madrid: Dykinson.
- Izquierdo, J. y del Río, O. R. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Instituto de la Mujer.
- Klein, N. (2007). *La doctrina del shock: el auge del capitalismo del desastre*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Kruegger, R. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.

- Kuhn, A. (1991). *Cine de mujeres. Feminismo y cine*. Madrid: Cátedra.
La situación de las mujeres en el sector audiovisual andaluz, c. d. (s.f.).
- Legarreta, M. (2010). *Tiempo y desigualdades de género: distribución social y políticas de tiempo*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social, Junta de Andalucía.
- Lombardo, E. y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*, 5, 13-55.
- Martínez León, M; Arcas Lario, N., García Hernández, M. (2009) *La Influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698915>.
Consultado en noviembre de 2016
- Martín Castilla, J. I. (2007). El tiempo en los enfoques organizativos basados en la excelencia. En VVAA, *Gestión del tiempo y evolución en los usos del tiempo* (pp. 29-42). Madrid: Vision Net.
- Merz, J., Gershuny, J. y Harvey, A. S. (2005). Household time allocation-theoretical and empirical results form Denmark. *Electronic International Journal of Time Use Research*, 1-12.
- Mouble, C. (1992). Feminismo, ciudadanía y política democrática radical. En R. Grompone, *Instituciones políticas y sociedad: lecturas contemporáneas*. Lima: Anthropos, 425-436
- CIMA ANDALUCÍA (2012). La situación de las mujeres en el sector audiovisual andaluz. Conclusiones de la mesa de trabajo. *Informe de conclusiones*. Sevilla.
- Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- Navarro Ardoy, L., Pasadas del Amo, S. y Ruiz Ruiz, J. (2004). (Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA/CSIC) Departamento de

Estudios Telefónicos) Recuperado el 25 de julio de 2016, de digital.csic.es/bitstream/10261/82068/1/409413/pdf

Navarro, L., Pasadas del Amo, S. y Ruiz Ruiz, J. (2004). La triangulación de métodos en el ámbito de la investigación social: dos ejemplos de uso. Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA/CSIC). Departamento de estudios telefónicos.

Núñez Domínguez, T. (2013). Los espectadores en vivo. Proceso y resultados de los grupos de discusión sobre el hombre. En V. Guarinos (Ed.), *Hombres en serie* (pp. 189-210). Madrid: Fragua.

Núñez Domínguez, T. (2010). Mujeres directoras de cine, un reto, una esperanza. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 121-133.

Núñez Domínguez, T. (2016). Nadie hablará de nosotras cuando hayamos muerto. *Estudios y Cultura* (77), 41-42.

Núñez Domínguez, T. y Mingorance, P. (2010). Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el arte y la cultura. En A. Estebaranz García y T. Nuñez Domínguez, *Aprender de otras mujeres andaluzas el camino de la igualdad* (pp. 231-250). Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

Núñez Domínguez, T. et al. (2007). Rompiendo barreras. Las personas y la organización en la empresa andaluza. En A. Estebaranz, *Avanzando en igualdad. Argumentos para el cambio* (pp. 71-116). Sevilla: @3D.

Pardo, P. (2009). La ley de Igualdad y el sector audiovisual. En M. Silva (Comp.), *El audiovisual ante la ley de igualdad* (pp. 15-26). Sevilla: Instituto Andaluz de la mujer; Fundación Audiovisual de Andalucía.

Pérez, D. H. (Diciembre de 2011). El uso del tiempo desde una perspectiva de género. Encuesta a varones y mujeres de una ONG de Mar del Plata. *FACES*.

- Prieto, C. (2004). Sentido y valor del tiempo de trabajo profesional, género y representaciones de la "vida personal". *Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflicto. Trabajo 13*, pp. 37-58. Universidad de Huelva.
- Ramos, C. (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Complutense, S.a.
- Ramos, R. (1990). *Cronos dividido*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ramos, R. (2007). Metáforas sociales del tiempo en España: una investigación empírica. En R. Prieto (Coor.) *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer editorial: Universidad Complutense, Editorial Complutense.
- Rodríguez del Pino, J. A. (2012). Políticas de igualdad en un mundo de hombres. *Prisma social. Revista de Investigación social* , 321-350.
- Romero Díaz, A. y Abril Morales, P. (2011). Tiempo: hegemonía, negociación y resistencia. *Prisma Social* , 34-62.
- Romero, D. L. (2016). Las empresas con más mujeres al mando son más rentables. *El País*, 25 de Febrero.
- Roquero, E. P. (2014). *Cine y género en España*. Madrid: Cátedra.
- Rosado, C. y Trías, E. (2001). *Estudio de prospección de mercado de trabajo y detección de necesidades formativas en el sector audiovisual de Andalucía*. Sevilla: Fundación Audiovisual de Andalucía; Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico; Junta de Andalucía.
- Rosell Vaquero, M. D. (2011). La mujer en el mercado de trabajo andaluz. *Informe*. Argos Observatorio, Servicio andaluz de empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

- Sánchez de Madariaga, I. (2004). *Urbanismo con perspectiva de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía.
- Torns, T. (2001). *El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad*. Barcelona: Universiad de Barcelona.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo, un reto para las políticas del Estado de Bienestar. *Trabajo 13* , 145-164.
- Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y Recio, C. (2006). *Las políticas de tiempo: un debate abierto*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- Vega Pindado, P. (2007). Gestión del tiempo, territorio y transporte. En VVAA, *Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo* (pp. 93-112). Madrid: Editorial Vision Net.
- Vera Balanza, M. T. (2004). Los tiempos y espacios de vida y trabajo. *Iniciativa local por la igualdad y la conciliación, Foro de Ciudades para la Conciliación, Documento de conclusiones*, (pp. 46-55).
- Vidal Burgos, R. M. (2007). El tiempo como derecho de la ciudadanía. En VVAA, *Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo* (pp. 159-166). Madrid: Editorial Vision Net.
- VVAA. (2007). *Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo*. Madrid: Visión.
- VVAA. (2013). *Teoría Fundamentada. Grounded Theory*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Wimmer, R. D. (2002). *La investigación científica de los medios de comunicación*. Bosch S.A.

6.2. Normativa

Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. Publicado en BOE el 12 de enero 2009.

Ley 55/2007 de Cine publicada en BOE el 29 de diciembre 2007.

Ley 3/2007 Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, publicada en BOE el 23 de marzo 2007.

Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Publicada en BOJA, 18 de diciembre 2007.

B.O.E. (1 de agosto de 2009). Convenio colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual.

6.3. Otras referencias

Encuesta armonizadas sobre el empleo del tiempo. (2000). EUROSTAT. *Resultados de la encuesta de hábitos y prácticas culturales en España.* (25 de septiembre de 2015). Recuperado el 10 de mayo de 2016, de mecd.gob.es:

www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2015/09/20152509-encuesta.html

(2013). *Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry 2006-2013.* European Women's Audiovisual Network EWA

Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos). Publicado en BOE, 1 agosto 2009.

Encuesta de empleo de tiempo en Andalucía 2009-2010. *Notas de prensa.*

(INE), C. A. (2013). La nueva encuesta de tiempo 2009/2010. (2005). (I. n. mujeres, Productor) Obtenido de Pobreza, género y uso del tiempo:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100719.pdf

(2007). *Ciudad de mujeres*. Recuperado el 2016, de www.ciudaddemujeres.com.

INE (2007). Encuesta de empleo de tiempo. Qué hacemos y durante cuanto tiempo. *Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística*.

Informe EWA; <http://www.ewawomen.com/en/mission.html>
Consultado el 16 de septiembre de 2016.

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. (2 de Agosto de 2012).

Instituto de Estadística y Cartografía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Junta de Andalucía. (2012). Recuperado el 2104, de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/eet/>

Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, Secretaría de Estado de Cultura. (2014). *Boletín informativo: Películas, Recaudación, Espectadores*. Recuperado el septiembre de 2016, de <http://www.mcu.es/cine>.

Instituto Nacional de Estadística. (15 de julio de 2010). Encuesta del empleo del tiempo 2009/2010. Avance de resultados. *Nota de Prensa*. España: Instituto Nacional de Estadística.

Instituto Nacional de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Mujeres en cifras. Boletín Estadístico*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer.

Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual. (1 de agosto de 2009).

España, R. d. (s.f.). *mecd.gob.es*.

ANEXOS

7.

ANEXOS

ANEXO I: Tablas Encuestas Empleo del Tiempo

Años 2009/2010

1. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas según sexo. Andalucía y España

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Andalucía											
% de personas	Hombres	100,0	41,7	14,9	65,5	9,8	69,1	41,7	20,1	84,9	88,6
	Mujeres	100,0	18,7	15,2	92,6	15,7	71,7	33,6	11,1	84,4	83,2
	Ambos sexos	100,0	30,0	15,1	79,3	12,8	70,5	37,6	15,5	84,6	85,9
Duración media diaria	Hombres	11:34	08:14	05:35	02:08	02:05	02:24	02:10	02:02	02:46	01:24
	Mujeres	11:29	06:30	05:26	05:09	01:54	02:18	01:39	01:38	02:23	01:14
	Ambos sexos	11:31	07:41	05:30	03:56	01:58	02:21	01:56	01:53	02:34	01:19
España											
% de personas	Hombres	100,0	43,3	13,3	70,0	9,5	66,2	42,7	23,0	86,8	86,9
	Mujeres	100,0	25,2	14,0	92,7	15,1	67,4	38,1	13,0	86,0	81,0
	Ambos sexos	100,0	34,1	13,7	81,6	12,4	66,8	40,3	17,9	86,4	83,9
Duración media diaria	Hombres	11:24	08:22	05:18	02:08	01:54	02:18	02:12	01:59	02:48	01:27
	Mujeres	11:21	06:51	05:09	04:45	01:46	02:09	01:43	01:35	02:28	01:21
	Ambos sexos	11:22	07:47	05:13	03:39	01:49	02:14	01:58	01:50	02:38	01:24

0 Cuidados personales
1 Trabajo
2 Estudios
3 Hogar y familia
4 Trabajo voluntario y reuniones

5 Vida social y diversión
6 Deportes y actividades al aire libre
7 Aficiones y juegos
8 Medios de comunicación
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía.

1. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas según sexo. Andalucía y España

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Andalucía											
% de personas	Hombres	100,0	41,7	14,9	65,5	9,8	69,1	41,7	20,1	84,9	88,6
	Mujeres	100,0	18,7	15,2	92,6	15,7	71,7	33,6	11,1	84,4	83,2
	Ambos sexos	100,0	30,0	15,1	79,3	12,8	70,5	37,6	15,5	84,6	85,9
Duración media diaria	Hombres	11:34	08:14	05:35	02:08	02:05	02:24	02:10	02:02	02:46	01:24
	Mujeres	11:29	06:30	05:26	05:09	01:54	02:18	01:39	01:38	02:23	01:14
	Ambos sexos	11:31	07:41	05:30	03:56	01:58	02:21	01:56	01:53	02:34	01:19
España											
% de personas	Hombres	100,0	43,3	13,3	70,0	9,5	66,2	42,7	23,0	86,8	86,9
	Mujeres	100,0	25,2	14,0	92,7	15,1	67,4	38,1	13,0	86,0	81,0
	Ambos sexos	100,0	34,1	13,7	81,6	12,4	66,8	40,3	17,9	86,4	83,9
Duración media diaria	Hombres	11:24	08:22	05:18	02:08	01:54	02:18	02:12	01:59	02:48	01:27
	Mujeres	11:21	06:51	05:09	04:45	01:46	02:09	01:43	01:35	02:28	01:21
	Ambos sexos	11:22	07:47	05:13	03:39	01:49	02:14	01:58	01:50	02:38	01:24

0 Cuidados personales
 1 Trabajo
 2 Estudios
 3 Hogar y familia
 4 Trabajo voluntario y reuniones

5 Vida social y diversión
 6 Deportes y actividades al aire libre
 7 Aficiones y juegos
 8 Medios de comunicación
 9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado

Años 2002/2003

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía.

ANEXO II: Transcripción de la presentación del grupo de discusión de mujeres

Bienvenida: Hola a todas, muchas gracias por darnos parte de vuestro tiempo y espero que os resulte un tiempo agradable. La duración de la sesión debería ser de unos 90 minutos, pero no hay un final formal. Ya sabéis cómo me llamo, soy directora de producción y en este momento me encuentro realizando una investigación dentro del Departamento de Comunicación Audiovisual de la Facultad de Comunicación. Me acompaña para esta sesión la profesora Trinidad Núñez a la que alguna ya conoceréis y que co-dirige mi trabajo. Entiendo que entre vosotras también os conocéis, ya que pertenecéis a la misma asociación.

Tema a tratar: Estamos interesadas en la gestión del uso del tiempo por parte de las personas, en este caso de las personas que componen el grupo directivo en la realización de una obra cinematográfica, y en concreto las mujeres. Os voy a realizar unas preguntas que me gustaría que me respondierais pensando en lo que ha sido vuestra trayectoria hasta conseguir o casi conseguir en algunos casos, llevar adelante proyectos propios como directoras, productoras o guionistas. Nos interesan vuestras respuestas como representación de vuestro grupo, grupo reducido en general, y en mayor medida como mujeres. No hay respuestas correctas o incorrectas, nos interesan tanto las positivas como las negativas, a veces son incluso más interesantes, tan solo son puntos de vista y debéis sentirnos muy libres

de decir lo que pensáis sobre cada uno de los asuntos. Nunca se asociarán vuestros nombres a vuestros comentarios en el informe que finalmente resulte de esta sesión. Podéis moveros libremente, tomar café y lo que necesitéis, simplemente tened la precaución de no interrumpir la conversación.

Normas básicas: No hablar a la vez para no crear cacofonía en la grabación. Si se establece una discusión, la moderadora establecerá un turno de intervención.

Vamos a introducir el tema hablando por ejemplo de ...

ANEXO III: Guía de preguntas del grupo de discusión

1. A lo largo de vuestra vida, cuando pensáis en la organización de un día entre semana, antes de dormir o al despertar como estéis acostumbradas a hacerlo, ¿cómo organizáis esa jornada o esa semana, como repartís el tiempo, como priorizáis? Podéis hacerlo de izquierda a derecha para que todas podáis responder sobre esta cuestión.

Objetivo: Comparar con las EET, establecer prioridades, categorización de los tiempos por parte de las participantes.

Alguna de las respuestas pueden introducir la siguiente pregunta:

2. Hablemos de vuestro entorno social y familiar respecto a la consecución de vuestros fines profesionales. ¿En qué aspectos os ha afectado? Vuestras familias, vuestro tiempo de ocio, vuestras aficiones, vuestro cuidado personal...

Objetivo: Ver cómo se relaciona el sujeto en su entorno, qué rol adopta y en qué nivel se sitúa en el terreno de lo social.

3. ¿Cuáles han sido vuestras percepciones desde la introducción de las nuevas tecnologías respecto a la organización de vuestro tiempo personal y laboral en un entorno urbano? La velocidad que aporta y la continuidad que proporciona del espacio. Flexibilidad de horarios.

Objetivo: Valorar la aplicación de las nuevas tecnologías desde una perspectiva de género.

4. El sector audiovisual y la producción de una obra de ficción está organizada de una forma muy concreta respecto a tiempos de preparación, de rodaje, de postproducción, estrenos, etc., ¿cómo os ha ido afectando este hecho en el transcurso de vuestra vida?

Objetivo: Valorar cómo han compatibilizado estas mujeres su vida profesional con la personal para llegar a realizar su objetivo. Observar el concepto de renuncia y de *deslealtad*.

5. ¿Pensáis que el cine clásico, el que impera, tanto en el lenguaje, en los medios de producción que maneja todo el sistema productivo, el

sistema de ayudas de las administraciones públicas, se ajusta como tal a las historias que queréis contar o lo sentís como un sistema impuesto?

Objetivo: Valorar si las mujeres sienten como necesario un cine propio y unos medios propios o estas mujeres siguen una línea marcada ya por lo masculino.

6. En el desarrollo de vuestra formación y vida laboral, ¿cómo surgió la idea de liderar proyectos cinematográficos?

Objetivo: Analizar la ambición y la imaginación.

7. ¿Qué ha sido para vosotras el tiempo privado?

Objetivo: Analizar qué entienden por este concepto.

8. ¿Pensáis que sois dueñas de vuestro tiempo? ¿Buscáis tiempo de reflexión?

Objetivo: Analizar si realmente estas mujeres se visualizan como sujetos independientes, en qué medida y bajo qué condicionantes.

9. Para terminar, ¿os gustaría añadir alguna otra idea sobre la gestión del uso del tiempo entre las mujeres pertenecientes al grupo directivo del audiovisual de ficción?

Resumir lo hablado con las participantes y pedir las aclaraciones oportunas.

ANEXO IV: Preguntas de los cuestionarios

[Uso del tiempo](#)

[SurveyMonkey](#)



COMPLETAS

Recopilador: Web Link 2 (Enlace web) **Comenzó:** miércoles, 22 de junio de 2016 19:54:38 **Última modificación:** miércoles, 22 de junio de 2016 20:03:55 **Tiempo destinado:** 00:09:17 **Dirección IP:** 90.77.63.69

PÁGINA 1: Datos generales

#71

P1: Lugar de residencia, indicar población y provincia. Madrid, Madrid

P2: ¿Sexo?

Masculino

P3: ¿Cuál es tu rango de edad?

40-49

P4: ¿Cuál es tu estado civil actual?

Casado/a y/o convive en pareja

P5: ¿Cuál es el nivel de educación más alto que has recibido?

Título universitario

P6: ¿Cuántas personas menores de 17 años viven en tu hogar? Elige el rango de edad según las filas y el número de individuos según las columnas. Si la respuesta es ninguno, señala en la columna del número 1.

0-3 años 2

P7: ¿Cuántas personas jubiladas años viven en tu hogar?

0

P8: Elige tu categoría profesional y señala en las columnas el número de proyectos en los que has participado bajo esa categoría. Si no has trabajado en ella, no le des puntuación.

Dirección Productor/a Guionista

más de dos proyectos más de cinco proyectos 1 proyecto

P9: ¿Tu remuneración es suficiente como para satisfacer tus necesidades económicas básicas?

No y necesito realizar otros trabajos fuera del sector cinematográfico.

P10: ¿Tu categoría profesional habitual se corresponde con la categoría profesional deseada? Si la respuesta es no, especifica cual es la deseada.

Sí

PÁGINA 2: Autoconsciencia, deseo y grado de satisfacción.

P11: Desearía poder dedicarle más tiempo a mi familia

Totalmente de acuerdo

P12: Desearía poder dedicarle más tiempo a mi trabajo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P13: Desearía poder dedicarle más tiempo a mis aficiones, amigos y cuidados personales.

Totalmente de acuerdo

P14: Desearía poder tener más tiempo para mí solo/a

Totalmente de acuerdo

1/4

Uso del tiempo SurveyMonkey

P15: Cuando estás satisfecho/a con el trabajo realizado no te importa la reacción de la crítica y/o del público

Totalmente en desacuerdo,

Si lo crees oportuno, comenta tu respuesta: No puede uno quedarse solo con la satisfacción personal, el cine se hace para el público y si no hay respuesta de público el grado de satisfacción se reduce considerablemente

P16: Mi participación en el proceso creativo se adecua con mi capacidad de liderar proyectos

Totalmente de acuerdo

P17: A grandes rasgos, estoy satisfecho/a con mi trayectoria profesional hasta ahora.

Totalmente de acuerdo

P18: La actual crisis económica me ha obligado a reducir el volumen de trabajo y dispongo de más tiempo.

Totalmente de acuerdo

PÁGINA 3: Tiempo de la vida

P19: Mi prioridad a la hora de organizar mi agenda es el trabajo.

Totalmente de acuerdo

P20: Siempre que puedo, priorizo las necesidades de mi familia al trabajo.

Totalmente de acuerdo

P21: Me organizo las tareas para poder dedicar tiempo a mis amigos y aficiones.

Totalmente de acuerdo

P22: Procuro tener momentos para mí solo/a y hacer lo que quiero hacer.

Totalmente de acuerdo

P23: Mi ciclo vital gira al ritmo que marcan los proyectos cinematográficos en los que participo.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P24: Mi ciclo vital gira al ritmo que marcan hitos de naturaleza familiar en mi vida.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P25: Has delegado las tareas del hogar para poder disponer de más tiempo para realizar tu trabajo.

Si

P26: Si has respondido afirmativamente a la respuesta anterior, marca en quién has delegado la realización de estas tareas.

Personal contratado. En mi pareja anterior o actual. En otros familiares

Habitualmente Ocasionalmente

P27: Has delegado el cuidado de hijos y/o personas dependientes para poder disponer de más tiempo para realizar tu trabajo.

Sí

P28: Si has respondido afirmativamente a la respuesta anterior, marca en quién has delegado esos cuidados.

Personal contratado. Habitualmente En mi pareja anterior o actual.
Habitualmente

2/4

Uso del tiempo SurveyMonkey

P29: Continúo formándome a través de educación reglada, cursos o seminarios para mi desarrollo profesional.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P30: Utilizo las nuevas tecnologías aplicadas a la organización del hogar

Banca on line

Compras en hipermercados de comida y productos de primera necesidad

Otras compras Gestiones administrativas

Casi siempre Ocasionalmente

Casi siempre Casi siempre

P31: Utilizo las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo: Envío de información Comunicaciones: WhatsApp, correo Electrónico, Skype
Visualización de pruebas en dispositivos móviles

Siempre

P32: Los horarios de los servicios en las ciudades, comercio, colegios, servicios, se adecua a las necesidades de horarios de mi trabajo.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

PÁGINA 4: Tiempo del trabajo

P33: Las empresas productoras de largometrajes de ficción son socialmente responsables y valoran las necesidades familiares y de cuidado de sus trabajadores.

En desacuerdo

P34: Por mi trabajo tengo que viajar fuera de mi lugar de residencia.

Más de cinco veces al año.

P35: Considero que las horas que empleo trabajando son directamente proporcionales a mi productividad.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Razona tu respuesta. muchas veces trabajamos más de lo necesario en la medida que no dependen de ti enteramente las cosas

P36: Considero que mi horario laboral dentro de mi sector no se corresponde con un ciclo rutinario diario, semanal y/o mensual con el que se rigen otros trabajos de otros sectores ajenos al cinematográfico.

Totalmente de acuerdo

P37: En caso de estar de acuerdo con la sentencia anterior, ¿consideras que este tipo de horario no rutinario ayuda a la conciliación familiar?

Sí

P38: Suelo comentar y contrastar mis proyectos con compañeros de trabajo y amigos antes de que el proyecto esté finalizado.

Totalmente de acuerdo

PÁGINA 5: Espacio público, privado y doméstico

3/4

Uso del tiempo

SurveyMonkey

P39: Más de una vez he intentado cambiar mi carrera profesional por falta de tiempo.

Totalmente de acuerdo,

Razona tu respuesta. de hecho la he abandonado una vez para pasar un año en el extranjero con mi familia

P40: Hombres y mujeres organizan su tiempo de forma diferente porque tienen prioridades vitales diferentes.

Totalmente de acuerdo,

Razona tu respuesta. las mujeres, hay que reconocerlo, prestan más atención al cuidado y educación de los hijos

P41: Hombres y mujeres organizan su tiempo de forma diferente por como se organiza la sociedad en la que vivimos.

Totalmente de acuerdo

P42: Participar de las reuniones sociales relacionadas con tu trabajo (encuentros en festivales, comidas con compañeros de trabajo, reuniones informales después del trabajo) son importantes para el desarrollo profesional.

Totalmente de acuerdo

P43: ¿Pertenece a alguna asociación? En caso afirmativo, si es una asociación profesional, especifica a cuál o cuáles.

Sí, Nombre de la asociación/es: unión de cineastas

P44: Siento que yo no soy quien decide la organización de mi propia agenda y esto es debido a factores específicos de mi trabajo.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P45: Siento que no decido por mí mismo/a la organización de mi agenda por motivos de organización domestica y/o familia ya no me lo permiten.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P46: Considero que soy dueña/o de mi tiempo y bastante a menudo dispongo mis tareas según mi criterio.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P47: Considero que soy dueña/o de mi tiempo, pero la falta de horas en el día hace que no pueda disponer de él como quisiera.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

P48: Considero que mi tiempo privado es suficiente.

En desacuerdo

P49: Ahora, puedes realizar los comentarios que consideres oportunos sobre este cuestionario.

Se omitió esta pregunta

4/4

ANEXO V: Guía de preguntas utilizada en las entrevistas en profundidad

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD (60-90')

Las entrevistas en profundidad deben incluir una serie de datos personales que identifiquen a las personas en categorías (sexo, edad, estado civil, subgrupo directivo, número de proyectos realizados)

a) Autoconsciencia, deseo y grado de satisfacción

Conceptos clave: Grupo directivo, profesiones feminizadas, medios de comunicación como vehículos de opinión y transmisores de conocimiento, ambición e imaginación.

1. Cuándo piensas en la organización de un día o de una semana, ¿cuál es tu prioridad?
Objetivo: saber cuáles son los criterios de dicha organización, el tiempo de trabajo, el del cuidado, el del tiempo libre.
Motivaciones
Campo temático: Organización del tiempo.
2. ¿Qué te mueve a contar tus propias historias?
Objetivo: Saber cuáles son las motivaciones de la ambición como componente del grupo directivo. Desvelar si existe sentimiento de *deslealtad*. Pregunta realizada para estudiar la brecha que separa la voluntad de imaginar y ambicionar de la *natural obligación*.
Campo temático: Liderazgo / Tiempo del trabajo.
3. ¿Qué te supone ser juzgada/o ante la exposición pública?
Campo temático: Liderazgo.
4. (Para mujeres directivas). ¿El hecho de ser mujer te ha creado dificultades para el desarrollo de tu profesión y tu promoción?

Si la respuesta es afirmativa, ¿cuáles han sido esas dificultades?

Campo temático: Liderazgo.

5. El sistema de producción actual en el marco nacional o en la coproducción internacional, si has participado en ella, ¿crees que ofrece formas de lenguaje y contenidos que se acerquen a tus necesidades? En caso negativo, ¿crees que puedes ayudar a modificarlo?

Objetivo: Observar, si existe, las creencias sobre la necesidad de un cine propio.

Campo temático: Lenguaje audiovisual.

6. ¿Crees que las mujeres aportan un punto de vista diferente y propio a sus obras?

Campo temático: Lenguaje audiovisual.

7. ¿Pertenece a alguna asociación? En el caso de las asociaciones profesionales, ¿qué te aportan?

Campo temático: Identidad relacional / Identidad individual.

8. ¿Testeas con otros miembros del grupo directivo el desarrollo de tus proyectos? En caso afirmativo, ¿qué te aporta?

Campo temático: Identidad relacional / Identidad individual.

9. ¿Te sientes satisfecho/a de tu trabajo y decisiones más allá de la crisis económica y de valores actual?

Perspectiva histórica.

b) Tiempo de la vida

Conceptos clave: Tiempo lineal, tiempo cíclico, organización masculinizada del tiempo que afecta al espacio.

1. ¿Crees que dedicas el tiempo suficiente a los cuidados personales, las relaciones sociales, el deporte, aficiones? ¿Cuáles son y que te aportan?

Campo temático: Tiempo privado.

2. ¿Delegas o te has planteado delegar obligaciones entendidas como propias respecto al cuidado de hijos, personas mayores, hogar para poder desarrollar tu actividad profesional? ¿Compartes estas obligaciones? Dirigir la respuesta más allá del trabajo concreto, también la organización de dicho trabajo es importante.

Campo temático: Organización del tiempo.

3. ¿Qué opinión te merece la formación en el entorno cinematográfico, la reglada, la no reglada, la específica, la experiencia como forma de promoción?

Campo temático: Formación.

4. ¿Piensas que eres dueño/a de tu tiempo?

Objetivo: Autoconciencia de la autonomía del tiempo.

Campo temático: Organización del tiempo..

5. Para llegar a tus metas vitales y profesionales, ¿las personas que te rodean, familia y amigos más íntimos, son una ayuda, un lastre o no intervienen en la organización de tu tiempo diario?

Objetivo: Conocer el grado de participación en la *sociedad del cuidado* de este grupo y cuáles son las motivaciones para ello.

Campo temático: Organización del tiempo. Identidad relacional/Identidad individual.

6. Respecto a las nuevas tecnologías, ¿podrías explicarnos pros y contras? Dirigir la pregunta hacia el desempeño profesional y la conciliación. Como esta pregunta se la haré a hombres y mujeres quiero observar cuál es la primera reacción sin dirigir la pregunta de antemano.

Objetivo: Extraer conclusiones respecto a las posibilidades de la tecnología desde una perspectiva de género: doble presencia, velocidad, ubicuidad, flexibilidad de horarios, comunicación en el trabajo.

Campo temático: Nuevas tecnologías.

7. ¿Crees que el espacio urbano, es decir lugares y horarios de administraciones, centros escolares, comercio, se adecua al uso eficiente del tiempo de las personas? Dirigir la pregunta hacia el cuidado.

Objetivo: Observar las creencias sobre la relación entre el tiempo y el espacio.

Campo temático: Movilidad laboral.

8. Por tu cargo, ¿tienes que viajar fuera de tu ciudad? ¿Cómo influye en tu organización vital?

Campo temático: Movilidad laboral.

c) Tiempo del trabajo

1. ¿Qué entiendes por una empresa socialmente responsable? Dirigir la pregunta hacia la responsabilidad social de la empresa respecto a los tiempos privados y de la familia.

Objetivo: Observar las creencias respecto a este concepto desde una perspectiva de género.

Campo temático: Tiempo del trabajo / Tiempo privado

2. ¿Cómo relacionas las horas de tu trabajo con tu productividad?

Objetivo: Observar si existe una perspectiva de género en el terreno empresarial

Campo temático: Tiempo del trabajo.

3. Como persona que pertenece al grupo directivo, ¿tienes en cuenta si te rodeas de hombres y/o mujeres a la hora de trabajar?

Campo temático: Identidad relacional / Identidad individual.

4. ¿Cuál es tu o tus espacios de trabajo?

Objetivo: Conocer cómo es el lugar propio de trabajo y ver cómo está organizado respecto al centro del cuidado si es que lo hay.

Campo temático: Movilidad laboral.

d) Espacio público, privado y doméstico

1. ¿En algún momento de tu vida profesional, como directiva, te has planteado parar o cambiar de trabajo por falta de tiempo? En caso afirmativo, ¿en qué ámbito de la vida notabas esa falta de tiempo? ¿Por el contrario, te has planteado organizar tu vida familiar en torno a la profesional?

Objetivo: Concepto de renuncia

Campo temático: Organización del tiempo / Tiempo privado.

2. ¿Crees que los hombres y las mujeres gestionan su tiempo de modo diferente, en sus metas profesionales, plantean su ciclo de vida de diferente manera?

Campo temático: Identidad relacional, Identidad individual.

3. ¿Sientes que participar del espacio público, comidas de empresa, *afterwork* con compañeros de trabajo, asociaciones, etc. es una *recompensa* en tu proyecto vital y profesional o una obligación? ¿Le dedicas todo el tiempo que sea necesario?

Objetivo: Observar las creencias de este grupo respecto a la importancia de la participación en el entorno de lo público.

Colegios invisibles.

Campo temático: Organización del tiempo, formación.

4. ¿Qué es para ti el tiempo privado?

5. ¿Piensas que una mayor intervención de las administraciones públicas ayudarían a la conciliación?

Campo temático: Identidad relacional / Identidad individual.

ANEXO VI: Tabla resumen de la codificación de las entrevistas

	Productor	Productora	Director	Directora	Guionista hombre	Guionista mujer
a) Autoconsciencia, deseo y grado de satisfacción						

1. Cuando piensas en la organización de un día o de una semana, ¿cuál es tu prioridad?	TT	TCV TT	TT TTCon	TCV TT TT Con TTD	TPDH	TTA TTCon
2. ¿Qué te mueve a contar tus propias historias?	TTD TCV	TCV TTA TTD	TT	TTD	TTD	TTA TTD
3. ¿Qué te supone ser juzgada/o ante la exposición pública?	TPRP	TPRP	TT TD TPRP	TT	TPRP	TPRP
4. ¿Testeas con otros miembros del grupo directivo el desarrollo de tus proyectos? En caso afirmativo, ¿qué te aporta?	TT	TPRP	TT TPRP	TT TPRP	TPRP	TT
5. ¿Te sientes satisfecha/o de tu trabajo y decisiones más allá de la crisis económica y de valores actual?	TT	TCV TT	TTA	TT TTD	TT	TT
b) Tiempo de la vida						
6. ¿Crees que dedicas el tiempo suficiente a los cuidados personales, las relaciones sociales, el deporte, aficiones? ¿Cuáles son y que te aportan?	TPOD / TT	TCV	TTA TPO	TPDH TPOD	TPOD	TPOD
7. ¿Qué opinión te merece la formación en el entorno cinematográfico, la reglada, la no reglada, la específica, la experiencia como forma de promoción?	TT /TP	TT	TP	TPRP	TP	TP
8. ¿Piensas que eres dueño/a de tu tiempo?	TPRP/TT/ TPD	TPDH	TT TTCon	TT	TP	TT TPDÑ
9. Respecto a las nuevas tecnologías, ¿podrías explicarnos pros y contras? Dirigir la pregunta hacia el desempeño profesional y la conciliación.	TT	TPD TT	TTA	TT	TT	TT TPDH
c) Tiempo del trabajo						
10. ¿Qué entiendes por una empresa socialmente responsable?	TT	TT TTCon	TT TTCon	TT	TT	TT
11. ¿Cómo relaciones las horas de tu trabajo con tu productividad?	TT	TT	TT TPO TPDH	TTD	TT	TTA TT
12. ¿Cuál es tu o tus espacios de trabajo?	TT	TTCon	TT TTCon	TPDH	TT	TT TPDH
13. ¿En algún momento de tu vida profesional, como directivo o directiva, te has planteado parar o cambiar de trabajo por falta de tiempo? En caso afirmativo, ¿en qué ámbito de la vida notabas esa falta de tiempo? ¿Por el contrario, te has planteado organizar tu vida familiar en torno a la profesional?	TT	TT	TT TD	TT	TP	TP
14. Por tu cargo, ¿tienes que viajar fuera de tu ciudad? ¿Cómo influye en tu organización vital?	TT	TT	TTA	TPDH TT	TP	TT TTCon
d) Espacio público, privado y doméstico						

15. ¿Crees que los hombres y las mujeres gestionan su tiempo de modo diferente, en sus metas profesionales, plantean su ciclo de vida de diferente manera?	TCon	TCon	TT TCon	TPD TCon	TP	TP
16. ¿Delegas o te has planteado delegar obligaciones entendidas como propias respecto al cuidado de hijos, personas mayores, hogar, para poder desarrollar tu actividad profesional? ¿Compartes estas obligaciones?	TPDC	TCon	TP TTA TCon	TPDH TPDC	TPDH TPDH	TCon
17. ¿Sientes que participar del espacio público, comidas de empresa, “afterwork” con compañeros de trabajo, asociaciones, etc. es una “recompensa” en tu proyecto vital y profesional o una obligación? ¿Le dedicas todo el tiempo que sea necesario?	TT / TPRP	TT TPRP	TT TPRP	TTA TTD TPRP TPDH	TPRP	TP
18. ¿Qué es para ti el tiempo privado?	TP / TT	TP	TP	TP	TT	TP