

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**TÍTULO**

**LA SUBALTERNIDAD EN LA PARTICIPACION DE MUJERES  
TRABAJADORAS EN LAS ÁREAS TÉCNICAS DEL RODAJE  
CINEMATOGRAFICO EN EL PERÚ: LAS SONIDISTAS**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTRA  
EN ESTUDIOS CULTURALES**

**AUTOR**

Rosa María Oliart Velarde

**ASESOR**

Víctor Miguel Vich Flórez

Mayo 2021

## Índice

I.- Introducción.....	7
II.- Consideraciones preliminares.....	15
III.- Capítulo 1: Las técnicas de sonido cinematográfico.....	30
IV.- Capítulo 2: Los técnicos de sonido cinematográfico .....	55
V.- Capítulo 3: Los productores/as.....	68
VI.- Conclusiones.....	80
VII.- Bibliografía.....	83
Índice de imágenes:	
Figura 1: Mi primer cortometraje profesional como asistente de sonido, microfonista: <i>Sintonía</i> (1987). (Fuente: fotografía propia).....	9
Figura 2: Mi primer largometraje como asistente de sonido, microfonista: <i>Alias La Gringa</i> (1989). (Fuente: fotografía propia).....	9
Figura 3: Proyecto Los Sonidos del Perú (2011), grabaciones en la costa norte, Piura. (Fuente: fotografía propia).....	11
Figura 4: Proyecto Los Sonidos del Perú (2011), grabaciones en Taquile, Puno. (Fuente: fotografía propia).....	12
Figura 5: Proyecto Los Sonidos del Perú (2011), grabaciones en el VRAEM, Pongo de Mainique, Cuzco. (Fuente: fotografía propia).....	12
Figura 6: Organigrama de las áreas técnicas en un rodaje cinematográfico: estructura jerárquica. (Fuente: Elaboración propia).....	17

Figura 7: Microfonista – boom operator. (Fuente: Mejías 2013).....	20
Figura 8: Fotograma del video del archivo personal de Mirella Bellido (sonidista). (Fuente: Archivo personal Mirella Bellido).....	20
Figura 9: Equipo de sonido masculino, preparado antes de una toma. (Fuente: archivo personal Daniela Talavera).....	21
Figura 10: Equipo de sonido femenino preparado antes de una toma. (Fuente: Archivo personal de Mirella Bellido).....	23
Figura 11: Microfonista hombre en posición de grabación. (Fuente: Archivo personal de Gabriel Rojas-Parma).....	24
Figura 12: Microfonista mujer en posición de grabación. (Fuente: Archivo personal de Mirella Bellido).....	25
Figura 13: Sonidistas hombre y mujer en acción en el mismo plano. (Fuente: Archivo personal de Pedro Rivas).....	26
Figura 14: Micaela Cajahuaringa, Directora de fotografía. (Fuente: Archivo personal de Micaela Cajahuaringa).....	29
Figura 15: Rodaje con crew masculino. (Fuente: IMAX Featurette 2017).....	30
Figura 16: Congreso nacional de estudiantes de sonido AES Perú, 2019. (Fuente: Archivo privado Orson Welles).....	31
Figura 17: Natalia Grande, asistente de cámara. (Fuente: Grande 2019)...	38
Figura 18: Equipo de técnicos de luces en rodaje, tres hombres y una mujer. (Fuente: Atómica Perú 2020).....	39

Figura 19: Equipo de sonido de rodaje: dos hombres y una mujer. (Fuente: archivo personal).....	39
Figura 20: Primera asamblea general AMA, 28 de junio 2020. (Fuente: fotografía propia).....	45
Figura 21: Campaña del Colectivo de Técnicas de Cine y Publicidad, Argentina (Fuente: Colectivo de Técnicas de Cine y Publicidad 2019).....	50
Figura 22: Sarah Polley, directora de cine canadiense. (Fuente: Zurro 2014).....	52
Figura 23: Tanya Wexler, directora de cine estadounidense. (Fuente: Zurro 2014).....	53
Figura 24: Julie Dash, directora de cine estadounidense. (Fuente: Zurro 2014).....	54
Figura 25: El diario de una foquista. (Fuente: Fernández 2020).....	76

## **Resumen**

A partir de mi propia experiencia profesional en el campo del sonido cinematográfico y de entrevistas a los y las involucrados/as en los cargos técnicos en el rodaje cinematográfico en el Perú, el presente trabajo analiza la subalternidad en la participación de personal femenino en dichos cargos, resaltando lo que ocurre en el área específica de sonido, dada mi experiencia. Exploro las posibles causas por las cuales esta discriminación se ha incrustado y perennizado en el modelo laboral del rodaje.

Encuentro que existen razones de orden cultural, ideológico, económico, académico, biológico y físico, entre otros aspectos, que definen actualmente los cargos técnicos en el rodaje cinematográfico como altamente masculinizados. He escuchado testimonios de las escasas mujeres que participan en los cargos técnicos de largometrajes peruanos y también he entrevistado a los hombres técnicos que mayoritariamente los ocupan. Al tratarse de un conflicto en el que están involucrados los contratantes, he escuchado también a los productores respecto a cómo seleccionan a su personal técnico.

Para enmarcar esta problemática en un universo más amplio he contrastado la situación peruana con otra industria más avanzada y cercana como la argentina, así como un vistazo a lo que ocurre al respecto en la industria de Hollywood.

## **Abstract**

Based on my own experience in the field of cinematographic sound and also on interviews with those involved in technical job roles in filmmaking in Peru, this work analyzes the subalternity of female personnel in those positions, highlighting what happens specifically in the sound production job roles, due my professional experience

in this field. I explore the possible causes why this discrimination has been installed and perpetuated in the job model of filmmaking.

I find that there are cultural, ideological, economic, academic, biological and physical, reasons, among other aspects, that currently define technical positions in filmmaking as highly masculinized. I have heard testimonies from the few women who participate in the technical positions of Peruvian feature films, and also interviewed men technicians. Since in this conflict the interviewees are involved, I also talked to the producers, regarding the criteria they apply to select their technical staff.

To broaden the boundaries of this study, I have contrasted the Peruvian situation with a more advanced and closer industry such as Argentina's as well as brief glimpse of what is happening in the Hollywood industry.

### **Agradecimientos**

Quiero agradecer a todos los entrevistadxs, profesionales, colegas y amigxs del sector cinematográfico, que hicieron un valioso aporte con sus testimonios y conversaciones. A lxs profesores de la Maestría de Estudios Culturales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, por la orientación desde sus saberes, al tema de esta investigación. A mi asesor Victor Vich por orientación y sugerencias para el desarrollo de esta tesis. A Jose Carlos Alvariano por la cuidadosa edición.

## **I.- Introducción**

Empecé a trabajar sonido para cine el año 1987, al terminar la carrera de Ciencias de la Comunicación en la especialidad de Medios Audiovisuales en la Universidad de Lima. En aquel entonces todavía existía el cine en impresión fotográfica: se rodaba en 35mm, se grababa el sonido directo en cintas analógicas y se editaba en moviolas. El equipamiento como las grabadoras, cámaras y otros, en aquel entonces, era mucho más grande y pesado que el que se usa a partir de la digitalización. La finalización visual de las películas se hacía en laboratorios fuera del Perú y la mezcla de sonido también. Nuestro mercado era muy pequeño e insuficiente como para implementar en Lima los servicios de acabado final de las mismas. El gremio cinematográfico no era muy numeroso y en general, el personal técnico de rodaje era masculino. Existían algunas directoras mujeres y también productoras, así como directoras de arte, vestuaristas y maquilladoras, sin embargo, lo que no existían eran técnicas mujeres, ni en sonido, cámara, fotografía, luces ni tampoco en las asistencias de dichas áreas.

Yo tuve muy claro, desde antes de egresar de la universidad, que me quería dedicar al sonido cinematográfico. Lo descubrí cuando iba abordándose el tema del sonido en cursos más integrales, sobre diferentes aspectos del lenguaje y la realización audiovisual. Como no era un campo muy deseado por los grupos de trabajo de los alumnos dentro de la universidad, justamente por ser desconocido, complejo técnicamente y con equipos sofisticados, pero también pesados, encontré una fórmula: realizaba el sonido de mis grupos y también el de otros grupos. Así mis compañeros me fueron identificando y tuve varias oportunidades de practicar.

Mis prácticas preprofesionales fueron en el rodaje de un largometraje en la sierra del Perú, en el área de producción. No era mi área de interés, pero fue bien interesante

entender el rodaje desde allí y sobre todo, lo más importante para mí, fue poder observar el trabajo del sonidista de la película, que era un técnico belga, al que no me pude acercar mucho, pero al que tenía en la mira para ver lo que hacía, que decisiones tomaba, donde se ubicaba, como administraba los micrófonos, etcétera. En ese rodaje hice algunos amigos técnicos, experimentados, a los que les conté con entusiasmo a lo que yo quería dedicarme, y me ofrecieron presentarme a algunos sonidistas del medio peruano, que eran muy pocos, para conocerlos, conversar con ellos y ver si tenía la posibilidad de ver su trabajo, acompañarlos en algún proyecto, eventualmente poder practicar con ellos e idealmente trabajar como asistente en el área que me interesaba.

Ya en Lima, lo ofrecido ocurrió, me presentaron a dos sonidistas muy importantes en el cine peruano de aquel entonces, definitivamente fue lo mejor que me pudo ocurrir profesionalmente. Ambos tuvieron una gran apertura para conversar, absolver mis preguntas, contarme acerca de cómo era el trabajo en el sonido cinematográfico. Supe por ellos que no era usual hallar jóvenes interesados en aquel campo del cine tan especializado, técnico, rudo y menos usual aún, que el interés venga de una mujer. Luego de estas conversaciones y al comprobar que mi interés crecía, fui invitada por ellos a hacer mis primeros trabajos como asistente de sonido, y la verdad es que rápidamente me fueron delegando mayores responsabilidades en el área. Así empezó la historia y no ha parado por el resto de mi vida profesional.





Figura 1: Mi primer cortometraje profesional como asistente de sonido, microfonista: *Sintonía* (1987). (Fuente: fotografía propia).



Figura 2: Mi primer largometraje como asistente de sonido, microfonista: *Alias La Gringa* (1989). (Fuente: fotografía propia).

Lo siguiente fue continuar en más proyectos cinematográficos profesionales, entre cortos y largometrajes tanto de ficción como documentales, como asistente de sonido. Luego empiezan a surgir las primeras invitaciones de cineastas directores/as y productores/as de mi generación, para hacerme cargo del sonido en el rodaje de sus cortometrajes como jefe de área. Este fue un avance profesional significativo, después de varios años como microfonista. Podría entenderse como un “ascenso” desde la perspectiva laboral tradicional: autonomía en la toma de decisiones del área, personal asistente a mi cargo, responsabilidad sobre el resultado.

Hice muchos cortometrajes y luego muchas películas como jefe de área en el sonido directo del rodaje, la mayor parte de ellas en Perú. Paralelamente ya había empezado también a incursionar en el área de la postproducción de sonido, en lo que se conoce como el diseño sonoro, y me empecé a hacer cargo del diseño de mis primeras películas.

En esos años fui invitada a dictar cursos de sonido cinematográfico en un instituto técnico superior en ciencias del sonido, Orson Welles, y luego en dos de las universidades más prestigiosas en el área de comunicaciones, la Universidad de Lima y la Pontificia Universidad Católica del Perú. También estuve a cargo de una cátedra de sonido en la Escuela de Cine de San Antonio de los Baños, Cuba. Así empezó mi carrera docente, donde sistematizaba lo vivido como profesional, para transmitirlo a las nuevas generaciones, mi objetivo era que pudieran aprender en el aula lo que a mí me tocó aprender en “la cancha”.

En el año 2006, mi carrera da un giro pues soy elegida como representante de los técnicos cinematográficos ante el consejo directivo del Consejo Nacional de Cinematografía del Perú, entonces CONACINE. Después de unos meses asumo la vicepresidencia y un año después, la presidencia del CONACINE, cargo que me aleja por un periodo de cinco años de los rodajes cinematográficos. Sin embargo, en la

postproducción y diseño sonoro de películas, si pude seguir trabajando pues podía organizar mi tiempo de acuerdo a mis otras actividades. Es así que empiezo a dejar el sonido directo y a enfocarme más en la postproducción.

En el año 2010, empiezo a gestar un proyecto personal que considero quizá mi mayor legado y contribución al sonido y el cine en el Perú: el proyecto *Los sonidos del Perú*.

Éste consiste en un archivo, librería o banco de sonidos de libre disposición que contiene registros sonoros característicos de las diferentes regiones del Perú. Por ejemplo: cuculíes limeñas, la procesión del Señor de los Milagros, afiladores de cuchillos, llamadores de combis, botelleros, tráfico del centro de Lima, mercados de diferentes regiones, mares y ríos diversos, etcétera.

Pase un año viajando por el Perú, haciendo registro de campo de todos los materiales que formarían el archivo. Pienso que ese año de grabaciones fue como una ceremonia de despedida de las locaciones donde me había tocado grabar en muchas películas.



Figura 3: Proyecto *Los Sonidos del Perú* (2011), grabaciones en la costa norte, Piura. (Fuente: fotografía propia).



Figura 4: Proyecto *Los Sonidos del Perú* (2011), grabaciones en Taquile, Puno. (Fuente: fotografía propia).



Figura 5: Proyecto *Los Sonidos del Perú* (2011), grabaciones en el VRAEM, Pongo de Mainique, Cuzco. (Fuente: fotografía propia).

Debido a mi experiencia como sonidista, conozco la importancia de la recuperación del sonido, como patrimonio cultural y natural intangible, en algunos casos en extinción, que cambia al ritmo de la modernidad. Por tanto, el banco de sonidos producto de este proyecto constituye un documento de valor histórico, ya que quedará registrada la sonoridad particular y propia de cada región del Perú en un determinado momento de nuestra historia, lo que va a favorecer la puesta en valor del patrimonio sonoro de nuestro país. Accediendo al banco, cualquier ciudadano del mundo podrá saber cómo sonaba, por ejemplo, el terminal pesquero del Callao, un amanecer en el campo andino o la plaza de Armas de Arequipa en el 2010.

*Los sonidos del Perú* es además un proyecto artístico, realizado con los más altos estándares de la tecnología digital en el campo del sonido.

El banco de sonidos está al servicio de los cineastas, documentalistas, realizadores y estudiantes audiovisuales del mundo, para ser usado gratuitamente en la sonorización de sus productos, para construir la representación cultural de nuestros paisajes y espacios sonoros, de la que el sonido es parte fundamental. Comunicadores, investigadores, antropólogos e historiadores podrán acceder a este banco, como parte del conocimiento y acercamiento a través del sonido a las diferentes culturas del país ([losonidosdelperu.pe](http://losonidosdelperu.pe)).

En el año 2013, después de un nuevo impulso en el sector cinematográfico a partir del fenómeno comercial *Asumare*, el público peruano empieza a acercarse a las salas a ver cine peruano, algo que había dejado de ocurrir, como las cifras de taquilla lo demuestran. A partir de entonces el cine comercial presenta un crecimiento sustantivo y me concentro en la postproducción de sonido de películas nacionales. Este trabajo empieza a tomar gran parte de mi tiempo, y decido entonces formar una empresa de servicios de sonido cinematográfico, Fade Out ([www.fadeout.pe](http://www.fadeout.pe)) para sistematizar el trabajo de postproducción, formar a futuras diseñadoras de sonido y trabajar las películas creando

especialidades dentro de la postproducción. Todo el personal técnico en el área de post producción de sonido de Fade Out en el 2021 cuatro mujeres y una disidente. Es una decisión que tome con mi socia, Paula Chávez López, y es nuestra manera de mostrar al sector el valor de las profesionales técnicas mujeres. Todas ellas iniciaron sus carreras en Fade Out.

Hoy me encuentro en el momento cumbre de mi carrera, estoy realizando el proceso de Mezcla 5.1 de las películas (que antes se realizaba siempre fuera del país) en mi estudio de mezcla en Lima, que viene dando muy buenos resultados.

En el 2018, celebré mis cincuenta películas como sonidista. En esa colección hay películas comerciales como: *Soltera codiciada*, *Asumare 1*, *Asumare 2* y *Asumare 3*, *Calichín*, *Somos Néctar*, *Locos de amor 1*, *Locos de amor 2* y *Locos de amor 3*, *Buscovenovia*, *Doblemente embarazada*, entre otras, así como películas de autor como: *Wiñaypacha*, *La casa rosada*, *Rosa Chumbe*, *Wik*, *Autoerótica*, *Viaje*, *El soñador*, entre otras.

Toda esta experiencia de años como técnica trabajadora dentro del rodaje cinematográfico creó en mí el interés de observar y pensar las razones por las que hay poca presencia de mujeres en las áreas técnicas.

La importancia de esta investigación es que surge a partir de flagrantes inequidades de las que he sido testigo a lo largo de mi carrera, pues la discriminación hacia las mujeres, en el campo laboral técnico, es una realidad en el rodaje cinematográfico en el Perú. Los roles masculino y femenino están estigmatizados y la razón fundamental es ideológico-cultural y no solo física, como pareciera justificarse. Analizaremos cómo, al interior del proceso productivo del sector cinematográfico, que está relacionado al arte y a la realización de productos culturales, se estigmatizan y subordinan los roles femeninos.

He hecho uso de las técnicas de la entrevista extendida a mujeres y hombres con cargos técnicos en el rodaje cinematográfico, así como a personajes claves en la contratación de personal técnico: los/as productores. He usado también la técnica de la observación participante, considerando siempre mi experiencia como técnica en el campo del sonido cinematográfico.

He decidido dejar en el anonimato todos los nombres mas no los cargos de nuestros entrevistados, para que se sientan cómodos y cómodas de contar sus historias y puntos de vista, pues encontraremos respuestas que algunos/as entrevistados/as preferían no revelar públicamente.

## **II.- Consideraciones preliminares**

En la realidad laboral peruana contemporánea existen, como herencia inconsciente pero ineludible del patriarcado, diferentes grados de inequidades, asimetrías e incluso discriminación en el campo de la contratación laboral en general y en el universo estudiado (cargos técnicos en el cine) en particular.

Exploraremos como funciona la equidad de género en el campo técnico de la producción cinematográfica, en la etapa del rodaje, para realizar una reflexión teórica de cómo se reproducen en este campo la desigualdad y la subordinación de lo femenino en diversos sentidos.

La igualdad de oportunidades laborales está sesgada por diferencias de edad, situación socioeconómica, aspecto físico, raza, entre otros. Lo mismo sucede con la subalternidad de género respecto de la mujer, en tanto se le dan o se le niegan oportunidades laborales, responsabilidades, trabajos o ascensos solo por el hecho de ser mujer, estigmatizando sus roles a funciones tradicionalmente realizadas por mujeres o negándosele trabajos con funciones y responsabilidades donde se considera más apropiado contratar o ascender a

un hombre. Estos suelen ser los cargos directivos o de manejo de equipos humanos, así como los cargos que implican importantes tomas de decisión, elaborados conocimientos técnicos o manipulación de maquinaria sofisticada o pesada. La visión "androcéntrica" del mundo diferencia a mujeres y hombres de manera binaria, reforzando estereotipos de unas y otros, según los roles de género que deben cumplir en las diversas esferas de la vida social en general y laboral en particular.

Las capacidades no tienen género, edad, raza ni condición social, esta es una creación cultural enquistada en las sociedades. Las características del cuerpo biológico no determinan las capacidades políticas, afectivas, intelectuales, etcétera. Esta situación, según Kogan, Fuchs y Lay (2013) en su investigación *No... pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*, se repite en el Perú, en muchos campos de la pequeña, mediana y gran empresa. Un patrón que vemos claramente en las contrataciones eventuales en los rodajes de una producción cinematográfica en el Perú.

Nos concentraremos en estudiar lo que ocurre en el campo laboral en el sector cinematográfico, específicamente en el campo técnico del sonido, durante la etapa de rodaje, así como la contratación y el desempeño de mujeres en dichos cargos. En el rodaje cinematográfico existen cuatro áreas diferenciadas: Dirección, Producción (que organiza la logística, el presupuesto y administra el rodaje), Arte (en el que se trabaja la pertinencia y selección de los escenarios, la escenografía, vestuario, maquillaje, etcétera) y el Área Técnica (que engloba a los profesionales de fotografía, cámara, luces y sonido), que es nuestro objeto de estudio. La estructura del trabajo en el rodaje cinematográfico en todo el mundo, al margen del desarrollo de las diferentes industrias, es jerárquica y está organizado por áreas donde hay un jefe y asistentes.



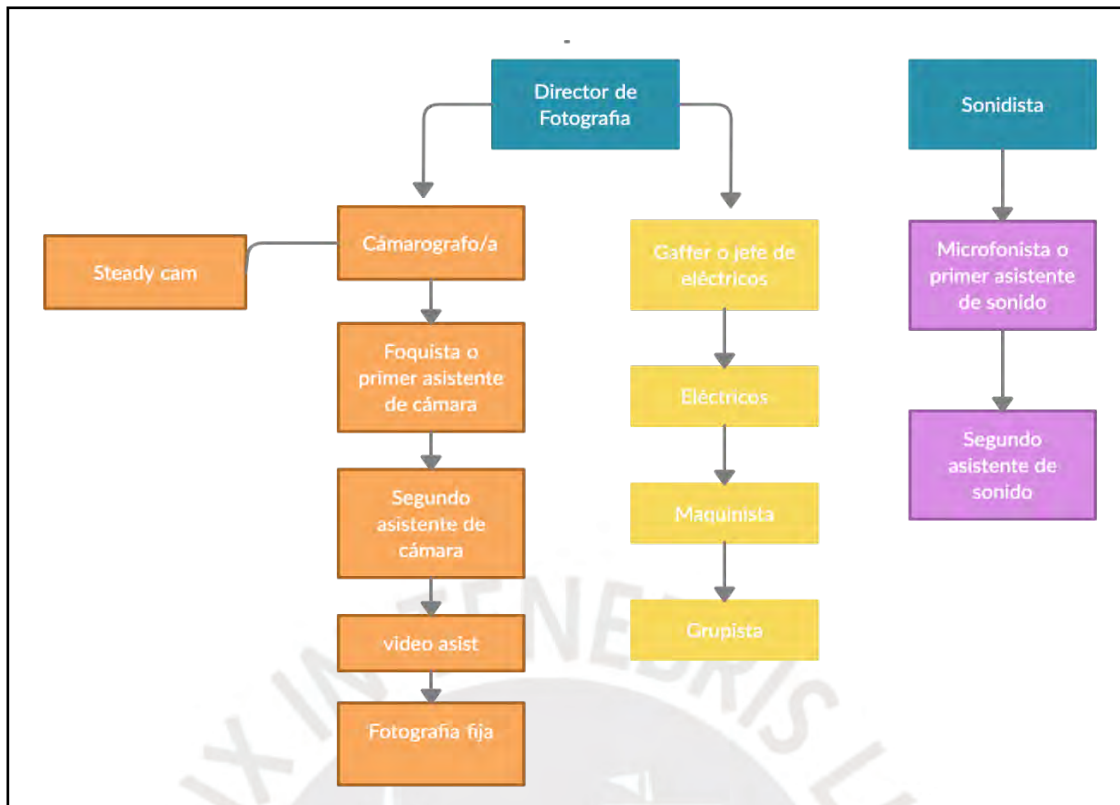


Figura 6: Organigrama de las áreas técnicas en un rodaje cinematográfico: estructura jerárquica. (Fuente: Elaboración propia).

Un sonidista debe registrar, durante un rodaje, el sonido de los diálogos y otros sonidos de las acciones y ambientes que se dan sincrónicamente a la imagen. El sonidista debe seleccionar y manejar la microfónica y las grabadoras, así como otros sofisticados dispositivos, para realizar este registro. Esto requiere un conocimiento técnico, así como habilidades físicas, para colocar los micrófonos en el punto adecuado, además de un estudio de las condiciones acústicas de las locaciones interiores y el control de los ruidos en los exteriores. Cabe mencionar que los equipos además tienen un peso considerable, que varía de acuerdo a las características de cada producción. Pero lo determinante, en la discriminación a técnicas mujeres en el cargo de sonidista, no está necesariamente ligado al peso o el manejo de la tecnología y maquinaria, sino en una distorsión cultural que limita la posibilidad de que mujeres ejerzan, y no solo en el área de sonido, cargos de toma de decisiones. La decisión de la microfónica para afrontar una escena es de altísima

responsabilidad, es un cargo de jefatura de área que no puede fallar. Ante esto me pregunto ¿una mujer no puede ejercer un cargo de liderazgo en un área técnica que implique la toma de decisiones trascendentales para el sonido de la película? Por supuesto que es posible, pero en la práctica no se da a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres, quienes tradicionalmente han ejercido este cargo.

De acuerdo a investigaciones que he realizado anteriormente, el status quo es que los cargos técnicos en el rodaje cinematográfico sean ejercidos por hombres. El hecho de que sean profesionales que manejan la tecnología y tienen la fuerza física para cargar, transportar y maniobrar los pesados equipos, puede haber generado un patrón de orden cultural que se reproduce con los años y es difícil de romper. No nos hacemos la pregunta de por qué los cargos técnicos son desarrollados por hombres, sino que asumimos que es así.

Solo cuando vemos una mujer con las grabadoras, micrófonos, luces o cámara cinematográfica en un rodaje, llama nuestra atención y nos hacemos la pregunta ¿cómo así ella puede realizar un cargo técnico?

Pierre Bourdieu en *La dominación masculina* (2006), llama la atención sobre la permanencia de las estructuras patriarcales. Cambios que pueden detectarse en ciertas conductas culturales, laborales y sociales, pueden dar la apariencia de cambios estructurales, pero en realidad son cambios superficiales donde aún permanecen las estructuras de dominación masculina.

En nuestro caso de análisis, el hecho de ver un equipo técnico femenino en el área de sonido, ampliando esto a las otras áreas técnicas, parece aliviarnos y pensar que el status quo está cambiando o ha cambiado. Lo cierto es que consolidar un cambio de estructura es un proceso largo que debe ser sostenido en el tiempo y que, al hacerse visible un cambio en lo habitual, puede llevarnos a un triunfalismo antes de consolidar un verdadero

cambio. Una fotografía de la realidad actual nos confirma que los cargos técnicos son y siguen siendo, mayormente masculinos.

Tres conceptos claves: el manejo de la tecnología, la fuerza física y los conocimientos especializados, parecen llevarnos a pensar que el trabajo de sonido debe entenderse como más ligado a la masculinidad, entendiendo el término como una construcción social que produce la identidad masculina. En esta construcción de la masculinidad se mezclan factores biológicos con factores externos a lo biológico, componentes culturales adquiridos que el hombre hace suyos. Así podemos entender este “capital masculino” adjudicado a las masculinidades como: la valentía, el ser arriesgados, rudos, fuertes, no manifestar sensibilidades afectivas, ser proveedores, tecnológicos, etcétera.

Según Martin Jaime Ballero (2008), el “capital masculino” se ha vuelto una referencia usual en los estudios de género y masculinidades, y los autores base son Connell y Bourdieu.

El término se refiere al prestigio masculino y hace énfasis en la lógica de producción de la masculinidad. El “capital masculino” ha pasado a ser una categoría de uso medianamente común en los estudios de género, cuyo sentido debe ser construido y limitado por quien lo usa para que quede clara la intención.

En el siguiente video podemos ver un ejemplo de un microfonista en acción.



Figura 7: Microfonista – boom operator. (Fuente: Mejías 2013).

En el siguiente video podemos ver un ejemplo de una microfonista mujer en acción.



Figura 8: Fotograma del video del archivo personal de Mirella Bellido (sonidista). (Fuente: Fade Out 2020).

En cuanto al nombre del cargo del/la microfonista, que deviene como muchas otras nomenclaturas en el quehacer cinematográfico de la industria de Hollywood, durante

muchos años se denominó *boom man* al microfonista, quedando explícito que el cargo le correspondía a un hombre. Este aparente detalle es altamente significativo, hay una implícita discriminación, desde el nombre. No podría precisar si esta nomenclatura (*boom man*) ha dejado de usarse absolutamente en la industria norteamericana y los países que usamos su nomenclatura, pero si puedo afirmar que ha empezado a usarse un nombre nuevo para el cargo, que es más integrador: *Boom Operator*. Aquí se hace referencia a quien opera el micrófono sin necesidad de precisar lingüísticamente si es hombre o mujer.

La conformación tradicional del personal en los equipos técnicos de sonido ha sido y sigue siendo en su mayoría masculina. Hay mujeres que empiezan a adjudicarse estos cargos, pero estamos lejos de una igualdad en muchos aspectos: preparación académica o técnica, acceso a la contratación los cargos, equidad en los salarios, etcétera.

Veamos como suelen estar conformados los equipos y como, por situaciones muy particulares, se suele romper este patrón.



Figura 9: Equipo de sonido masculino, preparado antes de una toma. (Fuente: archivo personal Daniela Talavera).

Este equipo está conformado por tres técnicos: el director de sonido (al centro) quien es el responsable de la grabación y quien hace el planteamiento de cómo se abordará el registro de la escena. Están también el primer y segundo asistente (a los lados) quienes son los microfonistas.

Escogí esta fotografía pues me parece ilustrativa de una conformación típica del equipo de sonido en el medio cinematográfico peruano: tres hombres, con solvencia de equipos, con una actitud que transmite solidez, seguridad. Es una representación fálica, entendida metafóricamente por su forma física y por su asociación al poder masculino. La foto además enmarca a los profesionales en un contexto, los presenta en un espacio de terreno firme. El contexto y las posiciones de los sonidistas dan una impresión estructurada, de integración, de equipo compacto, muy profesional, incuestionable. Esta conformación del equipo es la habitual. Es cuando aparecen otras opciones cuando lo habitual empieza a ser permeable.



Figura 10: Equipo de sonido femenino preparado antes de una toma. (Fuente: Archivo personal de Mirella Bellido).

Este equipo está conformado por dos técnicas: la directora de sonido a la derecha que es quien opera la grabadora, es la responsable de la grabación y quien hace el planteamiento de cómo se abordará el registro de la escena. La asistente y microfonista está a la izquierda.

Escogí esta fotografía pues me parece ilustrativa de un equipo atípico, conformado por dos mujeres, hecho que ha ocurrido por primera vez en un largometraje del cine peruano en el 2018. Es en ese sentido, un acontecimiento, una situación simbólica y

revolucionaria. Plantea por primera vez una ruptura total de los esquemas establecidos. Podía verse antes eventualmente una mujer a cargo, pero con un microfonista hombre, o un hombre a cargo, con una microfonista mujer.

La foto además enmarca a las profesionales en un contexto, las presenta en un espacio de terreno irregular, en la azotea de un edificio, las hace parecer más vulnerables. El contexto, el terreno irregular y las posiciones de las sonidistas en la fotografía, dan la sensación de lo riesgoso que puede ser el trabajo a veces, cuando toca rodar en lugares que pueden ser inseguros por diversas razones. En este equipo de sonidistas son solo ellas dos, no tienen un segundo/a asistente, tendrán que esforzarse más, solucionando todo entre ellas. Cabe mencionar también que están menos dotadas de equipos a diferencia del equipo de hombres que vimos en la foto anterior, por lo que están limitadas también en ese aspecto.



Figura 11: Microfonista hombre en posición de grabación. (Fuente: Archivo personal de Gabriel Rojas-Parma).



A partir de esta foto quisiera revisar el tema del físico y la fuerza corporal. El microfonista que aparece en la foto, presenta mucha solvencia en la manipulación de la caña o *boom* en su longitud máxima. De hecho, existe un esfuerzo físico, pero lo ayudan su estatura y contextura corporal. Biológicamente, siempre se le ha asignado superioridad física y mayor fuerza corporal al hombre. Este es uno de los estereotipos que existen en el campo técnico en el cine y que han influido en la asignación de los cargos técnicos a hombres. Por supuesto que lo físico no es lo determinante, sino que va de la mano con la experiencia en el campo, pero la experiencia en el campo se adquiere realizando el trabajo, de modo que nos encontramos ante un círculo vicioso.



Figura 12: Microfonista mujer en posición de grabación. (Fuente: Archivo personal de Mirella Bellido).

Esta fotografía pone en cuestión la idea de que el físico es determinante para la eficacia en el trabajo técnico. La microfonista resuelve de manera creativa la necesidad de altura

que requiere para no entrar en el plano visual, usa toda la extensión de sus brazos además de subirse en una caja segura. El microfonista hombre ante un valor de plano similar, no necesita usar toda la extensión de sus brazos y está parado en el suelo. Estamos comparando el caso específico de estas fotos porque son ilustrativas, pero de ningún modo generalizables, hay que tener en cuenta que también hay mujeres altas y hombres bajos, de modo que nuevamente rompemos con el estereotipo de la altura y la fuerza física. En la fotografía estamos asumiendo que es un plano fijo, pues si el plano fuese en movimiento la microfonista no podría estar de pie sobre esa caja, tendría que moverse. En ese caso se podría considerar intercambiar roles con la sonidista jefe, para efectos de ese plano.



Figura 13: Sonidistas hombre y mujer en acción en el mismo plano. (Fuente: Archivo personal de Pedro Rivas).

Estudiaremos como se presenta la asimetría/jerarquización o discriminación de género en los cargos técnicos de sonido en el sector cinematográfico en el Perú, entendiéndolo desde cómo se deciden las contrataciones del personal, las remuneraciones, ascensos y asignación de cargos, que definen los productores en sus equipos de rodaje. Analizaremos la división sexual del trabajo en el campo técnico del sonido e intentaremos algunas explicaciones de por qué los cargos técnicos de sonido son desempeñados mayoritariamente y tradicionalmente por hombres.

En general, hay una ausencia de estadísticas oficiales sobre las industrias culturales. El caso de la participación de mujeres en el campo laboral de la realización audiovisual peruana no escapa a esta carencia. Como en otros campos laborales, la presencia de la mujer está aumentando, pero de manera más lenta en las áreas técnicas del quehacer audiovisual.

La cineasta e investigadora Nathalie Hendrickx, nos hace referencia a la investigación en que participó, realizada por la ONU junto a la fundación Rockefeller sobre el comportamiento laboral de las mujeres en el cine, sin distinción en los cargos. La investigadora nos comenta que "... encontramos cifras que indican la poca participación de las mujeres en el campo laboral cinematográfico y que, en general, existe una diferencia de 5 a 1 a favor de los hombres trabajando en este sector".

Una hipótesis que manejo es que tradicionalmente las habilidades para el desarrollo de los cargos técnicos en el cine están asociadas no solamente al conocimiento, sino también a la habilidad física y a la fuerza corporal, ya que se manejan instrumentos y maquinaria de considerable peso; por ello me animo a plantear que puede haber componentes de reduccionismo biológico en esta inequidad y división sexual del trabajo. Sin embargo, sostengo que la razón fundamental es ideológico-cultural y no solo física.

El cuerpo, desde las reflexiones feministas contemporáneas, no debe ser entendido como un obstáculo (Collin 2010, 82).

[...] entre la biología específica de los cuerpos de las mujeres y la interpretación social de los mismos, se despliega un arco de tensiones que no reconoce límites claros entre el cuerpo como superficie natural, por un lado, y como interpretación social, por otro (Martínez 2016, 7).

María Emma Mannarelli, en su libro *La domesticación de las mujeres* (2018) analiza los entramados culturales que han permitido este proceso de subordinación. Lo femenino está ligado a lo doméstico. La producción de la masculinidad ocurre fuera de lo doméstico, en una dicotomía mujer/pasivo – hombre/activo.

En nuestro caso de análisis, los cargos tradicionalmente ocupados por hombres están ligados a la naturaleza biológica corporal del hombre y la relación subyacente asociada a la habilidad, el soporte corporal y la capacidad intelectual.

La sexualización del trabajo en el cine se ha agravado en los últimos diez años. Según un informe de la Asociación de Mujeres Cineastas (CIMA), el porcentaje de hombres y mujeres en puestos que reproducen los roles de género ha crecido desde 2006. Hay un 7% más de trabajadoras en vestuario, maquillaje y peluquería (82%) y se ha elevado en 11 puntos el número de empleados en sonido y efectos especiales (92%) (Pérez 2016).

A partir de este estudio concluimos que los cargos que con frecuencia han ocupado y ocupan las mujeres detrás de cámaras en el rodaje cinematográfico están ligados al quehacer organizativo-administrativo: los cargos de producción, la dirección artística y escenografía (que ejercen una especie de extensión del rol de la madre en el hogar), y vestuario, maquillaje y peinado (ligados al orden, la belleza y el cuidado corporal).

El acceso a cargos técnicos es asimétrico entre hombres y mujeres, sobre todo en las especialidades de fotografía, cámara y sonido. Se establecen relaciones desiguales de género al igual que en otros espacios de la vida laboral, cultural y social.

La discriminación sexista desde lo biológico que intenta explicar que las mujeres no acceden a especialidades técnicas porque no tienen la fuerza para cargar con una cámara, equipos de luces, grabadoras u otros equipos de sonido ha ido perdiendo fuerza y vigencia a partir del desarrollo y democratización de la tecnología, que hace más pequeños y livianos los equipos; pero este cambio obedece a una variación en la tecnología y no a una variación en las estructuras mentales, ni a la apreciación de las habilidades y capacidades de las mujeres. Sin embargo, es sin duda un hecho que modifica el acceso a especialidades para las que antes habían sido discriminadas, y se difuminan de cierto modo las inequidades entre técnicos hombres y mujeres.



Figura 14: Micaela Cajahuaringa, Directora de fotografía. (Fuente: Archivo personal de Micaela Cajahuaringa).



Figura 15: Rodaje con *crew* masculino. (Fuente: IMAX Featurette 2017)

### **III.- Capítulo 1**

#### **Las técnicas de sonido cinematográfico**

En el Perú, con el crecimiento económico, se desarrolla la industria del entretenimiento por lo que el cine empieza a realizarse y consumirse de manera más constante que en años anteriores. Esta nueva situación gravita sobre el cine independiente o de autor, que también empieza a desarrollarse. Los cargos técnicos y artísticos dentro del cine empiezan a ser más especializados, hay ofertas académicas en las diversas escuelas y universidades locales y de la región para el estudio de cinematografía, así como mayor oferta de estudios especializados por áreas.

Este nuevo panorama da lugar a la inserción de los jóvenes y por supuesto a más mujeres profesionales en el ámbito de la realización cinematográfica. Sin embargo, percibimos que los cargos tradicionalmente desempeñados por mujeres son los más relacionados al campo de la organización como por ejemplo la producción y/o los propiamente artísticos como la dirección de arte o el maquillaje, y no tanto a los cargos técnicos.

Respecto a la oferta académica específica de sonido en el Perú, entrevistamos al ingeniero Armando Puente de la Vega, director técnico del Instituto de Ciencias del Sonido Orson Welles, institución educativa líder y prácticamente monopólica en los estudios especializados de sonido para diversas aplicaciones, entre ellas el cine y el audiovisual. El ingeniero Puente nos indicó que, según el registro histórico de sus matrículas, el promedio de mujeres por aula y promoción era de 1 entre 30 alumnos, lo cual es otro fuerte indicador de la división en el interés por el aspecto técnico entre las/os jóvenes que quieren hacer del sonido cinematográfico su campo laboral. Pareciera que la imagen hacia afuera de los roles técnicos ejecutados por hombres lleva a las jóvenes estudiantes de cine y audiovisual a especializarse en otras áreas, donde ven más presencia de mujeres y más oportunidades laborales.

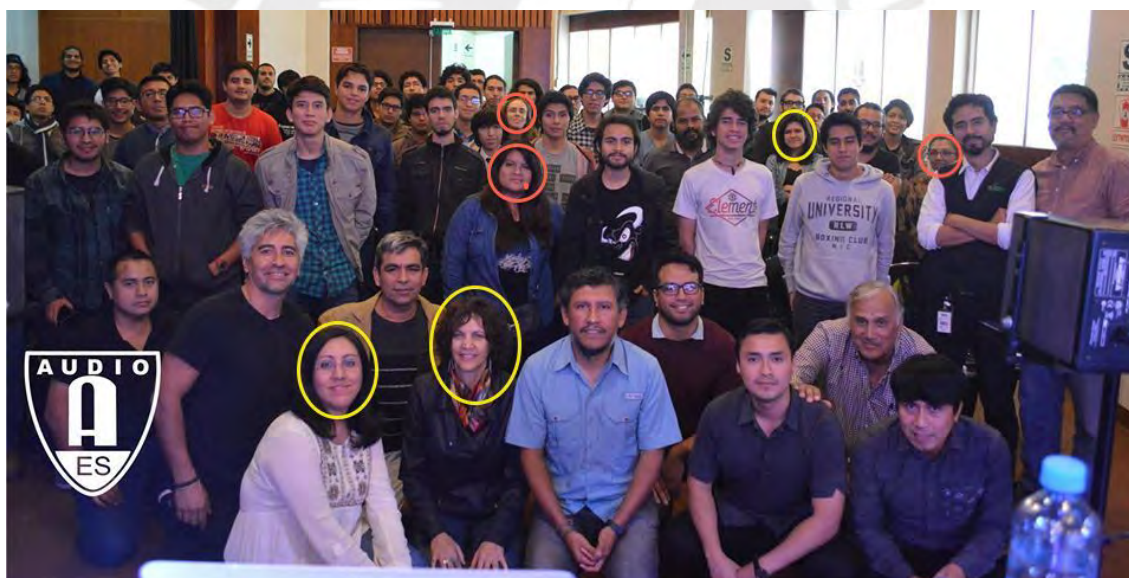


Figura 16: Congreso nacional de estudiantes de sonido AES Perú, 2019. Las mujeres marcadas con amarillo son profesionales, en la primera fila dos mujeres ponentes del congreso. Las marcadas en rojo son mujeres estudiantes de sonido. (Fuente: Archivo privado Orson Welles).

En los últimos años se produjo un importante avance en las ciencias sociales, al incorporarse los denominados estudios de la mujer como un nuevo paradigma. El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades

entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades.

Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica. El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador [...] (Gamba 2008).

El término “género” aparece en el libro *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir (2017), publicado en 1949. Es casi 30 años más tarde que el concepto comienza a incorporarse a los estudios de las ciencias sociales y en el discurso feminista, con un significado distinto al que hacía referencia antes, asociado a “especie” (Gamba 2008).

El género funciona de una manera ideológica. “Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas” (De Barbieri 1990 en Gamba 2008).

Las relaciones de desigualdad entre los géneros, con una clara dominación masculina, mantienen un esquema de discriminación que es transversal a todos los ámbitos de la vida y cultura en nuestra sociedad (Gamba 2008). Analizaremos cómo lo anteriormente descrito se instala en el ámbito de las áreas técnicas del rodaje cinematográfico.

Lo técnico y el uso de la tecnología están asociados a los profesionales hombres y lo organizativo y roles de asistencia están asociados a las profesionales mujeres. Lo técnico se constituye así en un territorio elitista. Para las mujeres es un desafío enfrentarse a los estereotipos de roles tradicionalmente asignados a los hombres. La masculinidad es hegemónica, existe en nuestra sociedad un androcentrismo y una heteronormatividad que hemos podido constatar en cómo se organiza la división de los roles en el rodaje cinematográfico.

Existe una universalidad estructural de la dominación masculina y la subordinación de las mujeres se asume como dada. Irigaray (1978, 149) plantea que “Toda teoría del sujeto habría sido siempre adaptada a lo masculino”. Luisa Elvira Belaúnde (2005) estudia la



figura femenina desde las ciencias y asocia el cuerpo físico a los roles de género. Emily Martin (1992, 15-16) afirma que las mujeres están más asociadas a las funciones "naturales" como el sexo y la reproducción, mientras que los hombres están más asociados a la producción de la cultura y al trabajo.

El género funciona de una manera ideológica, constituye a los individuos como hombres o mujeres. El género debe ser entendido como representación: las representaciones que se construyen sobre la diferencia sexual se relacionan a cómo se organiza la desigualdad social en general y la laboral en particular. El género debe ser entendido más allá de la diferencia sexual.

La producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central en la actividad social, está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas. Así como las instituciones económicas producen aquellas formas de conciencia y de comportamiento que asociamos con las mentalidades de clase, las instituciones que se encargan de la reproducción y la sexualidad, funcionan de manera similar.

El capitalismo y el mercado, también ha influido en la universalidad de la asimetría, asignando diferentes patrones de consumo para cada uno de ellos (Lamas 2013, 26).

En el proceso de investigación, haciendo uso de la entrevista y de la observación participante, tuve que tener en cuenta siempre la problemática que puede generarse por la presencia de la subjetividad del analista. Me parece que es importante poner en relevancia esta particularidad, al analizar temas en los que el investigador está inmerso, lo cual lo puede llevar a asumir una postura al respecto. El análisis nunca es puro y objetivo, sino que depende del conocimiento, valores, creencias e inclinaciones del

investigador. De acuerdo a lo señalado por Elisenda Ardévol (2006, 19) estamos en un caso en donde se hace difícil separar la experiencia subjetiva de la descripción objetiva, ya que el investigador es de alguna manera su propio objeto de observación.

A partir del instrumento de la entrevista, el diálogo con las técnicas cinematográficas fue muy fluido y hasta catártico, pues son las protagonistas de este análisis. Con los técnicos tuve que ser más cauta al hacer las preguntas en temas como la subalternidad y la discriminación hacia las mujeres, pues a pesar de mi cercanía profesional y hasta amical con gran parte de los entrevistados, el antagonismo estaba siempre presente. Cuando el entrevistado responde las preguntas de la investigación, puede construir una cierta representación de sí mismo para su beneficio o para justificar sus respuestas.

Es importante plantear la existencia de un componente político, que surge una vez que hemos asumido el rol de analista del discurso de los entrevistados. Nos toca destapar las relaciones de poder subyacentes al lenguaje y cartografiar cómo las estructuras las sujetan.

En el caso de las técnicas pudimos preguntar directamente ¿por qué creen que el cargo técnico en el rodaje es un trabajo que históricamente ha sido realizado por hombres?, ¿piensan que su eficiencia es mayor, igual o menor que la de un hombre que hace su mismo trabajo?, ¿han sentido discriminación solo por el hecho de ser mujeres?, ¿se sienten los hombres amenazados por su presencia en un campo habitualmente masculino?, ¿han vivido o viven asimetría en sus contrataciones?, ¿tienen las mujeres tanto trabajo como los hombres?, ¿su salario es menor que el de los hombres que hacen el mismo trabajo?, ¿han sentido que se le da el trabajo a un hombre igualmente preparado solamente por su condición de hombre?, ¿han tenido en el trabajo alguna experiencia de hostigamiento o acoso?

Las mujeres del gremio hemos ido construyendo espacios de diálogo, para tratar estos temas.

Algunos hallazgos interesantes a partir de las entrevistas a las sonidistas y otras técnicas, han sido por ejemplo las inequidades salariales entre personas que realizaron el mismo trabajo. Nos comenta una asistente de sonido:

“Los sueldos que perciben hombres y mujeres por el trabajo de asistencia de sonido no son los mismos. Muchas veces al momento de los comentarios fuera del set, me he dado cuenta que mis colegas hombres estuvieron ganando más que yo, que realizaba las mismas funciones. Una explicación puede ser que he negociado muy mal mi sueldo o que por el hecho de ser mujer me están haciendo un favor en darme un trabajo que pertenece naturalmente a un hombre o que para conservar la fidelidad de un técnico hombre hay que pagarle mejor”.

Esta respuesta llama mi atención porque los estereotipos acerca de la subalternidad de la mujer en este tipo de trabajos están instalados culturalmente también en la mujer. En la respuesta recibida no hay agencia, no hay una clara defensa por la igualdad, no hay la intención de demostrar su potencial para hacer el trabajo, ni una defensa por una remuneración simétrica, sino que se devela una especie de asimilación del status quo e incluso se puede percibir algo de culpa. La asistente de sonido entrevistada justifica la desigualdad de la remuneración, ella supone que no ha negociado bien y que debe ser por eso que gana menos y de alguna manera leemos entre líneas que piensa que es un trabajo que pertenece naturalmente a un hombre. Además, no menciona a ningún responsable de esta situación.

En una entrevista con otra asistente de sonido, comentó que no se había sentido muy bien tratada por su jefa de área. Le daba indicaciones de forma prepotente delante de otros

miembros del equipo y no le permitía opinar sino le pedía que se limite a su función. Este hecho llamó poderosamente mi atención pues en este caso no se trata de un ejercicio de poder de género, sino de la adopción de una postura de poder por una mujer y ejercerla de manera inadecuada hacia otra mujer. Maricarmen Robles Luna y Valentina Gomes (2019, 5) citan un estudio sobre estilos de liderazgo en las empresas:

En las industrias en las que la mayoría de cargos directivos son ocupados por hombres, las mujeres tienen que adoptar estereotipos de estilos de liderazgo masculinos para poder ser vistas como exitosas (Gardiner y Triggerman 1999).

Otra respuesta que naturaliza la desigualdad, la recibí de una técnica jefe de área. Al preguntarle acerca del tema de las remuneraciones expresó:

“Normalmente trabajo en asistencia de sonido. Tuve la oportunidad de hacer la jefatura de sonido de una película de bajo presupuesto, quizá porque no encontrarían a un sonidista hombre que de hecho son más experimentados e iban a cobrar mucho más”.

Aquí aparecen dos temas interesantes. Por un lado, el tema de que la técnica tuvo la oportunidad de hacer la jefatura de área por el hecho de tratarse de una película de bajo presupuesto. Esto implica que, si fuese una película de presupuesto regular en el mercado, ¿no le hubieran dado el cargo? Por otro lado, la entrevistada nos confirma que los sonidistas hombres son más experimentados pues son contratados con más regularidad y porque es el status quo.

Algunas técnicas cinematográficas comentan que escalar en su carrera fue mucho más difícil en comparación a sus compañeros hombres, ya que ellos pueden llegar a las jefaturas de área con mayor facilidad y en menos tiempo.

Las técnicas afirmaron que tenían que ser el doble de buenas y demostrarlo todo el tiempo, para que les den la oportunidad de ascender en los cargos. Esto implica una exigencia adicional en el trabajo.

Existe un concepto surgido desde la academia, el “techo de cristal” (Kanter 1977). Esta idea refiere a las dificultades que tienen las mujeres para ascender en el campo laboral en general y en los cargos del rodaje cinematográfico en particular. El “techo de cristal” se refiere a que aún sin existir una norma explícita, en algún momento de su carrera profesional, las mujeres chocan contra un límite aparentemente invisible pero totalmente real. Por su parte, (Williams 1992 en Faur 2004, 158) construyó la imagen inversa en relación con el trabajo de los hombres, considerando que existe una suerte de “escalera de cristal” que hace que sus ascensos sean más veloces y dinámicos en las organizaciones y otros campos, en los que podemos incluir a las contrataciones eventuales y jerárquicas como en el rodaje cinematográfico.

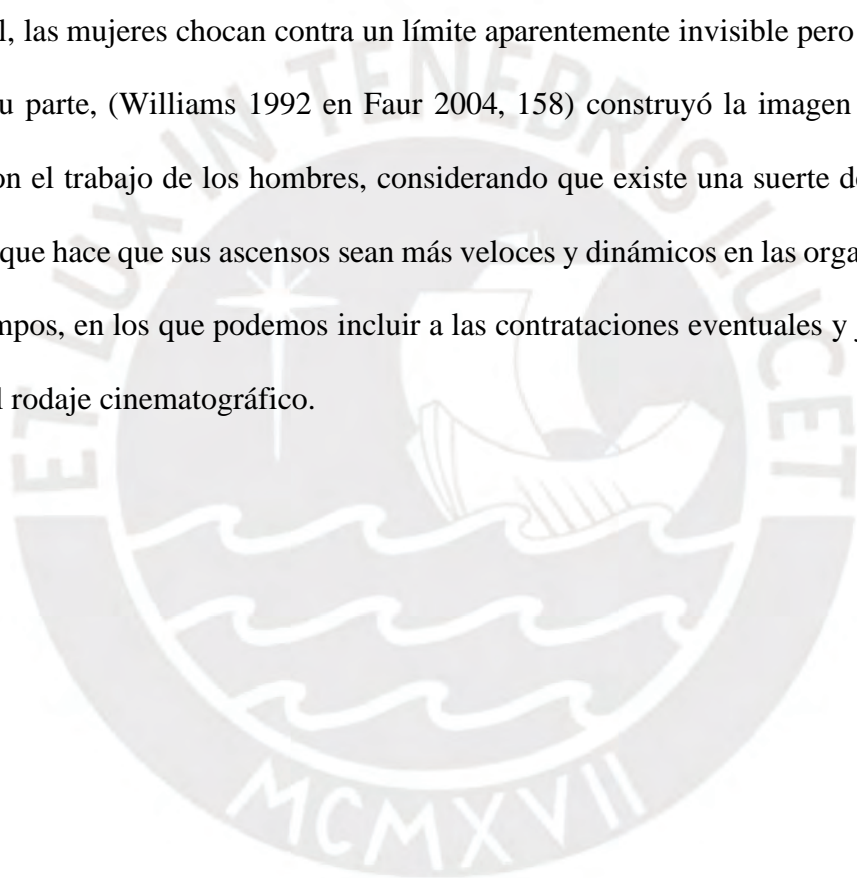




Figura 17: Natalia Grande, asistente de cámara. (Fuente: Grande 2019).

Muchas técnicas de cine, admiten que han cambiado algunas costumbres para desarrollar su trabajo en el rodaje cinematográfico (formas de vestir, comportamientos, actitudes) como consecuencia de la adaptación en un ambiente laboral predominantemente masculino.

El género produce efectos en los cuerpos, los transforma. En el caso de algunas técnicas, sus movimientos corporales y su forma de vestir se masculinizan. Denotativamente este hecho también es debido a la necesidad de comodidad en un trabajo con tanto esfuerzo físico, pero también es, connotativamente, una forma de expresarse, de minimizar las diferencias en el código de la ropa entre hombres y mujeres. El cuerpo como lenguaje, como texto, como discurso.



Figura 18: Equipo de técnicos de luces en rodaje, tres hombres y una mujer. (Fuente: Atómica Perú 2020).



Figura 19: Equipo de sonido de rodaje: dos hombres y una mujer. (Fuente: archivo personal).

Presentamos un resumen del testimonio de una joven directora de cine, activista feminista, que ha realizado su primer largometraje con equipo femenino en todas las jefaturas de área.

“En el mundo audiovisual nos dicen y repiten “Lo que pasa es que no hay suficientes mujeres directoras, por eso hay más probabilidades de que los hombres hagan películas”. No. Les cuento que sí las hay y somos muchas y en todas las áreas. El año pasado terminé la carrera de cine, terminé en una clase con más compañeras mujeres que compañeros varones. Los trabajos de mis compañeras (a pesar de nuestras diferencias) definitivamente son trabajos impecables y sumamente profesionales.

Ahora... conociendo a lxs nuevxs alumnx de la misma escuela, he logrado darme cuenta que la cantidad de mujeres que ingresan se incrementa.

¿Por qué nos repiten que somos minoría entonces?

Hace poco tiempo tuve la oportunidad de conversar con una compañera acerca de su situación como estudiante mujer dentro de su institución. La compañera me comentaba que muchas veces en su clase los cargos se sometían a votación (ej. dirección de fotografía o sonido directo) y que, en la mayoría de los casos, tanto alumnos como profesores, votaban por los estudiantes hombres. Pues seguramente ninguno de ellos creía que ella tenía la fuerza, ni las habilidades que este cargo exige.

Esta compañera y yo nos cuestionábamos ¿Cómo es posible entonces que egresen más de nosotras destacadas en estos cargos si no se confía en nosotras para ejercerlos durante nuestro periodo de aprendizaje?

Lo mismo pasa cuando compites por un cargo de dirección en el mercado laboral, definitivamente van a confiar más en aquella persona que tenga más experiencia ¿Y quién ha tenido más oportunidades para practicar? Ellos.

Frente a eso las mujeres nos levantamos. No nos levantamos solamente para tener una educación audiovisual igualitaria, sino también para tener igualdad en los sueldos, igualdad



en los puestos e igualdad de oportunidades. Queremos poder hacer cine, queremos que se nos represente en el cine, exigimos empezar a existir.

No empiecen con “Pero cada vez hay más mujeres...”.

Sí, pero eso no es suficiente...En la mayoría de los casos es posible que en los concursos para conseguir financiación o en los festivales nos encontremos ante un jurado conformado solamente por hombres, exigimos existir dentro del jurado. Exigimos docentes mujeres, queremos aprender de ellas, nosotras queremos y necesitamos escucharlas.

Nosotras seguiremos en las filas, sacándonos la mierda para subir los mismos escalones, seguiremos luchando todos los días buscando historias y personajes que nos representen. Necesitamos encontrarnos en las películas, disfrutarnos en la diversidad y reconocernos a través de ellas.

En el camino nos tenemos a nosotras, porque nos entendemos, porque sabemos lo difícil que es y el talento que guardan muchas compañeras.

Nosotras apreciamos nuestro trabajo, por eso muchas veces decidimos trabajar entre nosotras, porque queremos ver cine hecho por mujeres, porque queremos generar más espacios para nosotras y porque finalmente es también una decisión política.

El cine también educa, hay que educar en la diversidad y para eso todxs tenemos que ser parte.

El mundo audiovisual también es machista compañerxs pero nosotras no vamos a desaparecer”.

La postura de esta directora, activista feminista, es un llamado de alerta directo, retador, para que las mujeres del cine alcen su voz, que no se conformen con el status quo, sino que se vuelvan agentes del cambio. Plantea la problemática de la mujer en el sector cinematográfico de una manera integral, encontrando precedentes en las escuelas y universidades, donde se reproduce la inequidad desde los puestos que ocupan alumnos hombres y mujeres en los ejercicios o cortometrajes que se realizan, demanda además la

presencia de más profesoras de cine con experiencia laboral. Nos habla también del jurado que califica los proyectos de directores y directoras presentados al Ministerio de Cultura del Perú, (DAFO) institución que evalúa los proyectos cinematográficos para acceder a financiamiento del Estado. En este testimonio no hay solo una denuncia sino también agencia, plantea una propuesta, propositiva, intenta encontrar vías de solución.

Otro tipo de propuestas activistas desde el feminismo se pueden encontrar en manifestaciones en redes y conversaciones con compañeras técnicas del gremio.

En los equipos técnicos de hombres hay mucho bravucón con delirios de poder. ¡Florean con ser aliados! Pero te hace chambear por media tarifa.

Que el 2020 traiga equidad y resistencia a todas la mujeres técnicas del cine y la publicidad, no tengan miedo por alzar la voz ¡¡¡¡Incomodemos !!!! (Grande 2019b)

El abuso de poder en el sector audiovisual está normalizado. Aquí les enseñamos algunas formas visibles de abuso de poder a partir de experiencias a compañeras de nuestro sector. Nuestro objetivo es erradicar estas malas prácticas y contribuir al desarrollo de una industria libre de acoso, abuso y machismo. (Facebook de Mujeres del Audiovisual (Perú))

Respecto a la paridad o igualdad, en su artículo “El debate sobre la paridad de género en el campo cinematográfico local” Isaac León Frías (2019), comenta sobre el tema de la paridad como eje de las reivindicaciones feministas. La considera “una aspiración justificable vista la larga tradición de protagonismo masculino en las lides políticas, académicas, y en muchas otras”. Tiene una visión particular sobre el tema que contrastaré con la postura que nos presentan las cineastas activistas feministas en sus testimonios y redes.

León (2019) considera que no debe

[...] mantenerse como un ideal inamovible el criterio de la paridad entendida en un sentido aritmético. Vale la búsqueda de la paridad mientras que los desniveles sean notorios. Cuando no lo sean se impondrán los criterios meritocráticos o de excelencia profesional, sin que tenga que seguirse buscando una paridad obligada.

El argumento de la paridad obligada, según León, puede afectar los patrones cualitativos, “en una suerte de concesión paternalista (patriarcal o patronal) al derecho de las mujeres, pues no apunta a una “equidad” razonable, sino que se convierte en un acto de condescendencia” (ídem). Afirma que:

Claro que hay que favorecer condiciones para que las cosas cambien y para que un número ascendente de mujeres, como ya viene sucediendo, se incorpore a las tareas creativas del cine y, ojalá, de la cultura y de la gestión cinematográficas: la crítica, la docencia, la investigación, la programación, la administración y la curaduría de archivos, la dirección de organismos especializados como puede ser entre nosotros la DAFO. A combatir cualquier forma de discriminación de género y a alentar una participación cada vez mayor de las mujeres, pero sin imponer de manera irracional o prepotente una paridad obligada, cuando los criterios valorativos no lo recomiendan (en el caso de otorgar un premio indebido, por ejemplo) o no lo hacen posible (la nivelación en número en el momento actual de los críticos hombres y mujeres en el Perú) (ídem).

León es académico, investigador y crítico de cine. Su reflexión surge en un contexto particular: a partir de la curaduría de películas que participan en el Festival de Cine de Lima de la PUCP. En dicho evento del 2019, se decidió aplicar la paridad en la cantidad de películas que entraban a concurso: igual número de películas dirigidas por mujeres y por hombres. Con esta decisión, los organizadores del festival intentan dar visibilidad al cine hecho por mujeres que a su vez suele tener la característica de contar en su equipo técnico también con mujeres.

La preocupación, presentada por León, a pesar de ser calificada de machista y resistente al cambio, tiene un asidero real. Si bien es cierto que la proporción de películas

hechas por hombres venía teniendo una presencia muchísimo mayor entre las escasas películas dirigidas por mujeres seleccionadas para formar parte de la competencia oficial del festival, también es cierto que todavía son muchas más las películas dirigidas por hombres que las dirigidas por mujeres y que el género del director no puede ser más importante que la calidad de la obra.

Vuelvo al testimonio expuesto por la cineasta feminista y creo que sus argumentos se ven reflejados en los criterios de la curaduría del festival. Las películas dirigidas por hombres son más porque han venido teniendo más oportunidades de preparación académica, son seleccionados para las direcciones por encargo con más frecuencia que las directoras mujeres, tienen más experiencia y recorrido en la realización y esto se puede percibir desde las escuelas de formación. El campo laboral cinematográfico en el Perú no es más que un reflejo de la cultura patriarcal que se manifiesta en otros ámbitos productivos, comerciales, artísticos y de la vida cotidiana.

Ante esta realidad, no son solo voces individuales las que invitan al cambio, sino que se ha constituido por primera vez en la historia del cine peruano un grupo de mujeres trabajadoras del cine y el audiovisual de todas las áreas (técnicas, artísticas, de dirección y producción). Ellas se han empezado a organizar, bajo la iniciativa de un grupo de jóvenes cineastas, y desde el 2018 ponen en agenda temas que avanzan hacia el cambio, hacia la búsqueda de la igualdad. El colectivo se llama AMA: Asociación de Mujeres Audiovisuales.

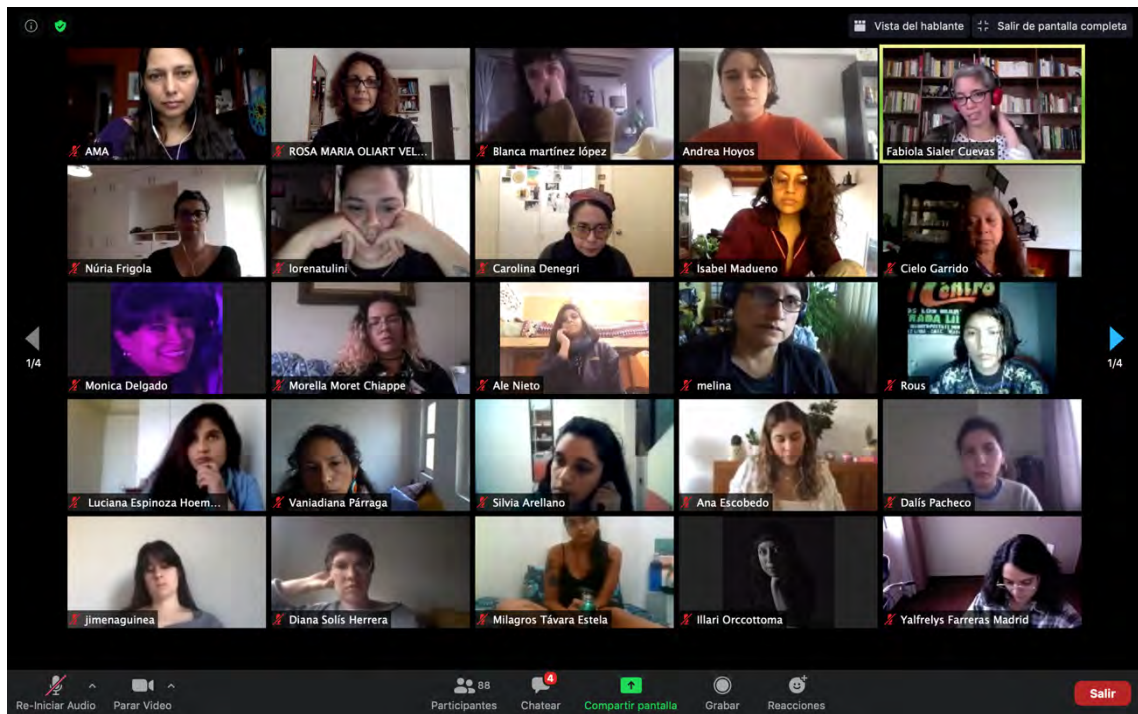


Figura 20: Primera asamblea general AMA, 28 de junio 2020. (Fuente: fotografía propia).

Este hecho histórico en el gremio evidencia la solidaridad entre las mujeres con respecto a las cuestiones sociales de género, que surgen especialmente, en las sociedades patriarcales.

La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer (Legarde 2006).

Catherine Millet (2018), autora francesa, en su discurso en la Feria del Libro de Buenos Aires-FILBA 2018, expresa límites en el uso del término sororidad, proponiendo que:

[...] una gran parte de lo que las mujeres han conquistado en nuestras sociedades a partir de los movimientos feministas pioneros de fines del siglo XIX está relacionado con lo que algunas expresaron de modo absolutamente personal, singular, sin preocuparse por saber si reflejaban una imagen de la mujer que representaría a todas las mujeres (Millet 2018).

Sin embargo, considero que hay problemáticas comunes en grupos específicos de mujeres, como las del sector técnico audiovisual que tienen objetivos en común que resolver respecto a la subalternidad.

Nos comenta una de las administradoras del grupo AMA:

“Desde el 2018, un grupo de mujeres cineastas comenzó a gestarse en Lima, Perú. Me parece que por fin estamos siendo conscientes de nuestra situación oprimida, a pesar de todas nuestras libertades, y reconociendo la necesidad de actuar colectivamente e imaginar un mundo diferente”.

El movimiento se crea primero por redes y ya se ha empezado a tener algunas reuniones presenciales y una primera asamblea. En las primeras reuniones se habló de la necesidad de crear una asociación para mejorar las condiciones de la mujer en el espacio laboral y de formación audiovisual, para detectar y evitar situaciones de discriminación, maltrato y acoso de diferente índole (laboral, sexual). Además, en el mediano plazo, mejorar la visibilidad de las mujeres, tanto en el campo laboral como en el de formación audiovisual. También generar la creación de espacios de encuentro, diálogo y formación.

Para sentar sus bases se ha empezado con una encuesta a las mujeres trabajadoras del cine, sean directoras, productoras, del sector artístico o técnico. Se ha decidido que la

encuesta sea anónima para facilitar la comunicación sincera de las mujeres que han pasado por situaciones diversas que van desde la desigualdad en su salario respecto de sus pares hombres, pasando por el esfuerzo adicional que tienen que hacer en sus trabajos para ser consideradas, y llegando a problemas de maltrato o acoso sexual en el ambiente de trabajo o en estudios de cine y audiovisual.

A continuación, una presentación resumida de esta extensa encuesta, pues me parece pertinente para esta investigación conocer a partir de estas preguntas, algunas de las preocupaciones, intereses y problemas que se ha decidido considerar.

El contenido de la encuesta se ha construido a partir de testimonios individuales de las trabajadoras y estudiantes del audiovisual que se han ido compartiendo, encontrando lugares comunes.

### **Sector en el que trabajas**

- Cine
- TV
- Publicidad

### **Área en la que trabajas**

- Puesto en el que sueles trabajar en tu área.
- Tiempo trabajando en esa área.
- Si estudiaste una carrera audiovisual en el Perú, indica la institución educativa.
- ¿Actualmente trabajas en alguna institución educativa?

### **Discriminación**

¿Has sido víctima de alguna de las siguientes situaciones?:

- ¿Has sido discriminada por tu género dentro de tu área de trabajo?
- ¿Has recibido un salario menor que un compañero hombre por realizar el mismo

trabajo?

- ¿Has recibido algún tipo de maltrato u hostigamiento por estar menstruando?
- ¿Has recibido algún tipo de maltrato o discriminación por alguna situación vinculada a la maternidad?

### **Acoso laboral**

¿Has estado en alguna de las siguientes situaciones?:

- ¿Has sido víctima de bullying u hostigamiento?
- ¿Te ha pasado o has visto que algún jefe de área levante la voz o reaccione de manera desproporcionada?
- ¿Se han referido a ti o a alguna compañera con insultos o apodos molestos?
- ¿Te has sentido ignorada o subestimada físicamente por alguien en el equipo o en alguna jefatura? Si deseas relata la circunstancia.
- ¿Te has sentido ignorada o subestimada intelectualmente por alguien en el equipo o en alguna jefatura? Si deseas relata la circunstancia.

### **Acoso sexual**

- ¿Has sido víctima de acoso en el espacio educativo? Si deseas puedes mencionar al / los agresores y la circunstancia.
- ¿Has sido víctima de acoso en rodaje o alguna otra instancia de la producción? Si deseas puedes mencionar al/los agresor/es y la circunstancia.
- ¿Has sido víctima de acoso de una persona que trabaja en el sector, pero fuera del espacio educativo y laboral?
- Si deseas puedes mencionar al/los agresor/es y la circunstancia.
- ¿Has sido testigo de acoso en el espacio laboral o educativo?
- Si deseas puedes mencionar al/los agresor/es y la circunstancia.



- ¿Has identificado actitudes o relatos machistas en el entorno educativo o de trabajo? Por favor, detalla.
- ¿Consideras que el entorno de trabajo es por lo general machista?
- ¿Consideras que el espacio educativo es por lo general machista?
- ¿Has intentado denunciar alguna de las actitudes anteriores frente a alguna producción? De ser posible di cuál y cuál fue la respuesta.
- ¿Has intentado denunciar alguna de las actitudes anteriores en alguna institución educativa? ¿Cuál fue la respuesta?
- ¿Has visto limitado el desarrollo de tu carrera por alguna de las situaciones descritas en las preguntas anteriores?
- ¿Alguna vez has sentido miedo de ir a trabajar?
- ¿Alguna vez has sentido miedo de ir a estudiar?
- ¿Crees que es posible denunciar el acoso a tus empleadores y que ellos no tomarán medidas al respecto?

### **Problemática por áreas y sectores**

- ¿Cuál consideras que es el principal problema de género dentro de tu sector (tv, cine, publicidad)?
- ¿Cuál consideras que es el principal problema de género dentro de tu área?
- De tener alguna en mente ¿Qué acciones específicas plantearías dentro de tu área y sector?

Durante el desarrollo de esta tesis, se extenderá la encuesta a regiones donde en el análisis de los resultados se evaluará cuáles son los puntos más urgentes de atender y se elaborará un plan de trabajo al respecto. Por el momento sería interesante inferir por medio de las preguntas cuan amplia es la problemática de inequidad en este sector y analizarla.

Para entender el avance en la organización y la evaluación de la problemática laboral de las mujeres en el cine en el Perú, investigué las agrupaciones de mujeres del gremio en otros países. Comentaré el caso de Argentina, país de la región más avanzado que Perú en legislatura cinematográfica, otorgamiento de financiación del Estado, formación cinematográfica superior y por ende cantidad de películas y mujeres participando en todas las áreas. Presentaré las ideas fuerza de la problemática en que están trabajando actualmente.



Figura 21: Campaña del Colectivo de Técnicas de Cine y Publicidad, Argentina (Fuente: Colectivo de Técnicas de Cine y Publicidad 2019)

El Colectivo de Técnicas del Cine y Publicidad en Argentina (<https://www.facebook.com/tecnicasdecineypublicidad>), tiene mucho más tiempo de vida y recorrido, trabajando sus temas de interés común.

A partir del análisis de sus demandas publicadas en redes, los temas de interés primario de sondeo y empadronamiento de las trabajadoras técnicas del gremio, el

derecho de equidad en los honorarios, la protección ante el acoso y el hostigamiento, entre otros, ya han sido tratados con anterioridad lo que no significa que estén resueltos. Las soluciones a sus preocupaciones laborales actuales —cuyos avances están varios pasos más allá que las de sus pares peruanas— avanzan gracias a la fuerza de un gremio con agencia y unido. Están intentando ahora resolver los inconvenientes que se generan en las contrataciones eventuales de los trabajadores y trabajadoras del cine que también son discriminatorias y tienen como principal cuestionamiento cómo manejar, en este tipo de relación laboral, la gestación, la maternidad, incluyendo el derecho de tener un seguro o un fondo que dé la protección adecuada a los hijos y las madres gestantes, cosa que no ocurre en los casos de contrataciones eventuales, como las de los rodajes cinematográficos.

Es pertinente también dar una breve mirada a lo que ocurre con las técnicas en la meca del cine, la industria de Hollywood. Los estudios respecto a la igualdad de género demuestran que la industria del cine norteamericana sigue siendo de hombres, y que un trato igualitario está lejos de ser realidad.

En una interesante investigación para *El Confidencial*, publicada en el blog *Horalibre*, Javier Zurro (2014) afirma:

En 2013 sólo un 6% de mujeres dirigieron una de las 250 películas más taquilleras del año. Una de ellas, Jennifer Lee, consiguió que *Frozen* se colocara como el tercer filme más exitoso en EE.UU. con más de 400 millones de dólares. Hay que bajar al puesto 83 para volver a encontrar el nombre de otra mujer, se trata de Kimberley Pierce, que se encargó del remake de *Carrie*, que logró 35 millones. Una cifra muy alejada de lo que suele considerarse un taquillazo.

Las mujeres siguen siendo una rareza en la meca del cine y Kathryn Bigelow sigue esperando una mujer que la suceda como la única ganadora de un Oscar (2009) a la mejor

dirección. Solo cinco películas dirigidas por mujeres han sido nominadas al Oscar en la historia de este premio. Este 6% es un retroceso frente a las cifras de 2012, cuando el número de directoras en filmes de éxito se colocaba en el 9%.



Figura 22: Sarah Polley, directora de cine canadiense. (Fuente: Zurro 2014)

Este informe analiza la figura femenina en los gremios claves de la industria. Así, abriendo el abanico a sectores como la producción, los guionistas, los editores o los directores de fotografía, el porcentaje de mujeres en los filmes de más éxito se mueve en torno al 16%, dos puntos por debajo del 2012 y 10 puntos inferior a la tasa que se consigue en el cine independiente: un 26%.



Figura 23: Tanya Wexler, directora de cine estadounidense. (Fuente: Zurro 2014).

Existen trabajos dentro de la industria del cine de Hollywood que presentan datos aún más raquíticos que el 6% de mujeres directoras. Dos de cada cien trabajadores del sector de los efectos especiales, dentro de las 250 películas más taquilleras del 2013, son mujeres. Todavía peor, un 99% de estas películas no tenían a ningún miembro femenino en estos equipos.

La fotografía es otro de los gremios donde la mujer pasa desapercibida, sólo un 3% frente al 97% de hombres, un punto superior al del 2012. Hasta ahora ninguna mujer ha sido nominada al Oscar a la mejor fotografía. El cine independiente también flaquea en este ámbito, aunque sus cifras se sitúan en el 10%.

En estas películas de circuitos alternativos encontramos que 33 de cada 100 productores son mujeres, un 23% directoras y un 20% montadores. Sectores en los que a pesar de todo se ha visto cómo las cifras empeoran los registros del último informe, que abarcaba el curso 2011-2012.

Para ver hasta qué punto la mujer cuenta poco para los grandes estudios, otro análisis de la misma organización ofrece las siguientes conclusiones: un 36% de las 250 películas más taquilleras del año pasado contrataron cero o una mujer en puestos de consideración, un 23% contrataron dos y solo el 2% dieron empleo a 10 o más mujeres. En el caso de los hombres el porcentaje es muy diferente: en un 32% de estos filmes se contrató a 10 o más hombres, y sólo un 1% contrató a ningún hombre o solo a uno dentro de todo el equipo.



Figura 24: Julie Dash, directora de cine estadounidense. (Fuente: Zurro 2014).

Desde el Centro para el Estudio de la Mujer en el Cine y la Televisión analizan el comportamiento de la industria de Hollywood en su trato a la figura femenina para denunciar la situación de discriminación que siguen sufriendo.

Esta data evidencia una presencia femenina mínima en los rodajes, y mayores avances de representatividad en las áreas de dirección y producción, que en los trabajos estigmatizados como masculinos que son precisamente los cargos técnicos.

## **IV.- Capítulo 2**

### **Los técnicos de sonido cinematográfico**

Para poder entender el contraste que hay en la manera que funciona la discriminación hacia la mujer en el ámbito técnico del cine, tenemos que escuchar a los hombres. Cómo entienden ellos, desde su perspectiva, el trabajo técnico en el rodaje y cómo entienden a las mujeres en éste.

Algunos de ellos construyen discursos a partir de una postura defensiva respecto de sus actitudes discriminatorias hacia la mujer técnica. Unos invisibilizando el problema y otros tratando de ser políticamente correctos.

Al abordar entrevistas y conversaciones sobre nuestro tema de interés, con los técnicos cinematográficos hombres, traté de tener una actitud neutral, con la dificultad que eso implica por estar inmersa en la problemática e identificarme con el grupo discriminado. La idea no era responsabilizarlos por la subordinación de las mujeres en sus campos de acción, sino que nos ayuden a entender porque esto era así. El tema fue conversado, cuestionado, debatido, analizado, pero también busqué como investigadora poner en evidencia algunas ideas latentes, ocultas dentro del discurso que revelaran estructuras subyacentes, sociales, culturales o políticas. Lo político está presente por que se defiende los intereses de las minorías o los grupos socialmente menos visibles.

En cierta manera, considero que este escudriñar en el discurso, metodológicamente, comparte similitudes con el psicoanálisis en el sentido en que lee un texto asumiendo que la parte sumergida del discurso contiene sentidos más profundos y trascendentes que requieren un análisis para ser puestos al descubierto.

Debemos encontrar sentidos que no existen en la dermis de un discurso, sino en la forma y en las circunstancias en que son producidos, también en los silencios u omisiones. Para encontrar el sentido profundo y las estructuras mentales que lo subyacen debemos

ser conscientes de en qué medida esta interpretación puede también contaminarse con los prejuicios y supuestos del investigador (el punto ciego de la subjetividad).

El análisis del sentido del discurso en sí no se puede abordar desde el análisis formalista, que estudia del contenido del discurso mas no de las formas. El análisis formalista resulta insuficiente, pues debemos considerar otro tipo de factores más bien paralingüísticos, que se suman para develar las relaciones de poder. Los elementos paralingüísticos no se encuentran en el mismo texto, sino que se develan a partir de este; cobran vida un agente sonoro, los actores del discurso, que le adjudican además un tono un volumen o una intención dramática, así como las circunstancias en que este discurso es construido.

Fairclough (1993, 86-91), en “Discurso y cambio social” (*Discourse and Social Change*) subraya que los hablantes no siempre son conscientes de las ideologías que habitan detrás de sus discursos. Entonces es tarea del investigador ponerlas en evidencia.

Según Cameron y Panovic (2014, 4-5) “El lenguaje es un vehículo para transmitir la información relevante del sujeto investigado al investigador”. Sin embargo, en las respuestas de algunos técnicos hombres hemos percibido, al deconstruir su discurso de manera estructural, el uso del doble sentido que puede ser despectivo o displicente, así como también irónico o burlón. Dicho discurso en una lectura denotativa plantea lo que ellos consideran una realidad objetiva, pero que además tiene una carga connotativa posiblemente “no intencional” pues el machismo está instalado y se reproduce en el pensar y decir, al ser parte de nuestra cultura. También hemos percibido un uso recurrente de la jerga o la metáfora para referirse a las mujeres técnicas o a diversas situaciones del rodaje, como un código cultural local subyacente (Hevia 2014).



En la construcción de la masculinidad, el trabajo de sonido encaja perfectamente, pues está ligado a la complejidad del manejo de la tecnología y la maquinaria pesada asociada a la fuerza corporal en la condición y división biológica de los sexos.

Estos planteamientos que responden a estereotipos, devienen como herencia ineludible del patriarcado. La masculinidad está relacionada a un estándar social-cultural en donde se construye un hombre con éxito en el plano laboral, capaz de contener sus emociones, guiándose por la razón, un hombre fuerte y competitivo, valiente, proveedor. La sociedad define el modo en que deben “ser” los hombres y salir de estos modelos significaría ser juzgado socialmente. La masculinidad es heroica, está asociada al poder (Callirgos 1988).

El rol de la masculinidad en nuestra cultura genera grandes expectativas, lo que se traduce en una presión social hacia los hombres, sobre todo en el campo laboral. Según el psicólogo Juan Carlos Ramírez Rodríguez (2005, 215), “Hay... una articulación entre trabajo y género indisoluble. Parecería que la masculinidad es posible únicamente por medio del trabajo”.

En este campo, están enquistados los patrones de género en la “cultura organizacional”. Vamos a ver cómo funciona esta cultura de género en la estructura laboral audiovisual, que tiene como característica la contratación eventual de personal. En el caso del cine, en Perú, los rodajes duran entre cinco y seis semanas. En Kogan, Fuchs y Lay (2013, 11) se preguntan: “¿Cómo entender la discriminación en el ámbito empresarial?, ¿cómo pensar las prácticas discriminatorias de sujetos concretos en el marco de empresas que institucionalmente no lo son? Es decir, ¿cómo interpretar la discriminación que se produce informalmente en las acciones o decisiones cotidianas de las personas?”

El organigrama en un rodaje es jerarquizado. En cada área existe una relación jerárquica con sus respectivos equipos de trabajo, particularmente en el área técnica que nos compete.

La proporción de mujeres y hombres desempeñando los roles de jefatura, y en general en todas las áreas en el rodaje cinematográfico en el Perú, es desbalanceada a favor de los hombres. En el área técnica de sonido cinematográfico en el rodaje de largometrajes hay una carencia de profesionales mujeres en nuestro país, con alrededor de una decena de profesionales en el 2020 ejerciendo el cargo de jefatura de área de sonido directo de largometrajes. La posición privilegiada masculina en está “naturalizada”, ya que mujeres y hombres asumen los roles que institucionalizan el poder masculino.

Estas brechas se observan en las contrataciones, con más hombres en los puestos de más alta jerarquía. También los salarios son diferentes, para hombres y mujeres que ejercen un mismo cargo (según lo expresado por las mujeres). Los técnicos manifiestan que no saben de estas diferencias salariales entre ellos y las técnicas. Los productores nos dicen que se basan en “la meritocracia y la experiencia” para definir los honorarios. A pesar de tener iguales calificaciones, en la mayoría de los casos los hombres obtienen los puestos de jefatura de área.

Presentamos tres entrevistas a técnicos tomando de ellas citas que manifiestan un patrón tradicional en el modo de entender el trabajo femenino en el aspecto técnico.

#### Sonidista hombre 1

“...yo siempre trabajo con dos asistentes y después de años he optado por trabajar con un asistente hombre y un asistente mujer...Al principio lo de la mujer me resultaba raro porque cuando yo era asistente solo he trabajado en equipos donde todos éramos hombres, pero una chica me buscó y me manifestó su interés en aprender sonido directo. La película no era muy compleja así que la tome...”.

Aquí se demuestra el tema de cómo se reproducen las estructuras mentales, lo “aprendido”, y cómo estas estructuras se establecen, se instalan y se normalizan. En este caso nuestro sonidista ha trabajado siempre con personal masculino, pero “decide arriesgarse” y “tomar” a una asistente mujer para la segunda asistencia. Luego, él mismo nos hablará de sus hallazgos.

Cuando el entrevistado usa la expresión “decidir arriesgarse” no especifica si es porque la sonidista no tiene experiencia o porque es mujer y no le da la confianza que, a priori, le daría un asistente hombre con la misma experiencia que ella. Otra expresión discutible en este discurso es el uso del verbo “tomar” en vez de contratar. La palabra tomar en este caso tiene un uso connotativo que quizá él no reconoce como intencional, pero cosifica y desestima, decir tomar a alguien, en vez de contratar a alguien. Hay un subtexto despectivo en el uso del vocablo para referirse a una persona.

La intención discursiva de nuestro entrevistado es comunicarnos que todo está bien, que tiene una actitud inclusiva ante la presencia de una mujer en su equipo, pero el subtexto no intencional expresa lo contrario.

Nos afirma también que decide que la sonidista entre como segunda asistente a su equipo porque la película no era muy compleja... ¿y si era compleja no se le habría dado la oportunidad a una mujer?, ¿se le está haciendo un favor porque en realidad no la necesita?

Dentro de las funciones de los asistentes de sonido hay también una relación jerárquica. El primer asistente hace la caña o boom y el segundo asistente coloca y recoge micrófonos inalámbricos. Nuestro entrevistado nos dice al respecto:

“Bueno a la chica no le iba a dar la caña, así que le di la función de colocar y recoger los micrófonos inalámbricos y resultó muy bien, no hacia el trabajo fuerte de la caña y era muy

meticulosa con el cuidado y mantenimiento de los micrófonos inalámbricos. A mi productor le resulto muy bueno mi planteamiento porque el hecho de que sea una chica, que recién empezaba, podía pagarle menos...”.

Nuestro sonidista da por sentado un estereotipo y lo aplica a las funciones de sus asistentes: del hombre necesita la fuerza para el trabajo rudo y de la chica necesita la delicadeza y que le cuide muy bien los micrófonos inalámbricos, lo doméstico. En la conversación nos comenta también que se dio cuenta que para las actrices era más cómodo que le coloque el micrófono una mujer, pues éste va colocado debajo de la ropa o en el *brassiere* y hay que colocarlo finamente para que no roce con la ropa en el proceso de movimiento de los actores durante la grabación. Los hombres tienden a ser menos delicados en esta parte del trabajo. Nuevamente nos encontramos ante un estereotipo cultural, las mujeres son buenas para este tipo de trabajo de cuidado y los hombres no. ¿Acaso no podría haber un hombre con una motricidad fina desarrollada y con un acercamiento adecuado a las actrices para hacer su trabajo? ¿Qué pasaría entonces si pensamos en la mujer que coloca inalámbricos a actores hombres y estos puedan tener una actitud machista o se sientan en la necesidad de hacer algún comentario respecto al tocamiento que hará la asistente de sonido mujer en su cuerpo?

Habría que saber si el productor iba a pagarle menos a la técnica porque era primeriza o porque era mujer. Ese tema no fue explicado pues competía a la negociación directa de la técnica con el productor.

Un segundo entrevistado sonidista jefe de área nos dio información relevante. Con él pudimos extendernos en temas diversos, dirigidos al tema de investigación. Estas respuestas y comentarios no son citas textuales sino ideas fuerza resumidas de una amplia conversación.

Yo trabajo siempre con asistentes hombres porque no se ha dado la oportunidad de trabajar con chicas, tengo a mis dos asistentes que trabajan conmigo hace años. Cuando uno de ellos está *ocupado* he llamado dos veces a xxxx (técnica de sonido) pero no se ha podido concretar. Una vez me ha pedido entrar al equipo una chica recién egresada, pero ya estábamos completos.

*¿Entonces nunca has trabajado con mujeres en tu equipo?*

No.

*¿Por qué?*

La verdad es que no sabría cómo tratarlas, tú sabes que el rodaje a veces es tenso por el tema de la falta de tiempo o porque algo no sale bien en alguna área, no se puede fallar. A mis asistentes les puedo dar indicaciones fuertes desde donde me encuentro sin preocuparme mucho en las formas, a una chica no le voy a hacer roche, no la puedes gritar, tendría que acercarme a darle una indicación... no sé, creo que no sería muy cómodo para mí.

*¿Te gusta comportarte como un “caballero”?*

No sé si caballero, pero si respetuoso.

*¿Sería un trato diferente al que tienes con tus asistentes hombres?*

Si la verdad es que se me complicaría un poco. Otra cosa, por ejemplo, el montaje y desmontaje de equipos que es un montón de peso, como cinco maletas y el carrito en cada locación, nosotros lo hacemos al toque, a la “flaca” tendría que ayudarla o decirle “no te preocupes nosotros lo hacemos”.

Hasta aquí, nos llama la atención el uso de la palabra “chica” y no técnica o asistente que sería lo propio, cuando él se refiere a sus asistentes hombres los llama así, no les dice chicos. Esto es parte de las múltiples significaciones que puede tener el término “chica” dependiendo del contexto en el que se diga. Se usa por ejemplo para referirse a una mujer

joven de la cual no se conoce el nombre. En el Perú se usa mucho también para referirse a las empleadas del hogar, ‘la muchacha’, ‘la chica’. En cualquiera de los casos marca una distancia con la mujer a que hace referencia y esa distancia tiene un matiz discriminatorio hacia quien es llamada “chica”.

El micromachismo se entiende como pequeños gestos sexistas o machistas, algunos de ellos muy sutiles, que ayudan a perpetuar roles de género, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización...

Lamentablemente, se les llama micromachismos cuando en realidad son actitudes totalmente machistas.

[...]

Quizás podríamos decir que los “micromachismos” son el eufemismo que usa el patriarcado para hablar de situaciones que, en realidad, son machistas, sin atenuantes. Hoy en día se disfraza al machismo llamándole micromachismo mientras se pasa por alto la violencia encubierta contra las mujeres o se ocultan actitudes sexistas o machistas (Oxfam 2019).

Es una forma cotidiana de violencia de género, que es ejercida por hombres y mujeres, como parte de los roles culturales de género existentes en la sociedad. Es sin duda un término que alberga múltiples acciones de los hombres hacia las mujeres y también una fuerte carga discriminatoria hacia la mujer (Yarzabal 2018).

La “caballerosidad” es una forma de “micromachismo” que se presenta de manera recurrente en todos los ámbitos laborales. El medio audiovisual no es una excepción.

Ella no puede cargar, cargamos nosotros. A ella hay que abrirla la puerta del carro, eso es lo que hace un caballero, ella no debe ensuciarse con su trabajo, eso es para los hombres, a ella no se le puede gritar al dar indicaciones en el rodaje, a ellos sí.

El término “la flaca” que aparece más de una vez (en dos de las entrevistas) hace referencia a las mujeres jóvenes. En este caso es diferente que el uso de “la chica”. “La flaca” es una amiga o una mujer joven, pero “tu flaca” es una mujer joven con la que tienes una relación. Nótese la relación de pertenencia que implica que un hombre se refiera a una mujer como “su flaca”. Una vez más sale a la luz la herencia patriarcal, el hombre es dueño de su pareja.

*¿Qué experiencia tienes con la colocación de micrófonos inalámbricos en las actrices?*

Bueno eso lo hago yo, porque es un trabajo muy técnico y además los chicos están con los cables, las manos sucias. Las actrices algunas ya me conocen o conocen el tema de los micrófonos inalámbricos. Algunas son súper colaborativas y te dan las facilidades para trabajar en su cuerpo debajo de la ropa, pero otras son pudorosas y te la hacen difícil.

*¿Has visto casos de apodos o comentarios subidos de tono hacia las mujeres sonidistas, o técnicas o de otra área del rodaje?*

Ja, ja, sí, eso es un clásico, pero son solo comentarios entre hombres... Por ejemplo, al comienzo del rodaje como reconociendo al “personal” que siempre varía, los comentarios son por ejemplo “no pasa nada con las flacas” o “por ahí hay un par” o “puro machito”.

Esta frase merece una atención minuciosa. El hombre refuerza su masculinidad haciéndola evidente ante los otros hombres. No es suficiente el reconocimiento de su propia masculinidad, sino que hay que manifestarla, presentarla, socializarla entre ellos. Cuenta nuestro entrevistado como al inicio del rodaje, “reconocen al personal” una suerte

de escaneo visual de los cuerpos de sus compañeras de trabajo, haciendo referencia a “como están las chicas” que van a formar parte del equipo. Los comentarios al respecto como “no pasa nada con las flacas” es en el lenguaje de la jerga que no han visto a ninguna mujer que les parezca atractiva. “Por ahí hay un par” es una frase despectiva, discriminatoria, cosificadora, que objetiva a la mujer entendiéndola metonímicamente como cuerpo, en donde cuerpo de mujer es igual a mujer. “Puro machito” también es un término despectivo hacia las mujeres LGTBIQ o las mujeres que han adoptado algunos rasgos y formas de vestir masculinizadas por las características del trabajo en rodaje. En muchas ocasiones este tipo de mujeres causan rechazo en los hombres que trabajan con ellas, se sienten amenazados o reprimidos de realizar sus comentarios hacia las mujeres.

*¿Y eso deviene luego en algo concreto?*

No pura boca nomás...

*¿Y el tema de los apodosos o jerga para referirse a las compañeras de trabajo en el rodaje?*

Los apodosos son entre nosotros, no se los dicen a ellas, pero si para dirigirte a ella usas términos como “mi amor”, “mi reina” o “corazón” te hacen roche todas, y ahora como están armando un grupo de mujeres cineastas peor, a mí me parece ya un poco extremo, tienes que cuidarte de todo, lo que miras, lo que dices, lo que haces.

Según Hevia (2014), la jerga es entendida como una variedad lingüística del habla diferente de la lengua oficial, a veces incomprensible para los hablantes de ésta. Es usada con frecuencia por distintos grupos sociales (grupos de amigos, barrios, ciudades, países) con intenciones de ocultar el verdadero significado de las palabras, a su conveniencia y necesidad. “Normalmente, los términos usados en la jerga de grupos específicos son temporales, perdiéndose o transformándose en el tiempo” (ídem).



Muchas veces la jerga en un grupo de rodaje surge para hacer referencia a algo o alguien, y es usada durante el tiempo de duración del rodaje para luego desaparecer. También puede crearse y usarse por un subgrupo más reducido (por ejemplo, los técnicos hombres), para evitar que conversaciones o referencias a algo o alguien sean captadas por los otros miembros del equipo.

Para Julio Hevia (2014), psicoanalista e investigador, la jerga es un elemento de creatividad cultural que crea determinado y cumple un rol homogeneizador dentro de ese grupo.

El mismo entrevistado nos comenta otros temas más complejos aún:

*¿Has visto alguna vez algún caso de que un jefe de área haya ofrecido contratar a una chica en la siguiente película u ofrecerle recomendarla para otro proyecto a cambio de por lo menos salir juntos o estar juntos?*

Bueno si eso se ve, lo he visto más de una vez en jefes de área hacia chicas que recién comienzan, pero lo he visto en compañeros de otras áreas donde los equipos son más grandes.

Estas últimas preguntas tocan temas más delicados, sin que las anteriores dejen de ser relevantes, pues son parte de una misma cultura machista con diversas manifestaciones. Aquí la pregunta de si las cosas van más allá de los meros comentarios entre ellos, el responde que no, “pura boca nomas”. Frase que hace referencia y refuerza el hecho de que la masculinidad se afianza ante los otros hombres y solo así es reconocida. Lo que dicen entre ellos acerca de ellas (de sus cuerpos) no se lo dicen a ellas.

Los apodosos son otra forma discriminatoria, rudimentaria y básica de referirse a una mujer que, por alguna razón, por lo general física, llama su atención. Por ejemplo “mangona” mujer de senos grandes, “tanque” mujer con caderas anchas, “machito” mujer

LGTBIQ o con vestimenta y actitudes masculinizadas. Sin embargo, para dirigirse a ellas privada o públicamente, usan términos como “mi reina”, “mi amor”, “corazón”. Aparece la segmentación, el uso del lenguaje diferenciado. “Una cosa es entre nosotros y otra cosa lo que se les dice a ellas”, afirma nuestro entrevistado.

No entraré al tema ético del doble discurso, pero si en la instalación cultural de cómo se les “debe tratar a ellas para que se sientan bien”, lo que implica que el machismo también estaría instalado en la cultura femenina, que no solo lo ratifica, sino que lo reproduce.

En el capítulo anterior expusimos la formación de la Asociación de Mujeres Audiovisuales (AMA), que entre sus objetivos está el tratar temas de la problemática de género en el gremio laboral y académico del cine. A esta necesaria iniciativa de las mujeres cineastas, algunos técnicos hombres comentan que:

“Ellas se están agrupando como para defenderse de nosotros, ahora tenemos que cuidarnos de lo que decimos, de lo que hacemos y hasta de lo que pensamos, conchesumadre.”

La última pregunta va por el lado del acoso u hostigamiento. Sin entrar en detalles, vemos como las relaciones de poder confunden a opresores y oprimidos, entendiendo que ejercer y permitir la opresión es una forma de conseguir mayores oportunidades. Esto también aplica en lo académico en los casos de profesor/alumna que han sido motivo de comentarios en el gremio.

Nuestro tercer entrevistado nos deja una frase con la que he querido cerrar los testimonios del presente capítulo.

Una idea muy importante a manera de comentario coloquial dentro de la conversación:

*¿Por qué siempre los miembros de tu equipo son hombres? ¿Has trabajado alguna vez con alguna mujer en tu equipo?*

No dentro de mi área no, somos solo hombres. (categórico) Pero pienso que es muy positivo para el ambiente de trabajo los equipos mixtos.

*¿Por qué?*

No sé...los chicos trabajan más motivados con la presencia de flacas en el set, siento que cuidan más su trabajo, su presencia, su estado de ánimo en general.

En este comentario hay un subtexto machista y discriminatorio, tatuado en la mentalidad de algunos hombres. Se presenta a las mujeres-objeto, como un elemento “estimulante” para el funcionamiento armónico del rodaje. Se estaría otorgando a la mujer una función decorativa o movilizadora hormonal que entusiasma a los hombres en el ambiente de trabajo sin considerar otros aspectos de ellas. También se plasma aquí la necesidad de afianzar la masculinidad entre ellos, en este caso elaborando discursos cargados de violencia, como el que acabamos de comentar.

Hemos visto situaciones en donde existen patrones de comportamiento y pensamiento, consciente e inconsciente, dentro de los equipos masculinos en las áreas técnicas de rodaje. Esto de ningún modo es generalizable. Hay muchos hombres que se esfuerzan por desinstalar de sus acciones y relaciones, la conducta machista. Las relaciones de poder en las áreas técnicas del rodaje, están naturalizadas pues se consideran un territorio de hombres en donde la fuerza física y el conocimiento especializado los pone en una situación de ventaja.

## V.- Capítulo 3

### Los productores/as

Los productores cinematográficos tienen —entre otras funciones creativas, financieras, administrativas y logísticas del rodaje—, el encargo de contratar al equipo humano que hará el trabajo. He recogido a través de entrevistas y conversaciones información acerca de cómo proceden al seleccionar a su personal técnico entre hombres y mujeres. Qué elementos toman en cuenta, si consideran que hay funciones en que las mujeres se desempeñan mejor y si piensan que las labores técnicas deben estar a cargo de hombres y por qué.

La discriminación hacia la mujer en el campo laboral para algunos cargos ha sido estudiada por Kogan, Fuchs y Lay (2013) en su investigación. Este tipo de discriminación por género se repite en el Perú en muchos campos de la pequeña, mediana y gran empresa y lo haremos extensivo a los trabajos con contrataciones eventuales como son los rodajes en la producción cinematográfica. Hemos explorado también si esta discriminación por género se interseca con otro tipo de discriminación, como racismo, grupo socio cultural económico, acceso al conocimiento, o cánones de belleza.

La interseccionalidad es un concepto creado por Kimberlé Crenshaw (1995), académica estadounidense dedicada a la investigación sobre temáticas de raza y género.

La interseccionalidad estudia la coexistencia de identidades en la mujer, entre estas su género, su raza, su situación socioeconómica, cultural y su acceso al conocimiento, entre otros.

La interseccionalidad añade complejidad al estudio de situaciones de género a partir de múltiples variables, permite reflexionar sobre marginalidad, producto del cruce de diferentes sistemas de prestigios. No hemos encontrado en nuestro estudio, casos

flagrantes de racismo. Lo que sí ocurre, es que cuando vienen técnicas extranjeras (esto se da en los casos de coproducciones internacionales que tienen una cuota de personal artístico y técnico del país con que se coproduce) las profesionales técnicas extranjeras tienen menos dificultades al incorporarse a un equipo de rodaje peruano, son vistas con algo más de respeto profesional. Al llegar estas profesionales a jefaturas de área, se evidencia su valor profesional a través de su preparación académica, experiencia y conocimiento, y nuevamente se aplica la frase de que el conocimiento es siempre una forma de poder. Otro factor que se pone en evidencia es que los grupos socioculturales y económicos de clases medias y altas son los que pueden tener acceso a estudios especializados técnicos y cinematográficos fuera del Perú, lo que sin duda hace más accesible la posibilidad de la contratación de mujeres preparadas en el extranjero a ciertos cargos. Además, existe también en estos sectores acomodados social y económicamente, más posibilidades de ser recomendadas por personas con cierta influencia para su ingreso a proyectos cinematográficos.

Es inevitable durante la observación participante pensar ¿qué otros factores pueden haber detrás de la elección en las contrataciones del personal técnico femenino? Respecto de los cánones de belleza, ¿podrían influir en las opciones de elección? Todos estos factores de discriminación se cruzan, se trenzan (Franke 1990) y dan como resultado un modelo de mujer técnica en los rodajes que es: blanca, procedente de un nivel sociocultural y económico medio alto y acorde con los cánones de belleza y “look” establecidos culturalmente dentro del micro universo del rodaje.

Para investigar más profundamente el funcionamiento de las contrataciones conversamos extensamente con algunos productores y productoras, y a partir de estas conversaciones, se develan hallazgos muy interesantes, ideologías subyacentes que afloran del discurso. En muchas afirmaciones acerca de la desigualdad de género

pareciera que el estado de las cosas fuese abordado, desde el análisis del discurso, como un proceso existencial (Rueda de Halliday y tipos de procesos) en donde no se asume la problemática con agencia donde se mitiga la responsabilidad. La menor contratación de mujeres y su dificultad para llegar a cargos de jefatura de área en el sector técnico audiovisual, así como la poca valoración e incluso la presencia de acoso y de micromachismo cotidiano, parecen ser un problema ajeno a los productores porque son el estado de las cosas.

En una entrevista en una red social a una experimentada productora del medio local, ella habló sobre su trabajo desde su perspectiva como mujer al definir los roles en una producción cinematográfica. Sin ir directamente a los roles técnicos, incorpora el tema de los estereotipos.

No sé si podría hablar de encasillamiento, pero empezar como productora tuvo que ver con mis aptitudes maternas, y mi afición por el orden y la organización. La primera vez que me seleccionaron en la universidad para asumir el cargo de productora, me lo dieron por ser ordenada, organizada y responsable. Sin embargo, a mí me gusta creer que, si yo hubiera sido hombre, hubiera tenido las mismas aptitudes. Lamentablemente creo que, al menos en el Perú, se sigue pensando que ser productor es un trabajo más de mujer, porque somos más organizadas con el dinero, por ejemplo. Afortunadamente con el tiempo he conocido muchos hombres ordenados y mucho más organizados que yo. Por otro lado, algo que si me pasa frecuentemente es que muchos hombres en mi trabajo piensan (cuando aún no me conocen) que, porque soy pequeña, soy débil, que porque no tengo mucha fuerza física, no tengo fortaleza, o que porque mi voz es aguda, no tengo carácter. Para mi felicidad son muchos más los hombres que si reconocen mi trabajo y mi esfuerzo (Denegri 2016).

En esta entrevista se devela claramente la reproducción de estereotipos y de las dificultades para desestigmatizar los roles que ya están tradicional y culturalmente asignados a las mujeres. Se da una asociación directa entre los rasgos físicos biológicos y las aptitudes intelectuales y laborales de las mujeres. Ocurre que son las propias mujeres, presas de la cultura machista, que entienden que son buenas en determinadas funciones por el hecho de ser mujeres y que su capital sea el orden, la paciencia, el manejo de la economía, la administración, vale decir: lo doméstico.

Existe una brecha de género en el cine (Pérez Mendoza 2016). Los hombres ocupan los cargos técnicos, las mujeres de la organización y la estética. Mientras que los hombres se desarrollan tradicionalmente en materias más tecnológicas, matemáticas y de liderazgo, asignadas a las masculinidades, las mujeres lo hacen en oficios relativos al orden, el cuidado y la estética, así como al desarrollo comunicativo, organizativo y social.

La productora Julia Gamarra comenta:

Como en otros ámbitos laborales, cada tanto me he topado con el encasillamiento de colegas (hombres y mujeres) que sugieren que por ser mujeres “somos más hábiles como productoras”, “tenemos mayor capacidad de convencimiento”, entre otras marcas de género. Parece que algunas personas tienen dificultad en distinguir entre las habilidades prácticas y el estereotipo (Subirana 2016).

Estamos ante un caso de discriminación positiva, como si la “capacidad de convencimiento” fuese inherente a la mujer, usando justamente el estereotipo de feminidad, de habilidad de sugestión o seducción para conseguir algo. Continúa el testimonio de Julia Gamarra:

Como productora, encuentro también dificultades en ciertos lugares de nuestro país, en los que me ha tocado “a modo de estrategia” pedir ayuda a mis compañeros (de cualquier área) en momentos de diálogos con hombres en regiones. Pasa que al conversar sola con ellos me ignoran, pero sí lo mismo que yo solicito o informo lo dice un hombre, están atentos y prestos a responder. Estas conversaciones me han mostrado la instalación de la cultura machista está mucho más arraigada en regiones (ídem).

En este testimonio se manifiesta, por el contrario, que el poder de convencimiento más bien lo tienen los hombres, haciendo valer el poder implícito que tienen sobre la mujer. Pero sea cual fuere el caso se develan situaciones de machismo al interior del país, situaciones de valorización del sujeto que atraviesan los roles al interior de un equipo de rodaje.

Para investigar más particularmente el funcionamiento de las contrataciones, conversamos extensamente con un productor, específicamente sobre selección del equipo de trabajo y a partir de estas conversaciones se develaron hallazgos muy interesantes acerca del modo de operación y decisiones acerca de quién o quiénes desarrollarán los cargos técnicos en los proyectos cinematográficos y bajo que contexto o situación laboral.

“No tendría ningún problema en contratar profesionales técnicos mujeres si las hubiese, pero por lo general los directores de fotografía, sonidistas y otros jefes de área técnicos son hombres. Tenemos en el cine peruano muy pocas, no más de 5 mujeres representativas en los cargos técnicos de jefatura de área de rodaje de largometrajes: en la dirección de fotografía y en el sonido directo en el rodaje. He trabajado con ellas y no he tenido ningún problema por el hecho de que sean mujeres, se han desempeñado con profesionalismo y con el mismo rendimiento físico exigente que tiene un hombre durante el rodaje. También hay en la actualidad profesionales jóvenes mujeres que están haciendo su ingreso a las áreas



técnicas en calidad de asistentes de luces y de cámara, tanto como microfonistas. Ellas deberían adquirir mucha práctica e ir escalando dentro de sus equipos hasta llegar a ser jefes de área. La proporción de la presencia de mujeres en los cargos técnicos de rodaje está empezando a cambiar.”

En el primer párrafo, desde el análisis del discurso, el productor construye una frase en la que no hay agente, solo participantes y circunstancias, es un proceso existencial (Rueda de Halliday y tipos de procesos). Esto develaría que por lo menos en el discurso oficial, no habría discriminación para las contrataciones de mujeres para los cargos técnicos, o si ocurre según el productor, es un problema de oferta en la proporción de hombres y mujeres técnicos en el sector y hace alusión también a la necesidad de que ellas muestren las mismas competencias profesionales que un hombre. En esta frase se devela un sistema de dominación subyacente en donde los hombres serían más competentes que las mujeres para el trabajo técnico en el rodaje. No sería una selección de los profesionales por su género, sino que existe una situación concreta en el mercado que es una mayor oferta de técnicos profesionales hombres. A partir de este testimonio pareciera que no existe nadie responsable de la situación, sino que son diferencias entre hombres y mujeres profesionales que ya están dadas, y solo queda reproducirlas. Vemos claramente que está presente una discriminación laboral, en un sector que en sus discursos oficiales se ufana de que la meritocracia, la productividad y la diversidad se respetan. Sería importante dar visibilidad al trabajo de las mujeres en el área técnica del sonido cinematográfico, presentando nuevos referentes para las nuevas generaciones de estudiantes. De esto, las mujeres técnicas debemos hacernos cargo.

La subordinación de lo femenino no está anclada solamente en el plano laboral, sino que viene desde la experiencia académica, donde en general se valoran más las capacidades de los hombres en las áreas técnicas.

Se sugiere que las instituciones educativas, conscientes de esta desigualdad, deberían hacer suyo el problema, pues es el punto de partida directo hacia lo laboral. Por supuesto que las prácticas machistas se instalan desde mucho antes: En la etapa escolar, en la calle, en la casa, en la familia.

En el caso del sector cinematográfico, el discurso oficial del productor es integrador e inclusivo y el desbalance de género en la proporción de técnicos en un rodaje es un problema de oferta y está ligado a la formación especializada y la educación audiovisual, pero podemos inferir algunos actos discriminatorios en la ideología subyacente al discurso en algunas conversaciones con productores, aunque éstos no sean explícitamente declarados.

En lo referente al tema económico es pertinente consultar al productor si le paga igual a un hombre o una mujer por el mismo cargo. En esta pregunta tan puntual, es difícil no ser directa...

“Como ya comenté son pocas mujeres en las áreas técnicas y por lo general las decisiones salariales están más ligadas a la experiencia y no tienen que ver con el género. Salvo escasos casos de profesionales con vasta experiencia, las mujeres en el ámbito técnico en el rodaje son más bien jóvenes y/o recién egresadas de facultades o escuelas de cine, por lo que reciben un salario acorde con su experiencia y pueden ir mejorando sus condiciones salariales según su desempeño”.

Estamos ante lo que entiendo es una respuesta políticamente correcta desde el punto de vista del empleador. Aquí aparece nuevamente el discurso de la meritocracia y la igualdad, pero en la práctica hemos escuchado a las propias técnicas que no sienten que haya igualdad en los salarios.

Me parece pertinente consultar, cómo responden las mujeres a los planes de rodaje exigentes y a las horas de trabajo, y si hay algún mecanismo que las proteja en caso de maternidad o lactancia.

Nos comenta un productor:

“El rodaje es un evento muy fuerte que requiere de la dedicación absoluta de los contratados, actores y técnicos, sean estos hombres o mujeres. Los días de trabajo son 6 por semana. Dependiendo de las escenas que toque rodar pueden ser días o noches y la jornada de trabajo consensuada con los técnicos es de 12 horas por día. Este requerimiento hace imposible pensar en la posibilidad de facilidades para embarazo, maternidad o lactancia. Como las contrataciones son eventuales, por proyecto, que pueden ser entre cuatro y siete semanas, las mujeres que estén en esa situación no serían consideradas en un proyecto hasta que su posibilidad de dedicación vuelva a la normalidad”.

Aquí hay nuevamente un subtexto a comentar ¿no es acaso parte de la naturalidad de la condición biológica femenina la maternidad, el embarazo y la lactancia? ¿No será que en estas circunstancias es cuanto más trabajo necesita una mujer? A la mujer se le introdujo en el ámbito de lo privado y lo doméstico a partir de la maternidad, tal como lo indica Ortner (1972), planteando una dicotomía que asocia “a la mujer con la naturaleza y al hombre con la cultura”.

Este discurso devela una desigualdad de oportunidades según el sexo biológico. Se reproduce el estereotipo de que el embarazo impide a la mujer un desarrollo profesional adecuado.

La maternidad es un tema que paraliza inevitablemente por un tiempo por lo menos de 6 meses, las actividades profesionales de las mujeres en cualquier campo. Pero en los trabajos formales las mujeres tienen el beneficio de la licencia de tres meses por

maternidad, en cambio en los trabajos eventuales como el rodaje, las madres gestantes o con bebés recién nacidos no están consideradas en las contrataciones, por lo que su carrera se paraliza durante un tiempo.

Respecto al tema de la maternidad quisiera presentar el post de una joven mujer, madre, argentina, publicado en el Facebook de MUA (Mujeres Audiovisuales Argentinas) que rompe con los paradigmas expuestos.

“Querido diario... Vivimos en una sociedad que normaliza a una mujer cumpliendo sus labores de madre, pero a la hora de colocarnos en espacios técnicos nos subestima con respecto a fuerza y conocimiento. Sorpresa: ¡la niña pesa más que la cámara!”



Figura 25: El diario de una foquista. (Fuente: Fernández 2020)

Teóricamente no existiría diferenciación de género en la contratación de profesionales de ambos sexos, pero la realidad lo contradice. Por lo menos en el caso concreto del embarazo, lactancia y maternidad. La mujer es quien ejerce el rol cotidiano de la maternidad, la organización de los aspectos domésticos y el cuidado de los hijos. Esta situación la estaría marginando de la posibilidad de acceder a cargos con dedicación absoluta por un periodo de tiempo determinado, o la obligaría a hacer una reorganización doméstica para poder atender de otra manera a los hijos y el hogar en su ausencia. A muchas mujeres se les genera una tensión entre el plano laboral y familiar por este motivo.

Esto frena el progreso de las mujeres al tener facilidades para ir avanzando hacia en el cambio de los esquemas culturales, en donde se compartan las mismas responsabilidades respecto al cuidado y formación de los hijos y otros temas domésticos.

La estigmatización de las mujeres disminuye su posibilidad de ocupar cargos directivos. Las dificultades inherentes que tienen las mujeres frente a los hombres para acceder a puestos más altos develan un caso típico de la cultura de la desigualdad en los roles de género en nuestra sociedad. La función de hombres y mujeres en el binomio trabajo-familia conlleva una mayor responsabilidad de ellas del lado de la familia y de ellos en el lado trabajo. Esta desigualdad impacta de manera negativa en el desarrollo profesional de las mujeres. Esta sobrecarga “natural” impacta en su percepción de los roles en el trabajo, asumiendo mayormente las mujeres su rol de inferioridad jerárquica con resignación, sin mayores cuestionamientos. El rol de la mujer en la familia está naturalizado y consensuado (Faur 2004).

En industrias más desarrolladas, como la de Hollywood, se vienen incorporando soluciones para que las madres puedan ejercer su rol y no dejar de ser contratadas en los rodajes (Netflix Family 2019).

Se ha normalizado el estereotipo de que el hombre es más “eficiente” y “adaptable” que la mujer, y que “conviene” más a una determinada empresa o proyecto eventual. Todo lo que tiene un componente técnico le es esquivo a las mujeres. El modelo que prima en el trabajo en el rodaje es el llamado modelo del “gladiador”, en el que se exige una disponibilidad ilimitada de horario de trabajo, debiendo postergarse toda ocupación familiar o personal a un segundo plano (Mac- Kinsey & Company s/f en Kogan, Fuchs y Lay 2013, 42-50). El trabajo en el rodaje renta la vida del trabajador de una manera absoluta, causando sin dudas un disturbio en el funcionamiento del hogar.

Otro tema tratado con un productor fue acerca de si alguna vez ha necesitado que su personal técnico sea femenino explícitamente y por qué razones.

“ [...]si he tenido el caso en donde la directora me pidió explícitamente que las jefaturas de área del rodaje estén a cargo de mujeres. Aquí me encontré frente a un monopolio, pues como te comenté, en ese momento las especialistas en sonido y fotografía eran escasas. El proyecto era una serie para la televisión alemana que se rodaría en Perú y trataba sobre las secuelas de la violencia en los años posteriores a la guerra interna en niñas y adolescentes en Ayacucho. La directora-investigadora consideró que por lo delicado del tema era conveniente que los técnicos que presenciarían las entrevistas a las niñas sean mujeres, para crear un clima de mayor confianza para ellas”.

En este caso nos encontraríamos ante una discriminación positiva hacia la mujer pues por un requerimiento específico de un rodaje en particular, se hizo necesario que las jefaturas de áreas técnicas estén a cargo de mujeres para conseguir un clima de confianza y complicidad entre las técnicas y las entrevistadas. Es interesante como este hecho devela también una situación de inequidad de género, evidencia la incomodidad que puede

causar a los personajes mujeres hablar de ciertos temas íntimos en la presencia de hombres.

En este caso se estaría contratando al técnico mujer por ser mujer, y no necesariamente por su calificación profesional. Aquí tampoco es válido aceptar el argumento de la meritocracia.

Otro productor nos comenta lo siguiente:

“En nuestro caso si trabajamos con mujeres técnicos en las asistencias, en las jefaturas de área de fotografía y sonido tenemos a profesionales con los que siempre trabajamos y nos va muy bien, los que pueden variar son los asistentes según su desempeño. Tenemos mujeres en la primera y segunda asistencia de cámara, en el data manager y en el video asist”.

Aquí encontramos una postura más integradora de participación de las mujeres en las áreas técnicas del rodaje, pero aún en los roles de asistencias.

Pregunte al productor si sabía del grupo de mujeres del audiovisual que se estaba creando.

“Algo he escuchado, pero creo que eso va por otro lado.

*¿Por qué lado?*

No sé, los problemas de las mujeres... Ya nos informarán”.

A partir de lo expuesto podemos concluir que los productores, como responsables de las contrataciones, no hacen suya la problemática de las técnicas mujeres y no se asumen como agentes en sus discursos, más bien expresan que hay un status quo que ellos

reproducen, y que parte proviene también de la inexistente formación académica en las especialidades técnicas de cine en el Perú.

## **VI.-Conclusiones**

1.- Existen flagrantes inequidades y discriminación en la participación de hombres y mujeres en el campo laboral técnico, en el rodaje cinematográfico en el Perú. Los roles masculino y femenino están estigmatizados y la razón fundamental es ideológico-cultural y no solo física, como pareciera justificarse.

2.- La construcción de la masculinidad que hemos llamado el capital masculino, es externa a lo biológico, es adquirida, cultural, ajena, pero se convierte en una segunda piel y el hombre la hace suya. En el sector técnico del rodaje cinematográfico la masculinidad está asociada al manejo de la tecnología, la fuerza física y el acceso a conocimientos especializados.

3.- Existe un poder masculino, que estructura la configuración del equipo técnico en el rodaje, reforzando estereotipos de unos y otros, según los roles de género que deben cumplir en las diversas esferas de la vida social en general y laboral en particular.

4.- Lo físico no es lo determinante, sino que va de la mano con la experiencia en el campo, pero la experiencia en el campo, se adquiere realizando el trabajo, de modo que nos encontramos ante un círculo vicioso que se debe romper, con la inserción de personal técnico femenino, por lo menos una por equipo, para que adquiera el conocimiento y experiencia necesarios.



5.- La oferta académica específica de sonido y cinematografía en el Perú, así como la mayoritaria existencia de profesores hombres, refuerza los estereotipos tradicionales: Los alumnos hombres son los que estudian las carreras técnicas y luego en la vida profesional son ellos los que las ejercen. Las profesionales técnicas mujeres deben tratar de ejercer la docencia para que las alumnas tengan claros referentes en el campo profesional

6.- Detrás del discurso políticamente correcto de la meritocracia, para acceder a los cargos de jefaturas de área en el rodaje, existe la presencia subyacente de una ideología de poder, machismo y “desconfianza” ante las técnicas como jefes de área en el rodaje, y una postura algo más flexible en su visión de las técnicas como asistentes, facilitadoras del trabajo de los hombres.

7.- Muchas mujeres técnicas de cine, admiten que han cambiado muchos hábitos para poder seguir con el trabajo cinematográfico (formas de vestir, comportamientos, actitudes) como consecuencia de la adaptación frente a un ambiente laboral predominantemente masculino. Les es más llevadero tener una apariencia ruda y masculinizada.

8.- Diversos factores de discriminación se intersectan, y dan como resultado un modelo de mujer técnica en los rodajes que es: blanca, procedente de un nivel sociocultural y económico medio alto, con estudios y acorde con el “look” establecidos culturalmente dentro del micro universo del rodaje.

9.- Las mujeres trabajadoras del cine y el audiovisual en todas las áreas (técnicas, artísticas, de dirección y producción) han empezado a organizarse para poner en agenda temas que avanzan hacia el cambio y a la búsqueda de la igualdad con el objetivo de crear en el sector un espacio seguro, libre de machismo. La sororidad surge por primera vez en el mundo audiovisual de manera visible.

10.- Esta investigación deja abierta la posibilidad de, partiendo de estos hallazgos, se estudie específicamente temas de hostigamiento, acoso y violencia sexual hacia estudiantes y trabajadoras en el sector audiovisual



## VII.- Bibliografía

ARDÉVOL, Elisenda

2006 *La búsqueda de una mirada. Antropología visual y cine etnográfico*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, Editorial UOC.

ARREDONDO, Leticia

2019 “Una mirada a las cinematógrafas mexicanas”. Visitado el 19 de enero 2021 en: <https://zoomf7.net/2019/03/22/una-mirada-a-las-cinefotografas-mexicanas/?fbclid=IwAR00gZnZgvqojmeL3zm5qL8XXK2e6eyfswcZUPUAFF6EmzcTKu4inc1tQGQ>

ATÓMICA PERÚ

2020 Imagen de su página de Facebook, visitada el 10/05/2021 en: <https://www.facebook.com/atomica.pe/photos/pcb.2729293750658176/2729293643991520>

BALLERO, José Martín

2008 Conversación en el marco del curso "Hombres y masculinidades en el Perú y América Latina", en la Maestría de Estudios de Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

BELAUNDE, Luisa Elvira

2005 *El recuerdo de Luna: género, sangre y memoria entre los pueblos amazónicos*. Lima: Fondo Editorial UNMSM.

BERRUETE, Julen

2019 “Las mujeres ocultas de la historia del cine: el brutal documental que enseña el machismo de la industria”. Visitado el 19 de enero de 2021 en: [https://www.lespanol.com/cultura/cine/20191120/mujeres-ocultas-historia-brutal-documental-machismo-industria/445706428\\_0.html?fbclid=IwAR0zmC6jwEO\\_qpGZaDz5H3ks-WBxMuSmVHyEveA3js1CrkY-Q\\_Y11YAU0](https://www.lespanol.com/cultura/cine/20191120/mujeres-ocultas-historia-brutal-documental-machismo-industria/445706428_0.html?fbclid=IwAR0zmC6jwEO_qpGZaDz5H3ks-WBxMuSmVHyEveA3js1CrkY-Q_Y11YAU0)

BOURDIEU, Pierre

2000 *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. Visitado el 13/06/2021 en: <http://www.uncuyo.edu.ar/planificacion/upload/4-nuevas-masculinidades.pdf>

CALLIRGOS, Juan Carlos

1988 *Sobre héroes y batallas los caminos de la identidad masculina*. Lima: Demus-Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer, y Escuela para el Desarrollo.

CAMERON, Deborah e Iván PANOVIC

2014 “El discurso y el análisis del discurso”. En: *Working with written discourse*. Londres / California/ Nueva Delhi: Sage. Traducción hecha con fines académicos por el equipo de profesores y asistentes de docencia del curso de Lenguaje y Sociedad de la Pontificia Universidad Católica del Perú en agosto del 2018. Visitado el 19/01/2021 en: <https://www.studocu.com/pe/document/pontificia-universidad-catolica-del-peru/lenguaje-y-sociedad/otros/s1- Cameron-d-panovic-i-2014-el-discurso-y-el-analisis-del-discurso/9307606/view>

CARRILLO, Lucia

2012 "Capitalismo e identidad de género". En: Revista *Microfilosofía*, 3 de agosto. Visitado el 15/05/2020 en: <https://www.microfilosofia.com/2012/08/Roles-de-genero-capitalismo-igualdad-de-genero.html>

CHEN, Caterina

2019 "Sororidad". En: Significados.com. Consultado el 15 de mayo 2021 en: <https://www.significados.com/sororidad/>

CISNEROS, Renato

2018 "Entrevista a Julio Hevia: La jerga homogeniza todo". En: *Nada está dicho* en RPP TV (#10, Movistar), 15 de marzo de 2018. Visitado el 15/05/2020 en: <https://www.youtube.com/watch?v=BtRmJvxULtI>

COLECTIVO DE TÉCNICAS DE CINE Y PUBLICIDAD

2019 Post de Facebook del 4 de junio. Visitado el 19 de enero 2021 en: <https://www.facebook.com/tecnicasdecineypublicidad/posts/332617224084186>

COLLIN, F.

2010 "No se nace mujer y se nace mujer. Las ambigüedades de Simone de Beauvoir". En: CAGNOLATI, B. y M. L. FEMENÍAS (comps.). *Simone de Beauvoir. Las encrucijadas de 'el otro sexo'*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata. Visitado el 14/03/2021 en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.414/pm.414.pdf>

CRENSHAW, Kimberlé

1995 "Mapping the Margins: Interseccionalidad, Identity Politics and violence Against Women of Color". En CRENSHAW, K, N. COTANDA, C. PELLER y K. THOMAS (eds.). *Critical Race Theory. The key writings that formed the movement*. Nueva York: The New Press, pp. 357-383.

DE BEAUVOIR, Simone

2017 *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.

DEL SOLAR, Salvador

2019 "Sobre paridad, igualdad y justicia". Visitado el 19 de enero de 2021 en: [https://medium.com/@saldelsol\\_60476/sobre-paridad-igualdad-y-justicia-d1420578b69f](https://medium.com/@saldelsol_60476/sobre-paridad-igualdad-y-justicia-d1420578b69f)

DENEGRI, Carolina

2016 Testimonio de Carolina Denegri (productora) en: SUBIRANA, Kathy. "¿Cómo trata el cine peruano a las mujeres? Estas productoras, directoras y actrices nos lo cuentan". Consultado el 15 de mayo de 2021 en: <http://encinta.uterop.pe/2016/03/08/como-trata-el-cine-peruano-a-las-mujeres-estas-productoras-directoras-y-actrices-nos-lo-cuentan/>

FADE OUT

2020 Fotograma de video del archivo personal de Mirella Bellido (sonidista). Visitado el 19 de enero de 2021 en: <https://we.tl/t-dvjONuH1xX>

FAIRCLOUGH, Norman

1993 *Discourse and Social Change*. Oxford: Polity Press, Blackwell Publishers.

FAUR, Eleonor

2004 *Masculinidades y desarrollo, social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*. Colombia: Unicef y Arango Editores. Visitado el 15/05/2020 en: <https://www.unicef.org/masculinidades.pdf>

FERNÁNDEZ, Liss

2020 Imagen de su página de Instagram “El diario de una foquista”. Visitado el 10/05/2021 en: [https://www.instagram.com/el\\_diario\\_de\\_una\\_foquista/?hl=es](https://www.instagram.com/el_diario_de_una_foquista/?hl=es)

FRANKE, Marfil

1990 “Genero clase y etnia, la trenza de la dominación”. En: SÁNCHEZ LEÓN, Abelardo, Nelson MANRIQUE y Marfil FRANKE (eds.). *Tiempos de ira y amor: Nuevos actores para viejos problemas*. Lima: DESCO, pp. 77-106.

GAMARRA, Julia

2016 Testimonio de Julia Gamarra (productora) en: SUBIRANA, Kathy. "¿Cómo trata el cine peruano a las mujeres? Estas productoras, directoras y actrices nos lo cuentan". Consultado el 15 de mayo de 2021 en: <http://encinta.uterio.pe/2016/03/08/como-trata-el-cine-peruano-a-las-mujeres-estas-productoras-directoras-y-actrices-nos-lo-cuentan/>

GAMBA, Susana

2008 “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?”. En: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>. Visitado el 19 de enero de 2021.

GRANDE, Natalia

2019 Imagen de su página de Facebook, visitada el 10/05/2021 en: <https://www.facebook.com/photo?fbid=10161751256650297&set=a.10150278320475297>

GUZMÁN, Virgina y Patricia PORTOCARRERO

1985 *Dos veces mujer*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

HEVIA, Julio

2014 *¡Habla jugador! Gajes y oficios de la jerga peruana*. Lima: Editorial Punto de lectura.

2016 *Del dicho al hecho. Vigencia y desgaste del saber proverbial*. Lima: Aguilar.

IMAX FEATURETTE

2017 Fotograma del video Dunkirk 'Behind the Frame'. Visitado el 15/05/2020 en: [https://www.youtube.com/watch?v=nO-eU6N8\\_7w](https://www.youtube.com/watch?v=nO-eU6N8_7w)

IRIGARAY, Luce

1978 *Speculum: espejo de la otra mujer*. Madrid: Saltés.

KANTER, R.

1977 *Men and Woman of the Corporation*. Nueva York: Basic Books.

KOGAN, Liuba, Rosa María FUCHS y Patricia LAY

2013 *No... pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad del Pacífico. Vistada el 15/05/2020 en: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf>

LAMAS, Marta (comp.)

2000 *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México DF: Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. Visto el 15/05/2020 en:

<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

LAGARDE, Marcela

2006 “Pacto entre mujeres sororidad”. Visitado el 15/05/2019 en: <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>

LEÓN Frías, Isaac

2019 “El debate sobre la paridad de género en el campo cinematográfico local”. En el blog *Páginas del diario de Satán* del 4/09/2019. Visitado el 15/05/2021 en: <http://www.paginas-del-diario-de-satan.com/pdds/?p=5985>

LEONARDO, Richard

2011 “A propósito de “Identidad masculina y ciclo vital” en: *Sobre héroes y batallas. Los cambios de la identidad masculina* de Juan Carlos Calligos”. En: *Blog de Richard Angelo Leonardo Loayza*, 10/01/2011. Visitado el 15/05/2020 en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/latravesiadelfantasma/2011/01/10/a-proposito-de-identidad-masculina-y-ciclo-vital-en-sobre-heroes-y-batallas-los-cambios-de-la-identidad-masculina-juan-carlos-calligos/>

MANNARELLI, María Emma

2018 *La domesticación de las mujeres. Patriarcado y género en la historia peruana*. Lima: La Siniestra Ensayos.

MANO ALZADA

2020 “8M: El acoso sexual/laboral contra mujeres audiovisuales”. Visitado el 13/03/2021 en: <https://manoalzada.pe/feminismos/8m-el-acoso-sexual-laboral-contra-mujeres-audiovisuales>

MARTIN, Emily

1992 *The Woman in the Body: A Cultural Analysis of Reproduction*. Boston: Beacon Press.

MARTÍNEZ, Ariel

2016 *El cuerpo en la trama de los debates feministas de finales del siglo XX: Esencias y discursos en torno a la identidad sexual*. Trabajo final integrado de la Especialización

en Educación en Géneros y Sexualidades de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de la Plata. Visitado el 14/03/2021 en: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/56899/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=3](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/56899/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=3)

MEJÍAS, Antuán

2013 *Microfonista – boom operator* en:

<https://www.youtube.com/watch?v=eeOfmU2uugM>. Visitado el 18 de enero 2021.

MILLET, Catherine

2018 “¿Existe la mujer?” (Discurso inaugural de la Feria Internacional del Libro de Buenos Aires). Visitado el 19 de enero de 2021 en:

[https://www.clarin.com/cultura/catherine-millet-polemica-autora-francesa-opone-metoo-pregunta-existe-mujer\\_0\\_kH7mZXaJU.html](https://www.clarin.com/cultura/catherine-millet-polemica-autora-francesa-opone-metoo-pregunta-existe-mujer_0_kH7mZXaJU.html)

NETFLIX FAMILY

2019 Trailer *Let brings motherhood into focus* (post de Facebook del 16/11/2020).

Visitado del 19 de enero 2021 en:

<https://www.facebook.com/NetflixFamily/posts/1067781153660875>

ORTNER, Sherry

2006 “Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?”. En: *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1, núm. 1, enero-febrero, pp. 12-21. Madrid: Asociación de Antropólogos Iberoamericanos en Red.

OXFAM INTERMÓN

2019 “10 ejemplos de micromachismos en la vida cotidiana”. En:

<https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-micromachismos-en-la-vida-cotidiana/>.

Visitado el 19 de enero 2021.

PÉREZ MENDOZA, Sofía

2016 “La brecha de género en el cine: cada vez más maquilladoras y menos sonidistas”. Visitada el 21 de enero de 2021 en:

[https://www.eldiario.es/cultura/cine/brecha-genero-agudizado-ultima-decada\\_1\\_4099977.html](https://www.eldiario.es/cultura/cine/brecha-genero-agudizado-ultima-decada_1_4099977.html)

PERUFILMCREW

2020a “Experiencias de jóvenes mujeres dentro de los equipos de rodaje en el audiovisual” (Facebook Live del 5 de setiembre 2020). Visitado el 19 de enero 2021 en:

<https://www.facebook.com/PERUFILMCREW/videos/663137907934280>

2020b “La mujer en el equipo de iluminación” (Facebook Live del 5 de setiembre 2020).

Visitado el 19 de enero 2021 en:

<https://www.facebook.com/PERUFILMCREW/videos/663137907934280>

RAMÍREZ Rodríguez, Juan Carlos

2005 *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder*. Jalisco, México: Universidad de Guadalajara.

ROBLES LUNA, Maricarmen y Valentina GOMES

2019 “Impacto del liderazgo de la mujer directiva en la estructura organizacional

de un banco en Lima/ Perú”. Visitado el 19 de enero de 2021 en:  
<http://congreso.pucp.edu.pe/ciencias-gestion/wp-content/uploads/sites/54/2019/11/Impacto-del-liderazgo-de-la-mujer-directiva-en-la-estructura-organizacional-de-un-banco-en-Lima-Per%C3%BA.pdf>

ROSALDO, Michelle

1991 “Mujer, cultura y sociedad”, en: HARRIS, Olivia y Kate YOUNG. *Antropología y feminismo*. Madrid: Cátedra.

STEVENS, Isabel

2020 “BFI at Home: Women Make Film Q&A with Director Mark Cousins, 21/05/2020 19:00 BST”. Visitado el 19 de enero de 2021 en:  
<https://youtu.be/SVjEerD7wGc>

SUBIRANA, Kathy

2016 “¿Cómo trata el cine peruano a las mujeres? Estas productoras, directoras y actrices nos lo cuentan”. Entrevista en: *Encinta. Utero.pe*, 08/03/2016. Vistado el 15/05/2020 en: <http://encinta.uterop.e/2016/03/08/como-trata-el-cine-peruano-a-las-mujeres-estas-productoras-directoras-y-actrices-nos-lo-cuentan/>

VARGAS, Silvana (comp.)

2014 “Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú”. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Visitado el 14/03/2021 en:  
<https://docplayer.es/14201406-Bajo-el-radar-de-sofia-oportunidades-y-barreras-de-las-profesionales-en-el-peru.html>

VENTANA INDISCRETA – REVISTA DE CINE PERUANO

2018 “Que significa ser mujer en el cine peruano” (post de Facebook). Visitado el 19 de enero 2021 en:  
<https://www.facebook.com/revistaventanaindiscreta/posts/2056587184460236>

WILLIAMS, Christine

1992 “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions”. En: *Social Problems*, vol. 39, n° 3, agosto, pp. 253-267. Londres: Oxford University Press.

YARZABAL, Lucia

S/f Micromachismo: 20 formas de violencia de género que suelen pasar desapercibidas en la vida cotidiana  
<https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/60120/micromachismo-20-formas-de-violencia-de-genero-que-suelen-pasar-desapercibidas-en-la-vida-cotidiana?fbclid=IwAR1hrjJsyTnt7b0lsJA4Knv0PQOuBcDEbysGPj3ImbTfvmKN6SzHNYMShMUVivimos>

ZURRO, Javier

2014 “El 'indie' protege a la mujer, Hollywood la fulmina”. En: *El Confidencial*, 05/09/2014. En: [https://www.elconfidencial.com/cultura/cine/2014-05-08/el-indie-protege-a-la-mujer-hollywood-la-fulmina\\_126938/#lpu66CiBJIpYKVNA](https://www.elconfidencial.com/cultura/cine/2014-05-08/el-indie-protege-a-la-mujer-hollywood-la-fulmina_126938/#lpu66CiBJIpYKVNA). Visitado el 18/01/2021.



