

## María del Mar Ramírez Alvarado

– Profesora Titular de la Universidad de Sevilla  
y Vicedecana de Ciencia y Empresa de la  
Facultad de Comunicación –

María del Mar Ramírez Alvarado es profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla y Vicedecana de Ciencia y Empresa. Lic. en Ciencias de la Información por la Universidad Central de Venezuela y Doctora en Ciencias de la Información por la Universidad de Sevilla, su tesis doctoral obtuvo el *Apto cum laude* por unanimidad y el Premio Especial de Doctorado. Es autora de diversas publicaciones, como por ejemplo el libro *Construir una imagen. Visión Europea del indígena americano* editado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas / Escuela de Estudios Hispanoamericanos y la Fundación El Monte, que recibió en el 2002 el Premio al mejor Libro de la Asociación de Escritores Cinematográficos de Andalucía.

Ha coordinado el Área de Comunicación de la Fundación Audiovisual de Andalucía (Radio y Televisión de Andalucía) y la revista *Meridiam* del Instituto Andaluz de la Mujer. También ha sido profesora de la Universidad Central de Venezuela y Directora de Comunicación de la Asociación de Planificación Familiar del mismo país, donde también trabajó como guionista para cine y TV.

## 4.6. Un reto para la igualdad: feminizar el empleo en el sector audiovisual

### 4.6.1. Primeras consideraciones

A la luz de los datos sobre las condiciones laborales de las mujeres resulta más que evidente que, a nivel general, el crecimiento económico no ha garantizado la disminución de las desigualdades ante el empleo. Hoy por hoy el desempleo es mayor en mujeres que en hombres. Además, las mujeres se encuentran más afectadas por formas de empleo precario que dificultan su participación activa en otros ámbitos de la vida pública. El sector audiovisual no escapa a esta tendencia y las cifras comprueban como el incremento de la cualificación femenina en este ámbito no ha acabado con las discrimina-

ciones. ¿Qué hacer ante esta realidad? ¿Cómo lograr que el crecimiento económico repercuta en la calidad de vida y en mejores empleos para las mujeres?

Es incuestionable que en las últimas décadas puede hablarse de una evolución positiva del acceso de las mujeres al mercado de trabajo. La incorporación de las mujeres a la Universidad ha influido decididamente en este crecimiento: actualmente, por ejemplo en las aulas universitarias de Andalucía, se encuentran matriculadas más alumnas que alumnos. En las Facultades de Comunicación andaluzas donde se estudian las carreras con salida en el sector que

nos ocupa (fundamentalmente las licenciaturas en Comunicación Audiovisual, Periodismo y Publicidad y Relaciones Públicas) se mantiene también esta proporción.

No obstante, esta es una realidad que sólo en apariencia puede resultar convincente. El hecho objetivo es que las mujeres siguen estando en condiciones desventajosas ante el empleo en el sector audiovisual y continúan padeciendo discriminaciones que obstaculizan seriamente su desarrollo laboral. ¿Por qué ocurre esto?

Más allá de las razones culturales, sociológicas y antropológicas que podrían explicar el carácter marcadamente androcéntrico de nuestras sociedades, existen tres factores que a lo largo de la historia han determinado negativamente la “empleabilidad” de las mujeres. En primer término la maternidad, el hecho objetivo de interrupción de la trayectoria de trabajo inherente a la baja por maternidad que siempre ha supuesto un elemento de recelo por parte de empleadores. En segundo lugar el déficit educativo, es decir, las marcadas diferencias en cuanto a posibilidad de acceder a una educación formal. En este sentido, aún cuando asistan más chicas que chicos a las universidades españolas, pueden mencionarse dos datos que deben llamar a la reflexión: hay más mujeres analfabetas (un 66,82% en 2008) que hombres analfabetos<sup>1</sup> y es mayor la cifra de mujeres sin estudios que la de hombres. Finalmente un tercer aspecto tiene que ver con el reparto –o la falta de reparto– de los roles familiares, que ha sobrecargado a las mujeres con un trabajo no reconocido y no remunerado.

#### 4.6.2. Características del empleo femenino

La distribución por edades de las mujeres trabajadoras ha ido cambiando en los últimos años. Actualmente es cada vez menor el número de chicas menores de veinte años insertas en el mercado laboral ya que, en gran medida por la dinámica del empleo, se prolonga la eta-

pa de estudios. Por ello sólo una cuarta parte de las mujeres mayores de 16 años consigue ingresos propios, mientras una proporción mayor de los chicos de esta edad son capaces de obtenerlos. Esta situación se agrava considerablemente en el ámbito rural donde las mujeres ejercen ocupaciones “comodín”, es decir, hacen de todo un poco.

Puede decirse también que las mujeres con pocos estudios tienen un comportamiento muy similar al de hace 50 años: se casan y al tener su primer hijo abandonan el trabajo. De igual forma se ha comprobado que el matrimonio eleva la tasa de actividad masculina y disminuye la femenina. El divorcio, por el contrario, incrementa la tasa de actividad de las mujeres.

El empleo femenino ha aumentado, pero se concentra en el sector servicios y en ocupaciones subalternas. Por ejemplo, uno de cada nueve hombres forma parte de la economía sumergida; para las mujeres esta proporción es de una de cada cuatro. El problema es más que obvio: este tipo de trabajo no genera derecho a prestaciones por desempleo y no permite que se cotice a la Seguridad Social, por lo que no se garantizan las jubilaciones.

Es precisamente el desempleo femenino el que hace que en España la tasa de desempleo duplique a la media europea. En nuestro país la tasa de paro de las mujeres para el 2008 fue del 15,15% mientras la de los hombres fue del 12,96%<sup>2</sup> (y, en general, las tasas de actividad y de ocupación benefician a los hombres) La situación es aún más compleja si se tiene en cuenta que a medida que a nivel absoluto disminuye el paro mayor es la proporción de mujeres. Esta realidad posee otros matices inquietantes: el paro afecta más a las mujeres casadas que a las solteras, la mayoría de las personas paradas de larga duración son mujeres y sólo la mitad de las paradas obtiene prestaciones por desempleo.

La concentración de actividades por sexos resulta también llamativa. Las mujeres se agrupan en trabajos de oficina, comercio, peluquería y belleza. Los hombres en trabajos de oficina, construcción, electricidad y mecánica. Entonces, podemos preguntarnos: ¿por qué continúan las mujeres ocupando puestos tradicionalmente

1.- Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer con datos basados en la Encuesta de Población Activa: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/tablas/W19bis.XLS>

2.- Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer con datos basados en la Encuesta de Población Activa: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/tablas/Wtrabajo2.XLS>

## Población de 16 y más años, según nivel de estudios terminados Nueva Metodología. EPA-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009		
										I Trim.	II Trim.	III Trim.
<b>Ambos sexo datos absolutos (en miles)</b>												
<b>TOTAL</b>	33.770	34.246	34.846	35.434	36.038	36.652	37.236	37.897	38.357	38.409	38.432	38.443
Analfabetos	1101	1107	1076	1029	1045	774	833	859	890	886	893	894
Educación Primaria	12952	12885	12674	12317	12018	1124	11327	11421	11205	11255	11324	11175
Educación Secundaria Primera etapa *	7814	7874	8272	8683	8917	9330	9259	9309	9586	9710	9616	9567
Educación Secundaria Segunda etapa *	5695	5868	6028	6309	6574	7080	7442	7412	7766	7641	7692	7770
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	17	33	36	36	36	32	32	21	17	18	12	15
Educación superior, excepto doctorado	6120	6409	6666	6972	7345	8043	8174	8594	8698	8716	8719	8845
Doctorado	71	71	94	89	105	170	169	182	195	183	177	177
<b>% Mujeres</b>												
<b>TOTAL</b>	51,37	51,32	51,26	51,21	51,13	51,05	50,97	50,92	50,92	50,93	50,94	50,95
Analfabetas	69,63	68,06	68,40	68,03	67,96	69,29	68,44	69,08	66,82	67,14	66,86	67,61
Educación Primaria	54,05	54,28	54,12	54,13	54,32	54,87	54,72	54,36	54,19	54,17	54,21	54,25
Educación Secundaria Primera etapa*	47,38	46,86	47,09	47,19	46,98	46,55	46,59	46,99	46,57	49,72	46,68	46,45
Educación Secundaria Segunda etapa*	50,36	50,04	49,97	50,19	49,61	50,19	50,04	49,71	50,42	50,27	49,92	49,84
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	24,85	41,16	44,20	44,38	43,94	58,73	44,55	43,69	57,74	48,91	41,32	42,86
Educación superior, excepto doctorado	48,68	49,38	49,72	49,73	50,18	50,26	50,22	50,22	50,60	50,61	50,93	51,24
Doctorado	35,86	35,25	32,41	37,20	35,15	34,47	32,86	34,84	37,95	38,79	38,00	37,21

\* y formación e Inserción Laboral correspondiente

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota: 2000-2008 (IV Trimestre)

masculinos? Diversas investigaciones demuestran que la orientación que se recibe en la educación secundaria se encuentra muchas veces sesgada e influye de manera definitiva en la elección ocupacional. Por si fuera poco, en gran medida existe una actitud sexista desplegada por empleadores y colegas de profesión que hace que sea complicada la incorporación de las mujeres a actividades consideradas masculinas.

En el sector audiovisual existe también un predominio marcado del sexo masculino sobre el femenino teniendo que siete de cada diez profesionales que conforman la industria audiovisual son hombres. En la publicación del estudio *Análisis de las oportunidades de*

*empleo de la industria audiovisual de Andalucía: caracterización, tendencias y perspectivas* realizado por la Fundación Audiovisual de Andalucía (de donde proviene este dato) se señala que “Este hecho le confiere al sector audiovisual andaluz un carácter masculinizado, todavía con importantes desequilibrios cuantitativos y cualitativos en lo que a participación de las mujeres en el empleo se refiere”<sup>3</sup>. Ésta tendencia es similar en España.

3.- Fundación Audiovisual de Andalucía: “Análisis de las oportunidades de empleo de la industria audiovisual de Andalucía: caracterización, tendencias y perspectivas”. Sevilla, Fundación Audiovisual de Andalucía, Fondo Social Europeo y Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2009.

Ocurre también que a las mujeres del audiovisual muchas veces se les exige estar hipercualificadas para realizar las mismas funciones y tareas que los hombres. Los sistemas de formación refuerzan esta discriminación horizontal en lugar de eliminarla y se puede percibir sin mucho esfuerzo que incluso las prácticas profesionales se encuentran sesgadas por género. Además, entran mujeres en algunas especialidades cuando se deterioran estas ocupaciones y muchos empleos tienen peores condiciones de trabajo porque son ocupados por mujeres.

### 4.6.3. A tiempo parcial

Poco a poco, y con gran dificultad la sociedad va haciéndose a la idea de lo injusto que resulta exigir a las mujeres el cumplimiento de todos los roles que tradicionalmente les han sido asignados, es decir, exigirles que sean esas supermujeres obligadas a afrontar con entereza todos los avatares y obligaciones que se desprenden de la vida moderna. Así, se ha creado entonces la fórmula para que todas podamos compatibilizar el trabajo en la casa y en la calle: la media jornada, fórmula que, junto al trabajo autónomo, tanto se estila en el sector audiovisual.

De tal manera, por una parte las mujeres pueden satisfacer sus ansias de proyección profesional y cierto anhelo de reconocimiento (que se les niega por ejemplo a las amas de casa). Por otra, ya no hay excusa para abandonar las tareas domésticas. La solución es salomónica y ciertamente inteligente desde el punto de vista de lo que conviene a una sociedad a la que aún le falta mucho para alcanzar la igualdad entre los sexos: las mujeres trabajan a jornada completa pero se les paga sólo por lo que hacen en media.

Las cifras hablan por sí mismas y, según la Encuesta de Población Activa, las mujeres acaparan el 75% de este tipo de contratos, la mayoría de las cuales se acogen a esta fórmula porque se trata de la opción que se les da (la otra parte por obligaciones y circunstancias sobrevenidas). La realidad es que, para muchas mujeres, se trata de una situación impuesta, de la única forma posible de trabajar.

El problema es que la mayoría de los contratos a tiempo parcial son absolutamente marginales; muchos de ellos están incluso por debajo de las doce horas semanales. Además existe otra característica que los hace aún más indeseables: mientras en otros países de la Unión Europea la mayoría son indefinidos, en España

Tasas de actividad, ocupación y paro Nueva Metodología. EPA-2005												
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009		
										I Trim.	II Trim	III Trim.
Ambos sexos	Tasa de Actividad	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	58,58	59,12	60,13	60,15	60,06	59,81
	Tasa de Ocupación	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	53,72	54,03	51,77	49,70	49,29	49,09
	Tasa de Paro	10,63	11,62	11,7	10,56	8,70	8,30	8,60	13,91	17,36	17,92	17,93
Mujeres	Tasa de Actividad	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	48,56	49,37	51,38	51,51	51,55	51,51
	Tasa de Ocupación	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	43,05	43,94	43,6	42,23	42,11	42,15
	Tasa de Paro	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	11,36	11,00	15,14	18,01	18,31	18,16
Hombres	Tasa de Actividad	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	69,00	69,23	69,21	69,11	68,89	68,44
	Tasa de Ocupación	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,81	64,51	60,24	57,46	56,75	56,29
	Tasa de Paro	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,06	6,83	12,96	16,86	17,62	17,75

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota1: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA, parado a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de esta fecha.

Nota 2: 2001-2008 (IV Trimestre)

solamente lo son un 6% y el 65% no rebasa los seis meses de duración.

De estos datos puede concluirse que el tiempo parcial constituye para las mujeres algo estructural en tanto para los hombres es sólo una cuestión coyuntural. El trabajo a tiempo completo es la única vía para una vida satisfactoria y para que las mujeres se incorporen a la esfera pública en igualdad de condiciones. Es necesaria la regulación, voluntariedad y garantía de derechos del trabajo temporal, ya que se corre el riesgo de que se terminen repartiendo entre las mujeres formas de trabajo precario.

La mujer no se ha incorporado al trabajo... siempre ha trabajado, además, bastante duro. Simplemente se ha ido incorporado al empleo y aún en condiciones de desigualdad.

#### 4.6.4. Conclusiones

¿Qué hacer ante este panorama tan poco alentador? Es unánime el reconocimiento de la contribución de un sector audiovisual competitivo en el desarrollo de las regiones y en la construcción cultural de las mismas. La evolución mundial del sector audiovisual y su correlato en cifras (que suele ser uno –por no decir el principal– de los indicadores clave en el mundo de los negocios) demuestra que las zonas que no disponen de un espacio audiovisual consolidado y de capacidad de producción de productos audiovisuales están perdiendo un potencial de primer orden en el conjunto de su desarrollo. Y las mujeres del audiovisual tienen mucho que decir.

En primer lugar es necesario estimular la creación de empleos para las mujeres a través de actuaciones políticas acertadas y de propuestas realistas. De igual manera, hay que reforzar las políticas de bienestar a través de las cuales el Estado asuma tareas que hacen

las mujeres (¿cuáles son los servicios que puede ofrecer el Estado para hacer más “empleables” a las mujeres?). También hay que incidir sobre una cuestión fundamental que es la vinculada a la resocialización de las tareas domésticas: las españolas en el 2008 dedicaron 5 horas 58 minutos diarios al trabajo doméstico mientras los españoles dedicaron 2 horas y 20 minutos<sup>4</sup>. Indiscutiblemente y sin demora hay que borrar las diferencias entre el trabajo dentro y fuera del hogar.

Es necesario crear empleos de calidad construyendo políticas activas. Por último, es menester integrar la perspectiva de género en las políticas de igualdad en el sector audiovisual ya que, lamentablemente, muchas políticas de empleo neutralizan u obstaculizan la igualdad de oportunidades.

#### Referencias bibliográficas

- Fundación Audiovisual de Andalucía: *Análisis de las oportunidades de empleo de la industria audiovisual de Andalucía: caracterización, tendencias y perspectivas*. Sevilla, Fundación Audiovisual de Andalucía, Fondo Social Europeo y Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, 2009.
- Fundación Audiovisual de Andalucía: *Guías del Audiovisual en Andalucía. Producción de Cine y Televisión*. Sevilla, Fundación Audiovisual de Andalucía, 2002, 2005, 2007 y 2009.
- Datos y tablas extraídos del Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa) en [www.ine.es](http://www.ine.es) y de la web del Instituto de la Mujer: [www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/index.htm](http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/index.htm)

4.- Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/tablas/W15.XLS>