



Universidad de Chile
Facultad de Artes
Departamento de Teatro

MUJERES EN EL AUDIOVISUAL

El caso de Cinema Girasol

Informe de Investigación para optar al Título Profesional de
Diseñador Teatral

María José Mejías Pereira

Profesora Guía: Daniela Cápona

Santiago, Chile
Enero 2022

Agradecimientos

A mi familia, amigos y pareja por la incesante contención a lo largo de este proceso.

A mis compañeres con quienes hemos compartido tanto nuestras inseguridades como nuestros logros.

A mis profesores quienes orientaron mi camino hasta este punto.

Al equipo de Cinema Girasol, en especial a Macarena Monrós por confiar en mi trabajo desde el día uno.

Tabla de contenidos

Introducción	3
Marco teórico: Trabajo y feminismo	6
Género	6
Feminismo	9
División sexual del trabajo	12
Cine y estructuras feministas del quehacer audiovisual	16
Análisis – desarrollo de la investigación	22
Panorama de la situación de mujeres en la producción audiovisual en Chile	22
<i>Ocupación</i>	22
<i>Formación</i>	24
<i>Brechas salariales</i>	25
<i>Visibilidad</i>	26
<i>Financiamiento</i>	27
Sexualización del trabajo: feminización y masculinización de roles	29
Cinema Girasol como propuesta subversiva	34
<i>Modos de hacer y estructura de trabajo patriarcal versus feminista</i>	34
<i>Análisis del lenguaje artístico y temáticas abordadas en tanto cine feminista</i>	37
Conclusiones	43
Referencias	45
Anexos	46
Tablas	46
Entrevistas	51

Introducción

El presente informe recopila la información y análisis de resultados a partir de la investigación Mujeres en el audiovisual: El caso de Cinema Girasol, la que tiene como objeto de estudio la productora en la cual desempeño mi práctica profesional, Cinema Girasol. Se propone investigar principalmente las implicancias del quehacer audiovisual siendo mujer en Chile, en torno a ejes tales como visibilidad, división sexual del trabajo, brechas salariales y modos de hacer. Se selecciona la productora Cinema Girasol ya que está compuesta exclusivamente por mujeres, quienes se plantean como característica de la empresa, dinámicas de trabajo afines al feminismo además de intencionar una perspectiva de género en sus producciones. La pertinencia de trabajar con una empresa de estas características como objeto de estudio está dada por el trabajo que las profesionales que la integran llevan realizado, en lo que refiere a la reflexión y experimentación con dinámicas de relación laboral así como en lo referente a la generación de sus contenidos. La reflexión que estas mujeres ya han realizado para plantearse configurar una productora audiovisual de estas características supone una relativa claridad respecto a la variable de género como determinante en esta área de trabajo. Esta claridad nos resulta tremendamente útil en el caso de este trabajo ya que nos permite entablar un diálogo fluido con las profesionales, el cual nos vincula políticamente.

A través de la recopilación de información obtenida a partir de bibliografía pertinente a las temáticas de género, feminismo, división sexual del trabajo, así como también el trabajo de autoras que abordan de manera teórica el cine hecho por mujeres, se desarrolla el marco teórico que despliega los conceptos a utilizar a lo largo de la investigación, así como también la forma en que los y las autoras consultadas desarrollan estos conceptos.

El desarrollo de la investigación está dividido en dos partes. En la primera parte se aborda en líneas generales el panorama audiovisual en Chile, se presentan cifras obtenidas del Observatorio de Políticas Culturales (OPC) a partir de estudios elaborados anteriormente sobre ocupación, brechas salariales, visibilidad, financiamiento y división sexual del trabajo en la producción audiovisual. Además, se ahonda en la forma en que operan las estructuras patriarcales dentro de los equipos de trabajo a partir de experiencias vividas por las entrevistadas. Como parte de la metodología de investigación para este punto se recurre a la realización de entrevistas a tres de las mujeres que se desempeñan activamente en Cinema Girasol: Macarena Monrós, productora ejecutiva y fundadora de Cinema Girasol, Mabel Carabelli, productora de línea, y Gerardinne Serevino, directora audiovisual.

En la segunda parte se aborda específicamente los modos de hacer de la productora Cinema Girasol, así como también se despliega un análisis en torno al lenguaje audiovisual plasmado en sus producciones, tanto en la forma de narrar las historias, personajes y visualidad como en las temáticas abordadas, revisando parte de la filmografía de Cinema Girasol y tomando dos de sus producciones: el largometraje de ficción “Un buen hombre”, y el cortometraje de ficción “Y tú, ¿tan feliz?”.

Finalmente se hace un paralelo entre cine hecho por mujeres y cine feminista, situando a la productora en esta dualidad a partir de los resultados de la investigación. Además comparamos la realidad de las mujeres en el audiovisual y el diseño escénico, disciplina desde la cual me he formado y he podido percibir ciertas situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

El aporte de esta investigación se sustenta en la relevancia de constatar un cambio desde los modos tradicionales de hacer cine hacia nuevas temáticas y formas de visibilizar el trabajo de mujeres en esta disciplina, atendiendo también al hecho de que aún se perpetúan prácticas

machistas y patriarcales tanto institucionalmente como por parte de individuos dentro de los equipos de trabajo, demostrando una vez más que existe un largo camino por recorrer para lograr la equidad y el respeto necesario a nuestro trabajo como mujeres en el mundo de las artes y la cultura.

Marco teórico: Trabajo y feminismo

El propósito de este apartado es desplegar los conceptos a utilizar en el análisis de esta investigación en torno a género, feminismo, división sexual del trabajo, así como también cine feminista y estructuras de trabajo feministas. Las teorías que aquí se desarrollan están basadas en autores que siguen líneas de pensamiento antropológica, filosófica y sociológica, así como también historiográfica para dar cuenta de la manera en que se ven reflejados los conceptos mencionados anteriormente desde diferentes disciplinas, así como el modo en que éstos se ponen en tensión.

Género

La antropóloga Marta Lamas (1994) en su artículo *Cuerpo: diferencia sexual y género* sostiene que el concepto de género tal y como lo conocemos encuentra su origen en el feminismo de la tercera ola que comienza en los años 60', puesto que en este momento histórico surgen nuevas reflexiones sobre las desigualdades sociales existentes en torno a las diferencias anatómicas del hombre y la mujer, como la desigualdad de derechos, lo que daría como resultado la necesidad de reestablecer el diálogo en torno a la distinción entre aquello que es innato y aquello que es adquirido (p. 4) "Se generalizó entonces el uso de la categoría *género* para referirse a la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas en función de sus cuerpos." (Lamas, 1994 p.4)

Es importante tener en cuenta las nociones en torno al concepto de género y su condición de ser construido socialmente para comprender cómo el feminismo pone en tensión el rol relegado históricamente a las mujeres, ya que lo que busca esta investigación es justamente tensionar los cargos asignados por costumbre general a las mujeres laboralmente, así como también indagar en

las condiciones que han definido que una mujer tenga menos oportunidades dentro de la industria del cine sin haber un argumento sólido para ejercer discriminación en torno al género.

El género, al ser una serie de expectativas conductuales por el hecho de ser mujer u hombre, hace que al no comprenderse estas expectativas como un constructo se adopten como naturales rasgos que no lo son. Esto lleva a que si alguna persona actúa fuera de estas expectativas y de manera diferente a lo que la sociedad ha definido como de un género u otro esto cause extrañeza en aquellos que consideran género y sexo como indivisibles entre sí.

A través del cuestionamiento en torno a la diferencia entre cuerpo y género se establece la interrogante con respecto a aquello determinado biológicamente y sus repercusiones en lo determinado culturalmente, además de dilucidar que para la superación de la desigualdad social entre hombres y mujeres resulta necesario quitar terreno a lo biológico y buscar la transformación en lo social. (Lamas, 1986)

Resulta pertinente desmitificar lo condicionante de la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Lamas (1986) menciona que a partir de un estudio realizado en 1976 por la socióloga Evelyne Sullerot y Jacques Monod¹, premio Nobel de medicina, en un coloquio presidido posteriormente por André Lwoff tras la muerte de Monod, se llegó a la conclusión de que si bien se pueden dar diferencias de comportamiento asociadas a un programa genético distinto entre hombres y mujeres, las diferencias a nivel biológico son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro. “Se debe aceptar el origen biológico de algunas diferencias entre hombres y mujeres sin perder de vista que la predisposición biológica no es suficiente por sí misma para provocar un comportamiento. No hay comportamientos o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos comparten rasgos y conductas humanas.” (Lamas, 1986 p. 183)

¹ Sullerot, Evelyne (1979). *El hecho femenino: ¿qué es ser mujer?* Editorial Argos Vergara, Barcelona.

De esta manera el argumento basado en la biología para otorgar derechos y condiciones distintos según el género se hace inválido puesto que por naturaleza no existen diferencias que determinen la superioridad del hombre por sobre la mujer. Es más, el recurso de recurrir a lo biológico como forma de categorizar a los humanos por niveles de superioridad o inferioridad tienen una repercusión profundamente nociva no sólo en cuestión de derechos sociales, sino que también se corre el riesgo de incurrir en violaciones de derechos humanos.

“La esclavitud, la explotación y la represión hasta el genocidio de ciertos pueblos y etnias, justificadas con argumentos sobre su inferioridad biológica, han sido dolorosas realidades que están presentes en la conciencia de todo el mundo. Además todavía hoy circulan “explicaciones” sobre la inferioridad de las mujeres porque el cerebro femenino es de menor tamaño que el masculino o porque su constitución física es proporcionalmente más débil que la de los hombres.” (Lamas, 1986 p. 183)

Por lo anterior se hace necesario reforzar la conciencia de que el género es un constructo, aquello que consideramos como propio de lo masculino y femenino está determinado por la cultura en la que estamos insertos y nuestra percepción se encuentra mediada por nociones adquiridas desde la infancia, es por esto que si bien desligarse de estas nociones puede resultar en ocasiones un tanto difícil al estar insertos en la misma cultura que las determina, es necesario romper con la lógica de que ciertas aptitudes o debilidades, por ejemplo, están determinadas naturalmente por la biología según si eres hombre o si eres mujer.

Feminismo

El feminismo es un movimiento social que surge a partir de la toma de conciencia y cuestionamiento a la dominación histórica ejercida contra las mujeres, traducida en desigualdad de condiciones y derechos respecto a los hombres, así como también la manera en que se establecen roles políticos, económicos y culturales diferenciados jerárquicamente basados en el género.

El feminismo actúa en diferentes escalas, tanto colectivamente como individualmente, puesto que la forma en que se experimentan las injusticias sociales varía de cultura a cultura, es decir, el contexto geográfico y económico por ejemplo tienen una fuerte injerencia en la profundización de la discriminación hacia las mujeres, por consiguiente, varían también las visiones y prácticas individuales en torno a la superación de esta discriminación. (Montero, 2006) En este sentido si bien el feminismo opera de manera colectiva, puesto que tiene en su identificación un punto en común donde converge “la voluntad de actuar colectivamente contra el sistema de prohibiciones y exclusiones que las encierra en identidades impuestas” (Montero, 2006 p. 169), dentro del feminismo conviven una multiplicidad de manifestaciones que hacen maleable su identidad colectiva.

“Se trata de un movimiento social crítico que, a partir de su intervención concreta, se sitúa en permanente confrontación y diálogo con la realidad social y con su propia evolución interna. En este proceso va a desarrollar su capacidad para examinar y poner de manifiesto sus propias tensiones.” (Montero, 2006 p. 169-170)

En consecuencia coexisten dentro de la acepción del feminismo paradojas que se anteponen y a la vez complementan entre sí. La autora Alejandra Castillo, feminista, doctora en Filosofía y profesora del Departamento de Filosofía de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la

Educación (UMCE), aborda en *Nudos feministas* dos tipos de prácticas feministas denominándolas respectivamente como “política de la acción afirmativa”, en donde se busca equidad en cuánto a presencia de las mujeres en la sociedad, y “política de la interrupción” a través de la cual se busca cuestionar el relato patriarcal sobre qué es ser mujer, yendo así al origen de la diferenciación entre mujeres y hombres en la política moderna.

Por un lado, la política de la acción afirmativa continúa perpetuando el binarismo y las estructuras existentes bajo la creencia que la mera inclusión o cuota de participación en la política, por ejemplo, se traducirá en cambios significativos al sistema. No se cuestionan las estructuras predominantes si no que se exige hacerse parte de él, como mujeres sin más. Es importante atender cómo aborda estos conceptos la autora ya que pone en evidencia que, si bien han ido dándose globalmente espacios de inclusión a la mujer, estos se dan a partir de su diferencia, es decir, perpetúan la figura patriarcal de la mujer a través de una especie de discriminación positiva:

“Este feminismo (política de acción afirmativa), de algún modo, proyecta hacia el futuro una decisión previa sobre la mujer: decisión que naturaliza una especie de contrato natural entre los sexos que fija, de una vez y para siempre, la idea y el sentido de la palabra “mujer”. No es novedad a esta altura del debate que esta identidad esté vinculada a las retóricas del amor romántico y a las políticas del cuidado. No es difícil atisbar que estas retóricas y estas políticas, afines y complementarias, están al servicio de un esquema patriarcal de la familia que modela y organiza los roles, las maneras y hasta las transgresiones del ser “mujer”. Destaquemos que estas políticas confían en la certeza de un cuerpo, en la marca definitoria del cuerpo femenino que es incorporado como diferencia al espacio público/político.” (Castillo, 2018 p. 13)

Por otro lado, la política de la interrupción cuestiona los elementos que el modelo moderno de la política ha denominado como femeninos, es decir, “la familia sentimental, el contrato sexual y la idea de madre cívica.” (Castillo, 2018 p. 22). Se vuelve necesario romper con la descripción patriarcal de lo que significa ser mujer puesto que la inclusión que se ejerce comúnmente en este sentido se vuelve al mismo tiempo, paradójicamente, una forma de exclusión, puesto que “incluye” mujeres en tanto cualidades y roles establecidos por la política moderna patriarcal, la que privilegia conceptos como la maternidad y el cuidado, arraigados históricamente. “Este feminismo (política de interrupción) no busca la inclusión, tampoco el reconocimiento. El presupuesto de este rechazo es la firme creencia que la afirmación de que “a mayor reconocimiento, mayor igualdad” no cambia el orden patriarcal de la política moderna.” (Castillo, 2018 p.22)

A pesar de lo anterior, la política de la interrupción no niega la retórica patriarcal existente, puesto que requiere su reconocimiento para su transformación, es por esto que opera tanto desde fuera como desde adentro de los márgenes de la política moderna en una correlación entre su legado histórico y su reestructuración. Busca ir más allá de las transformaciones sólo en torno al rol de la mujer, en cambio sugiere un cambio social y político estructural. (Castillo, 2018).

Para el análisis de esta investigación resulta pertinente recurrir a las nociones en torno al feminismo, especialmente en torno a la política de interrupción, ya que dentro del análisis de las formas de trabajo presentes en una producción audiovisual cabe detenerse en cómo operan los relatos patriarcales existentes en la configuración de los distintos roles de trabajo, relegando una vez más a la mujer hacia ciertas tareas que se sugieren más aptas para ellas por el hecho de tener ciertas cualidades que serían, según el relato patriarcal, propias de su naturaleza. Del mismo

modo, cabe cuestionarse también cómo se ven reflejadas estas concepciones históricas respecto a la mujer en el material audiovisual resultante, dependiendo de la mirada del director o directora.

División sexual del trabajo

Para abordar el concepto de división sexual del trabajo cabe mencionar cómo la biología ha sido utilizada como fundamento para emplear y perpetuar lenguajes de división de labores en torno al género. Esto debido a que rasgos relacionados a la diferencia biológica entre hombres y mujeres tales como la fuerza física o la maternidad han sido factores determinantes dentro de la elección de trabajadores en distintos ámbitos laborales, incluyendo el área audiovisual, bajo la premisa de que estos factores afectan el desempeño profesional de una persona. Pierre Bourdieu, uno de los más reconocidos sociólogos del siglo XX, en *La dominación masculina* menciona que “Las apariencias biológicas y los efectos indudablemente reales que ha producido, en los cuerpos y en las mentes, un prolongado trabajo colectivo de socialización de lo biológico y de biologización de lo social se conjugan para invertir la relación entre las causas y los efectos y hacer aparecer una construcción social naturalizada.” (Bourdieu, 2000 p.6) De esta forma, constructos sociales se siguen perpetuando mediante distintas formas de llevar lo biológico al terreno de lo social.

Bourdieu (2000) lleva el análisis de la sexualización del trabajo a un principio de interpretación de la realidad, el cual se erige a partir de la diferencia anatómica entre los cuerpos femenino y masculino. Sin embargo, menciona que esta diferencia considerada como “natural” está establecida socialmente, se constituye tanto por aquello que está visualmente determinado por la naturaleza y al mismo tiempo por una atribución cultural de significado. (p.12)

“Así pues, la definición social de los órganos sexuales, lejos de ser una simple verificación de las propiedades naturales, directamente ofrecidas a la percepción, es el producto de una construcción operada a cambio de una serie de opciones orientadas o,

mejor dicho, a través de la acentuación de algunas diferencias o de la escotomización de algunas similitudes.” (Bourdieu, 2000 p.12)

Así la construcción social de las diferencias sexuales entre hombre y mujer son un complemento entre la naturaleza de las diferencias perceptibles (de sus órganos reproductores, por ejemplo) y la simbolización de estas diferencias (a partir de la función reproductiva del falo, asignarle una potencia creadora a lo masculino). Además, esta simbolización social de lo natural lleva a asociar oposiciones fundamentales en torno a lo masculino y lo femenino (dentro-fuera, arriba-abajo, húmedo-seco) (Bourdieu, 2000 p.12) las cuales organizan las relaciones sociales de dominación, asignando roles a cada género y la subordinación de la mujer.

“Si la relación sexual aparece como una relación social de dominación es porque se constituye a través del principio de división fundamental entre lo masculino, activo, y lo femenino, pasivo, y ese principio crea, organiza, expresa y dirige el deseo, el deseo masculino como deseo de posesión, como dominación erótica, y el deseo femenino como deseo de la dominación masculina, como subordinación erotizada, o incluso, en su límite, reconocimiento erotizado de la dominación.” (Bourdieu, 2000 p.19)

Es así como la dominación masculina busca sostenerse en este principio de oposiciones construidas, estableciendo roles: relegando a la mujer al lugar de lo doméstico (interior) y al hombre al lugar del trabajo y reunión social (exterior). En tanto la mujer ocupa el lugar de la crianza y el cuidado del hogar se le impone además moralmente la manera de relacionarse socialmente con el fin de perpetuar esta subordinación. De esta manera se define culturalmente las conductas sumisas que deben adoptar “la sumisión femenina parecía encontrar una traducción natural en el hecho de inclinarse, de agacharse, de doblar el cuerpo, de someterse, las posiciones

curvadas, flexibles, y considerar que la docilidad a ellas asociada es más adecuada para la mujer.” (Bourdieu, 2000 p.23)

Por esta misma razón se inculca desde la infancia a las mujeres mantener una actitud determinada, en muchos casos llamándolas a “ser señorita”, esto es mantener las piernas cruzadas, limitarse a mantener una actitud pasiva y ojalá silenciosa, entre otras imposiciones respecto a la imagen que se proyecta hacia el exterior, esto es, las relaciones sociales. Es así como la apariencia toma un rol fundamental en el relato patriarcal y se traduce en determinaciones culturales en torno a la presencia femenina, tanto en el lenguaje corporal como en aquello que modifica el cuerpo en función de cánones de belleza (vestuario, maquillaje, por ejemplo). Ocurre así una estereotipación de la mujer que, en el caso del ámbito laboral, lleva a la búsqueda de rasgos ligados con la atención con el público y roles de intermediación con la sociedad en general.

“Encargadas de la gestión del capital simbólico de las familias, las mujeres están lógicamente llamadas a trasladar ese papel al seno de la empresa, que les pide casi siempre que desempeñen las actividades de presentación y de representación, de recepción y de acogida («azafata de vuelo», «azafata de recepción», «azafata modelo», «azafata marítima», «azafata de autobús», «azafata de congresos», «acompañante», etc.), así como la gestión de los grandes rituales burocráticos, que, al igual que los rituales domésticos, contribuyen al mantenimiento y al incremento del capital social de relaciones y del capital simbólico de la empresa.” (Bourdieu, 2000 p. 73)

Sin duda que a lo largo de los años paulatinamente han avanzado tanto el acceso a la educación de las mujeres como las condiciones de trabajo en busca de una mayor participación femenina en la fuerza laboral. A pesar de esto, existen espacios relegados mayormente a las mujeres en base a

la función que desempeñan, esto evidencia parte del patriarcado aún imperante inclusive en los cambios que buscan desplazarlo. Si desplegamos los principios bajo los que opera la división sexual del trabajo nos encontramos nuevamente con rasgos asociados al relato histórico patriarcal de la figura femenina:

“El primero de esos principios es que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidado, servicio; el segundo pretende que una mujer no puede tener autoridad sobre unos hombres, y tiene, por tanto, todas las posibilidades, en igualdad, como es natural, de las restantes circunstancias, de verse postergada por un hombre en una posición de autoridad y de verse arrinconada a unas funciones subordinadas de asistencia; el tercero confiere al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas.” (Bourdieu, 2000 p. 68-69)

Es necesario no perder de vista que estas formas de división sexual del trabajo y sus implicancias se ven a su vez cruzadas por factores socioeconómicos. Es una suma de factores que incrementan la diferencia de condiciones, tales como el nivel educacional, ingreso económico o incluso si se trata de mujeres inmigrantes las desigualdades y discriminaciones se profundizan aún más. “Las mujeres siguen distanciadas entre sí por unas diferencias económicas y culturales que afectan, además de otras cosas, a su manera objetiva y subjetiva de sufrir y de experimentar la dominación masculina, sin que eso anule todo lo vinculado a la desvalorización del capital simbólico provocada por la femineidad.” (Bourdieu, 2000 p. 68)

En el caso del cine podemos ver la división sexual del trabajo reflejada en la tendencia de haber más directores que directoras y por otro lado más productoras que productores, ligado por un lado a la creencia de mayor capacidad de organización en el caso de las mujeres, originado por el rol impuesto de organización doméstica familiar, y por otro lado el falocentrismo en torno a la

potencia creadora masculina, que deviene de la simbolización de su función reproductiva. Si bien esta sexualización de los roles de trabajo está en vías de superación, puesto que cada vez las mujeres han ganado más terreno en el área de dirección, aún es posible encontrarnos con sus implicancias y su legado persistente. Tener presente el origen de la división sexual del trabajo permite analizar la manera en que operan las estructuras de trabajo patriarcales dentro del cine, tanto con sus jerarquías como con las relaciones interpersonales entre los equipos de trabajo.

Cine y estructuras feministas del quehacer audiovisual

Debido a que la relación entre feminismo y cultura es primordial, ya que es a través de la cultura que se construyen imágenes y percepciones en torno al género, es que es relevante revisar la forma en que estas representaciones se reflejan en el imaginario colectivo. En este caso el cine se encuentra mediado por las características de contextos particulares, actúa como reflejo de la sociedad en donde se inscribe, ya sea criticándola o asemejándola. La forma en que se narran los personajes, temáticas abordadas, punto de vista desde donde se crea y así mismo las relaciones y condiciones de trabajo de la industria del cine son algunas de sus implicancias.

Annette Kuhn en *Cine de mujeres. Feminismo y Cine* señala que una de las construcciones sociales en torno a la mujer es su imagen idealizada, a partir de estándares de belleza muchas veces inalcanzables es que la mujer es cosificada y presionada a cumplir esos estándares, lo que las conduce a ser blanco de “una evaluación basada en unos criterios de belleza y atractivo visibles y predefinidos socialmente.” (Kuhn, 1991 p.20) Es así como esta imagen femenina idealizada se difunde en los medios de comunicación, principalmente ligada a cierto tipo de vestimenta, maquillaje e incluso a rasgos físicos corporales que se consideren atractivos.

Si bien los estándares de belleza van mutando a lo largo de los años podemos coincidir en que existe un sesgo a perpetuar la imagen femenina estereotipada en relación al marketing. En la

publicidad la mujer se representa como objeto de deseo, asociada a algún producto o servicio que se pretende vender mediante la intención de persuadir al espectador a que asocie estas dos cosas, el producto con la figura femenina que lo acompaña: por ejemplo, un perfume queriendo proyectar sensualidad o elegancia, acompañado de una mujer que cumpla con los estereotipos de sensualidad y de elegancia. Los rasgos atribuibles al atractivo estereotipado de la mujer son patriarcales y si llevamos este análisis al contexto de la audiencia masculina podemos afirmar que por ejemplo “la presentación de las mujeres como objetos de la violencia sexual masculina en ciertas clases de pornografía dura es el resultado final y lógico del dominio cultural de las otras formas de conversión de la mujer en objeto que ofrecen las imágenes femeninas” (Kuhn, 1991 p.20)

En el caso del cine la creación de películas por años fue (y es aún) una industria en donde predominan los hombres, la mujer se encontró relegada a ocupar un papel dentro de la ficción, es decir, a ser actrices principalmente. La forma en que se retratan los personajes femeninos es siguiendo una vez más estereotipos patriarcales, los cuales se perpetúan aún más teniendo detrás de la construcción del lenguaje audiovisual a los hombres:

“Cuando se colocan juntas las dos críticas -el concepto de la imagen de la mujer como «objeto» y el hecho de que sean o hayan sido los hombres los responsables de esa imagen- se puede llegar a la conclusión de que podría producirse una transformación en el terreno de las representaciones si hubiera un mayor número de mujeres artistas, ejecutivos de publicidad, directoras de cine, etc ...” (Kuhn, 1991 p.21)

El cine feminista lejos de pertenecer a estructuras o formas específicas de hacer cine más bien se considera feminista en tanto cuestiona el rol impuesto a las mujeres, ya que este rol parte de una imposición patriarcal y para tensionarlo se emplean diversos recursos. La autora Andrea Giunta,

historiadora, investigadora y curadora del arte, recoge en *Feminismo y Arte Latinoamericano* la trayectoria de la directora y guionista de cine argentina María Luisa Bemberg, para centrarse en sus primeros trabajos como directora de cine. Bemberg es feminista y expone su militancia política en sus filmes, explotando la imagen patriarcal del rol de la mujer logrando expresar lo irónico de la asociación entre la mujer y aquello que la haría, por así decirlo, constituirse como mujer, que en el fondo serían objetos, servicios, instrucciones adquiridas a través del mercado, es decir, el “ser más mujer” como objeto de consumo. En el film de Bemberg *El mundo de la mujer* (1972) se lleva a cabo una feria de mercado “femenino”, la que muestra elementos estereotipados sobre la mujer tales como maquillaje, ropa, peinados, actitudes de conquista, entre otros. Sumado a esto, una voz en off relata sobre cómo ser una buena esposa. (Giunta, 2018)

“La ironía que se desprende de la compactación del montaje de textos e imágenes que devienen paródicas, ridículas, hizo de este un film de militancia política. Con ese sentido era utilizado, como instrumento de concienciación, cuando se transmitía en escuelas, iglesias evangélicas, casas particulares y asociaciones.” (Giunta, 2018 p. 102)

Cabe recalcar que María Luisa Bemberg junto a otras feministas fundaron la Unión Feminista Argentina (UFA), una de las tantas agrupaciones feministas de los años 70’ que servía como lugar de encuentro y diálogo en torno la conciencia sobre la opresión de género, operada a través del patriarcado, cuestionando el lugar social de la mujer. (Giunta, 2018) Es así como su trabajo se encuentra permeado por su militancia política y las prácticas asociadas a ésta.

Otro film de Bemberg que se sitúa en este contexto es *Juguetes* (1978), en el cual se cuestiona la manera en que la educación impone conductas estereotipadas a la infancia en base a su género. Esta crítica se instala de manera implícita a través de la exposición del resultado de entrevistas a

niñas y niños, donde la tendencia era la inclinación de las niñas hacia lo doméstico y de los niños a lo creativo. (Giunta, 2018)

“Bemberg produjo, así, una fricción de imágenes y contenidos que exponía sin reservas hasta qué punto el evento comercial promovía, desde la infancia, estereotipos masculinos y femeninos que se erigían como cárceles simbólicas de las sensibilidades y de los roles sociales.” (Giunta, 2018 p.103)

Giunta por otro lado retoma el trabajo de la cineasta Narcisa Hirsch en el film *El mito de Narciso* (1974-2005), un documental testimonio del proyecto “*mujeres que hablan con su propia imagen*” en donde se insta a mujeres a hablar frente a su propio rostro registrado y proyectado. “Ese diálogo, más que con una agenda política feminista, nos pone en contacto con una reflexión subjetiva e intimista.” (Giunta, 2018 p.116) El proyecto a partir del cual se construye este filme surge en uno de los talleres de agrupaciones feministas de los años 70’, origen que permea los relatos de las mujeres.

“Las protagonistas no narran una biografía ni un episodio de su vida, sino que nos proponen volver sensible el impacto que produce la extrañeza de estar frente al propio rostro. Al mismo tiempo, actualizan aspectos de los discursos sobre la mujer, sobre lo femenino y acerca de la inscripción del feminismo a comienzos de los setenta en Buenos Aires.” (Giunta, 2018 p.114)

Es así como respecto a lo que se constituye como cine feminista podemos situar como foco principal la temática abordada, es decir, que el film trate directamente de temas relacionados a la mujer y su rol social, ya sea haciendo una crítica directa o una sátira o ironía al respecto. En los ejemplos mencionados por Giunta en *Feminismo y Arte Latinoamericano* las realizadoras

audiovisuales son consideradas feministas tanto por su trabajo dentro y fuera de su trayectoria audiovisual, puesto que muchas de ellas eran agentes activas de los movimientos feministas de Argentina de los años setenta.

Otro de los factores donde podemos enmarcar la realización feminista de películas es la crítica a las estructuras patriarcales de trabajo en la industria del cine, puesto que el eje de las temáticas a abordar se relaciona además con la manera en que se articula la producción de los filmes. De esta forma podemos encontrarnos ante filmes que sean feministas en cuanto a la crítica dentro del relato a la dominación masculina de la mujer pero que no necesariamente cuentan con una estructura de trabajo que salga de esta dominación, y de la misma forma filmes que no cuestionen el rol femenino patriarcal pero que sí fueron producidos mediante estructuras feministas de trabajo.

Podemos ver reflejada la crítica feminista hacia las formas de trabajo patriarcales en el cine en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo para las mujeres, así mismo en la búsqueda de mayor participación femenina en esta disciplina, puesto que además de ser el cine una industria donde predominan los hombres en ocupación, existe una jerarquía relacionada a la división sexual del trabajo que relega a ciertos roles a las mujeres y limita al mismo tiempo su formación y desarrollo dentro de la industria.

“Algunas realizadoras feministas de principios de la década de 1970 se comprometieron a hacer campaña sobre las formas de discriminación -confinamiento en trabajos poco pagados y de poca responsabilidad, en particular- que sufrían las mujeres que trabajaban en la industria del cine (Association of Cinematograph, Television and Allied Technicians, 1975). Podemos considerar la labor de esas realizadoras como un reto a las relaciones jerárquicas de producción de la industria, en la que las mujeres suelen estar relegadas a los puestos más

bajos. En esta labor podemos incluir los intentos para lograr que las técnicas para la realización de películas fueran mucho más accesibles a las mujeres.” (Kuhn, 1991 p. 197)

De esta forma, las estructuras feministas de realización audiovisual se relacionan con el trabajo colectivo, donde los roles trabajan interrelacionándose en las labores de producción e intercambian conocimientos. La relación colectiva de trabajo en el cine feminista considera en ocasiones incluso a los actores, especialmente en el género documental, participando en la creación a través de sus biografías y/o visiones particulares. (Kuhn, 1991)

Análisis – desarrollo de la investigación

Panorama de la situación de mujeres en la producción audiovisual en Chile.

Ocupación

Históricamente la ocupación femenina en la fuerza laboral ha sido considerablemente menor en comparación a los hombres. El cine no se encuentra ajeno a esta problemática y en el contexto de Chile las cifras levantadas por el Observatorio de Políticas Culturales (OPC) reflejan una desigualdad aún existente en la cantidad de mujeres trabajadoras en el área audiovisual: Según el informe anual *Estadísticas Culturales. Informe Anual*, elaborado por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (Mincap) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en 2018 la ocupación femenina en empresas audiovisuales alcanza alrededor de un tercio en proporción a la ocupación masculina.

“Para el año 2018 el informe registra un total de 4.195 empresas del rubro (medios audiovisuales e interactivos) que cuentan con 37.614 trabajadores, de los cuales el 34% son mujeres (12.753). El promedio de trabajadoras por empresa es de 3, mientras que la media de hombres es casi el doble (5,9).” (OPC, 2021 p. 51)²

Dicho informe recoge cifras en torno a distintas empresas de subdominios que componen la creación de contenido audiovisual y medios interactivos. Se incluye además del cine la radio, televisión, medios informáticos y fábricas de insumos. Si tomamos en cuenta las cifras respecto a empresas de contenido audiovisual podemos vislumbrar una brecha menor respecto a los otros subdominios mencionados:

“Las 301 empresas del subdominio “audiovisual” suman un total de 6.283 empleados, donde la presencia de las mujeres es del 45% (3.057), promediando unas 10,2

² Véase Tabla 1 de Anexos

trabajadoras por empresa, mientras que trabajadores promedian el 12,5. Por su parte, las 20 fábricas de insumos reúnen a 561 trabajadores, de los cuales el 27% son mujeres. Es por lejos, el rubro donde participan menos mujeres, seguido de la televisión donde se registran 269 empresas que suman a 6.578 trabajadores, distribuidos en un 31% mujeres y 69% hombres. La cantidad de mujeres promedio por empresa de televisión es de 7,6, mientras que los hombres promedian casi 17 trabajadores (16,9).” (OPC, 2021 p. 51)³

Cabe señalar que este informe considera a empresas constituidas como tal, por ende nos da un panorama general de la ocupación en el medio audiovisual sin considerar a trabajadores independientes de una organización de este rubro. En efecto, si tomamos las cifras del *Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19* levantado por el Mincap en marzo del 2020 podemos observar que el 91% de las trabajadoras encuestadas en el ámbito audiovisual se desarrolla de manera independiente. (OPC, 2021 p.53)

Las implicancias que conlleva desarrollarse como independientes para los trabajadores en el área audiovisual tienen un principal impacto en los ingresos percibidos. Si tomamos en cuenta que ésta disciplina funciona principalmente en base a proyectos, los cuales ocupan meses o años dependiendo de su magnitud, los ingresos se perciben en relación a los plazos y financiamiento de dichos proyectos, de esta manera los ingresos no suelen ser estables para los trabajadores independientes. El mismo *Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19* elaborado por Mincap en esta materia arroja que en 2019 el 63% de las mujeres y 68% de los hombres encuestados trabajaban de manera independiente sin tener ingreso estable. (OPC, 2021 p.53)

³ Véase Tabla 1 de Anexos

Formación

En cuanto a la formación de los y las trabajadoras del área audiovisual el estudio realizado por el Observatorio de Políticas Culturales en julio de 2020, que incluyó a 435 hombres y mujeres de dicha área, da cuenta de un mayor nivel de estudios profesionales en el caso de las mujeres en proporción a sus pares masculinos, posicionándose con un 65% en comparación a un 60% en hombres. (OPC, 2021 p.33)⁴

Respecto a la modalidad de formación afín al trabajo cultural que desempeñan, los estudios universitarios son la modalidad que más se repite en mujeres con un 60%, siendo mayoría respecto a otras modalidades tales como institutos profesionales (16,5%), autodidactas (10,1%), academias o escuelas (7,9%), entre otras. En el caso de los hombres un 44% se formó en esta modalidad, por lo que predominan la suma de las otras modalidades de enseñanza anteriormente mencionadas en torno a la actividad que desempeñan.⁵ Asimismo, de acuerdo al mismo estudio un 53% de las mujeres contaba con título universitario de su profesión mientras que en el caso de los hombres correspondía a un 42%. En el caso de quienes no contaban con título formal, la proporción correspondía a 24% en mujeres y 31% en hombres. (OPC, 2021 p. 34)⁶

Estas cifras dan cuenta de la manera en que la ocupación de mujeres en el ámbito laboral en el área audiovisual va de la mano con un mayor nivel de estudios respecto a sus pares masculinos, podemos inferir que esto sugiere una exigencia mayor sobre ellas respecto a su formación al momento de desarrollarse profesionalmente en esta disciplina.

⁴ Véase Tabla 2 de Anexos

⁵Fuente consultada por OPC: Catastro de Proyecto Trama de 2014, realizado a través de una plataforma de encuesta online, autoaplicada, el año 2014 en las regiones de Santiago, Valparaíso, Antofagasta y Maule, con un total de quedando 3.988 casos válidos.

⁶ Véase Tabla 3 de Anexos

Brechas salariales

Respecto a las brechas salariales en torno al género, sin duda existe una distinción ya determinada entre las y los trabajadores contratados y/o asociados a una organización o empresa audiovisual versus aquellos que se desempeñan de manera independiente. Es por esto que conviene contrastar ambas situaciones con sus respectivas brechas de género por separado.

Retomando el informe anual del Mincap e INE, *Estadísticas Culturales. Informe Anual* correspondiente al 2018, éste revela que las mujeres dentro del área audiovisual viven una brecha de sueldos 27% menor respecto a los hombre, puesto que promedian un sueldo de \$540.891, mientras que los hombres \$745.446. (OPC, 2021 p. 54) Nuevamente aquí se consideran los y las trabajadores de empresas consituadas.⁷

Por otro lado, el OPC elabora en julio de 2020 el estudio *Monitoreo Trabajadores de la Cultura*, el que considera todos los aportes recibidos en promedio en el año por los y las trabajadoras.

Respecto al área audiovisual se revela:

“En un año normal el 51% de los hombres obtenía ingresos mensuales por sobre los \$650.000, versus el 53% que promediaban las mujeres. Si ampliamos el rango, observamos que la proporción se iguala: el 76% de los hombres y el 75% de las mujeres obtenía ingresos mensuales por sobre los \$400.000. Aunque, porcentualmente, los trabajadores que obtenían más de \$1.000.000 eran más hombres que mujeres.” (OPC, 2021 p. 55)⁸

Es así como se observa que la brecha salarial opera mayormente en los y las trabajadoras que se relacionan a empresas ligadas a la creación audiovisual, puesto que en el momento en que se

⁷ Véase Tabla 4 de Anexos

⁸ Véase Tabla 5 de Anexos

consideran otras fuentes de ingreso la brecha disminuye. Cabe mencionar en este apartado que la brecha salarial es un fenómeno difícil de determinar en el cine, puesto que a diferencia de otras disciplinas en ésta área (dependiendo de la dimensión del equipo de trabajo) los roles de producción son ocupados por una única persona, es decir hay un/a director/a, un/a productor/a ejecutivo/a, etc. Además de esto, son varios los factores que influyen en la determinación de salarios dependiendo del proyecto, tales como el presupuesto con el que cuenta, el plazo, entre otros.

Visibilidad

Respecto a la visibilidad que tienen los filmes dirigidos por mujeres, este apartado es el que cuenta con una de las brechas más altas. De acuerdo a las cifras que muestra la OPC en base al catastro *Oferta y Consumo de Cine en Chile 2015*:

“En cuanto a la exhibición de películas chilenas, se observa que de las 315 películas exhibidas en las salas independientes y multisalas en el periodo 2005-2015, solo el 11% fueron producciones de directoras, el 84% correspondió a películas de hombres directores y el 5% a producciones de dirección mixta.” De hecho, la exhibición de películas de directoras ha oscilado entre 0 a 9 por año y las de directores de 15 a 36.” (OPC, 2021 p. 43)⁹

En este sentido, el máximo de películas exhibidas de directoras corresponde a un cuarto del máximo de películas exhibidas de directores. Esto pensando en el mejor de los panoramas. Si nos fijamos en las causas que remiten a este fenómeno la división sexual del trabajo que se produce en el cine, relegando a las mujeres a roles de producción principalmente respecto a los roles de dirección ocupados mayormente por hombres, se traduce en que estemos ante la presencia de

⁹ Véase Tabla 6 en Anexos

menos películas dirigidas por mujeres en general. Esto podría explicar que a su vez hayan menos películas en carteleras del tipo salas independientes o multisalas.

Conviene de esta forma consultar otro tipo de producciones y plataformas de exhibición. El Consejo Nacional de Televisión (CNTV) otorga licitaciones a través de las cuales se financian producciones que posteriormente se transmiten en la TV abierta. Al respecto se despliegan las siguientes cifras, correspondientes al período entre 2004 y 2020:

“La mayor cantidad de producciones financiadas por CNTV han sido exhibidas por TVN, de las cuales el 25% fueron dirigidas por mujeres, 72% por hombres y 2% de dirección mixta. En segundo lugar, se encuentra UCTV, en donde el 26% fueron producciones de directoras, el 73% de directores y el 2% mixto. En tercer lugar, está Canal 13, que ha exhibido 48, de las cuales el 23% fueron de directoras, el 75% de directores y el 2% mixtos. En estos tres canales, la proporción es muy similar, pero no así en los siguientes, donde la distribución es aún menos equitativa ya que la presencia de las directoras oscila entre un 0 a un 9% de las producciones exhibidas.” (OPC, 2021 p. 44)¹⁰

Los porcentajes de exhibición de estos contenidos llevan a analizar la situación de brechas de financiamiento en torno al género, pudiendo situar en aquel apartado algunas de las causas de las brechas en cuanto a exhibición.

Financiamiento

Comenzaré este apartado señalando que para hacer cine es necesario contar con un capital considerable, incluso en las producciones de menor escala es necesario contar con recursos como cámara, equipo de captación de sonido, equipo para el montaje y edición, etc. Para un realizador

¹⁰ Véase Tabla 7 en Anexos

o equipo de realizadores audiovisuales la tarea de conseguir financiamiento puede resultar un desafío en especial cuando se está incursionando por primera vez. Instancias como fondos concursables son de gran utilidad para este fin.

“Respecto a la distribución por sexo de las fuentes de financiamiento públicas para el sector audiovisual, al analizar el Fondo Audiovisual Concurso 2020 vemos que, en general, existe una mayor cantidad de hombres postulando a los concursos de esta disciplina (46%), mientras que las mujeres representan el 2% de las postulaciones. De hecho, el número de postulantes con personalidad jurídica supera al total de postulantes mujeres sin personalidad jurídica, quedándose con el 33% de los proyectos postulados. En términos de montos, los proyectos de responsables con personalidad jurídica son los que más montos solicitan (69%), seguido de los hombres (21%) y las mujeres (10%).” (OPC, 2021 p. 57)¹¹

En las cifras presentadas anteriormente se puede observar cómo las postulaciones de proyectos por parte de las mujeres son bastante escasas en comparación a las de los hombres e incluso a las de personalidades jurídicas. La forma de postulación a través de personalidades jurídicas resulta en general un mecanismo bastante utilizado en el cine puesto que para muchos es un mayor respaldo constituir una productora para la realización de los filmes. Ante esto, las cifras en torno a las y los representantes legales de éstas personalidades jurídicas son las siguientes:

“El 31% corresponde a instituciones cuya representante legal es mujer y un 69% hombres. Los montos solicitados se distribuyen de forma similar: las mujeres representantes legales solicitaron el 30% de los montos de postulantes con personalidad

¹¹ Véase Tabla 8 de Anexos

jurídica, versus el 70% de los montos solicitados por hombres representantes de sus instituciones.” (OPC, 2021 p. 60)¹²

En cuanto a la adjudicación de financiamiento, paradójicamente las mujeres obtienen mayor cobertura que los hombres, 10% de los proyectos postulados por mujeres fueron seleccionados mientras que en los hombres la cifra es de 6%. De todas maneras, las personalidades jurídicas obtienen un porcentaje de 14% en relación a proyectos seleccionados respecto a los postulados. (OPC, 2021 p. 70)¹³

Sexualización del trabajo: feminización y masculinización de roles

Tal como revisamos anteriormente en el marco teórico respecto a las nociones de Bourdieu, la división sexual del trabajo está relacionada a la manera en que se relegan lugares dentro del ámbito laboral a mujeres mediante la asociación a su género y aquellos atributos que el relato patriarcal define como femeninos. En cuanto a la experiencia del patriarcado dentro de la disciplina audiovisual, coinciden las entrevistadas en que ésta se da mayormente en el trato entre compañeros de equipo en cuanto a la tendencia a subestimar la capacidad tanto en el desempeño de las labores productoras y creativas como de fuerza física de las pares mujeres. Respecto a esto Macarena Monrós, productora ejecutiva y fundadora de Cinema Girasol, comenta:

“Cuando estudié cine en mi curso éramos dos mujeres y el resto eran todos hombres, y obviamente hombres que tienen un humor de media, de colegio, que claro es la talla machista que incluso todavía se ven hartos. Yo casi me dedico a la dirección de foto en algún momento. No sé, tú te vas llevando ahora un trípode o una cosa pesada y algún hombre te lo trata de

¹² Véase Tabla 9 de Anexos

¹³ Véase Tabla 10 de Anexos

quitar al tiro para que no te lo lleves tú. Eso está bien cuando tratas de hacer eso con todo el equipo o sea alguien que quiere ayudar a cualquiera, pero cuando están todos con carga pesada y van contigo es como machismo po si yo también puedo llevarlo. Eso se dio mucho y se da mucho todavía, igual ya no tanto y porque si veo que alguien me quiere ayudar y que le está ofreciendo ayuda a todos, ya bacán, es como para ayudar nomas. Pero eso se daba mucho, y claro comentarios de que la mujer en el equipo de fotografía no es tan buena porque no pueden cargar tantas cosas, porque tiene los brazos más cortos, porque tienen menos resistencia física, como ese tipo de cosas como que también se viven mucho pero estoy segura de que poquito a poquito ya esta cosa se va a ir quitando, quizás va a ir quedando sólo en las generaciones más viejas, pero las nuevas yo creo que ya estamos haciendo un cambio de conciencia en eso.”¹⁴

En este extracto de entrevista a Macarena Monrós en primera instancia menciona cómo la manera en que la visión patriarcal de sus compañeros trasciende más de un contexto, puesto que los chistes machistas son parte de una dominación masculina implícita, de cierta manera pasivo agresiva, resguardada casi siempre bajo la fundamentación de que es “humor”. Al trascender más allá del contexto escolar podemos intuir que es una conducta naturalizada por quienes emiten estos chistes. Con esto no pretendo demonizar a las personas que emiten este tipo de chistes, sino más bien ejemplificar la manera en que la cultura patriarcal que define estereotipos que son la base de este tipo de humor, opera a diferentes escalas, pero por sobretodo desde lo cotidiano.

Respecto a lo que Macarena comenta acerca de la manera en que los hombres tienden a acudir en ayuda de una mujer cuando ven que carga algo pesado operan dos cuestiones fundamentales. Primero se perpetúa nuevamente el discurso patriarcal basándose en la exaltación de las

¹⁴ Entrevista realizada a Macarena Monrós el 27 de diciembre 2021 vía plataforma Zoom.

diferencias de género construidas como diferencias naturales, esto es, la fuerza física; y segundo, ya acompañado este hecho con el comentario de que las mujeres no son capaces de ejercer una profesión basado en ésta creencia se perpetúa la división sexual del trabajo.

Tal como mencionó Lamas (1986) acerca del estudio de Sullerot en torno a las diferencias biológicas entre hombre y mujer, es posible afirmar que existen diferencias pero que no son determinantes en la característica real que puedan tener los individuos, además, el relato patriarcal se ha encargado en exaltar aún más estas diferencias. Tanto hombres como mujeres pueden desarrollar e incrementar la fuerza física, el hecho de que un hombre asuma que a una mujer le complica cargar con algo pesado y por ende ofrezca ayuda, la ayuda es en tanto te observo como alguien que no es capaz, puesto que como bien menciona Macarena existen otras instancias donde se logra identificar que la ayuda es ofrecida equitativamente para todos, es decir, es efectivamente una intención de alivianar la carga en base a saber que eres capaz pero que sin embargo hay una disposición general a ayudar.

Por otro lado, Gerardinne Serevino, directora audiovisual, comenta una situación en la que su trabajo se vió subestimado tanto por su formación como por su género y su edad, por parte de un compañero de equipo, hombre de edad avanzada, quien ocupaba el cargo de guionista. Hablando en términos de áreas de trabajo, dicho guionista tuvo la intención de intervenir en decisiones que no correspondían al cargo que desempeñaba, impulsado por la creencia de que Gerardinne no era lo suficientemente apta para su cargo:

“Algo que yo puedo decir que sí he podido ver una diferencia a través del género fue por ejemplo una vez que yo empecé a hacer una serie también para CNTV infantil y el guionista de la serie era mucho mayor que yo y era hombre, entonces ahí yo sentí de cierta manera como esta competencia dentro del mundo audiovisual. (..) Cuando me encontré a esta

persona yo me di cuenta que claramente le afectaba a mi presencia porque yo era la realizadora directora y él era el guionista entonces habían decisiones que yo tenía que tomar por algo lógico, pero él tal vez como que se sentía pasado a llevar, y eso se potenciaba porque yo era más chica y era mujer. (...) Tanto así que cuando nos enfrentamos con la contraparte que nos contrataba salieron como a relucir errores de cierta forma y él me retó después porque como directora igual uno tiene que asumir cuando hay un problema, yo tengo que asumir aunque no sea mi responsabilidad y él me retó así como un papá, como si fuera prácticamente mi papá, cosa que no era mi papá, ni siquiera mi papá me reta al nivel de hacerme llorar y él en esa oportunidad me hizo llorar, fue como muy insensible. Yo soy muy sensible entonces me acuerdo de esa experiencia y fue como ah esta persona se siente pasada a llevar porque están hiriendo su ego, porque además yo trabajo con una productora ejecutiva que también es mujer y que también tiene mi edad, que es la Macarena Monrós, entonces éramos como las dos las que de cierta forma lideramos el asunto y obviamente él como hombre mayor y hombre le generaba ahí una tensión y yo después me fui dando cuenta que era porque era más chica y era mujer. Entonces ya ahí como con el asunto del conocimiento, tanto así que él incluso se ofreció ir a los rodajes para él hacer la dirección en conjunto conmigo, aunque él haya sido solo el guionista, cosa que yo rechacé porque no era la primera serie que yo hacía. De hecho la Maca me decía en ese momento “sabes que, mira deja que hable nomás, hagámoslo” y lo hicimos, y bueno esa serie uno de los capítulos salió como mejor serie Iberoamericana. *Mundo de amigos*, una serie para CNTV infantil donde ganó el prix jeunesse, el Com Kids Brasil y después se ganó un premio para ir a Alemania y concursar en Alemania, también creo que tuvo un reconocimiento de la UNESCO. Entonces al final como que le fue súper bien a la serie y no tuve que tener a esa persona a mi lado para

dirigir, sino que estaba sola en mi área, excepto por la contraparte que en este momento si tenía que ir con un director de CNTV que era con el director de la serie en general, y con él estaba yo dirigiendo entonces yo por lo mismo menos necesitaba alguien como de mi equipo para ir, sobre todo si él era el guionista, no le correspondía. Así que esa experiencia tuve, me he podido dar cuenta igual con otros compañeros de la misma producción que hay ahí como de cierta forma un recelo de repente porque tal vez eres mujer, porque tal vez no estudiaste cine propiamente tal y porque igual te ha ido bien siendo más joven. Es natural y yo lo entiendo, y por eso dentro del equipo intento ser empática con los demás.”¹⁵

La anécdota que comenta Gerardinne deja entrever otra de las maneras en que opera la división sexual del trabajo; un hombre cuestiona su rol como directora basándose directamente con el hecho de que es mujer. En primera instancia, se siente amenazado por el hecho de tener que responder ante la “autoridad” de una mujer, debido al rol de directora en relación al rol de guionista. No encaja en los principios de la construcción patriarcal en torno a la división sexual del trabajo que una mujer esté al mando de un colega masculino, tal como Bourdieu menciona al respecto:

“una mujer no puede tener autoridad sobre unos hombres, y tiene, por tanto, todas las posibilidades, en igualdad, como es natural, de las restantes circunstancias, de verse postergada por un hombre en una posición de autoridad y de verse arrinconada a unas funciones subordinadas de asistencia.” (Bourdieu, 2000 p. 68-69)

Esto es justamente lo que ocurrió en este caso, el guionista de la serie quiso expresamente acompañar a Gerardinne en sus funciones con la intención de desplegar su propio trabajo en dicho lugar. El carácter paternalista del guionista en cuestión a su vez responde también al relato

¹⁵ Entrevista realizada a Gerardinne Serevino el 05 de enero 2022 vía plataforma Zoom.

patriarcal en torno a la mujer, en donde opera una dominación masculina que puede incluso considerarse como violencia de género, puesto que se percibe a una mujer en una posición inferior y se ejercen malos tratos hacia ella. La forma en que recrimina a Gerardinne por errores en la producción siendo guionista no entra en lo aceptable o esperable dentro de una situación como esta, además de la forma en que se produce y los antecedentes de tensiones anteriores reafirman la manera en que se articularon las relaciones de manera que escapan lo estrictamente profesional.

Cinema Girasol como propuesta subversiva

Modos de hacer y estructura de trabajo patriarcal versus feminista

Como bien explicitamos anteriormente en el marco teórico, las estructuras feministas de hacer cine buscan una mayor participación colectiva entre los distintos roles implicados en el quehacer audiovisual. Según Kuhn (1991) la forma en que opera la estructura patriarcal de trabajo en el cine es jerárquica y no considera a todos los niveles en la creación. Esto se traduce en la posibilidad de encontrarnos ante un discurso en el film resultante en que se impone la mirada del director por sobre todas las cosas. Si bien es parte de la convención que el director sea quien construya los relatos y decida en torno al lenguaje audiovisual implicado, la estructura feminista considera una relación horizontal entre el equipo que de curso a la creación, es decir, mayor gente se encuentra implicada en la elaboración del discurso. De la misma forma, los mecanismos y modos de trabajo se reflejan en el material resultante, por ende ante una estructura patriarcal y que perpetúe la dominación masculina podemos encontrarnos con un lenguaje audiovisual que siga esta línea.

Es el caso de una serie en particular en donde la visión del director y su opinión frente temas controversiales como el abandono parental o la homofobia se ha visto reflejada en el producto final, por lo que el resto del equipo al no estar de acuerdo ha tenido que aclarar su postura frente al contenido presentado, al no tener injerencia en la articulación y posible modificación de éstas temáticas:

“Sí me ha tocado discriminación en el sentido de la generación, de que cuando uno critica cosas se te tilda de generación de cristal. Yo creo que es algo más generacional, y eso me tocó con una serie de animación donde conocí a los chicos, a la Mabel y al Dani, que habían temas que estaban en la animación y chistes que eran directamente homofóbicos, machistas, que eran parte del material. Entonces uno como que lo comentaba y decía que estabai en desacuerdo y nada, ahí salían las críticas de que éramos una generación de cristal, cómo no nos íbamos a reír de esas cosas. Entonces como no era una producción nuestra y yo estaba ahí empleada nomás bueno, sabrán ellos, de todas maneras lo que tuvimos que hacer como equipo hicimos un grupo aparte de los jefes de dirección y producción fue sacar pantallazo a todas mis conversaciones con ellos como intentándoles hacer ver que ese contenido no era como el apropiado, sobre todo si era para niños. Cuando salga el aire esa serie y toque ver algunos episodios que son polémicos nosotros como equipo estamos dispuestos a liberar una carta en el que nos desmarcamos de ese contenido y en el que dejamos evidente de que no estábamos de acuerdo con eso, pero en nuestro rol de empleados acatamos nomás. (...) Entonces ahí si te fijas más que por el hecho de ser mujer también hay como una crítica a la sensibilidad y el quizás no aceptar cosas que antes eran normales y ahora no permitir las. También es una manera de ver el feminismo dentro del equipo de trabajo que es más sensible, osea no te puedes reír porque

hay un personaje un zorro que nunca llegaba a su casa y que tenía a los niños chicos y a su señora esperando, y eso era “chistoso”, y después como que la señora sale a perseguirlo y pegarle y es como... y eso era un chiste, entonces yo le decía al director que pucha para mí bajo ninguna circunstancia, sobretodo en un contenido infantil, va a ser hacer chistoso un padre abandonador de hijos y una mujer que es caricaturizada. Entonces si esto hubiese sido para adultos está bien, cada uno tiene su juicio como animación así como Los Simpson, Rick and morty, te puedes dar el lujo de tirar esos chistes porque son adultos pero aquí para niños me parece bien fuerte. Entonces ahí por ejemplo no hubo una crítica a nosotros como por ser mujeres ni nada, pero si a la mirada feminista sobre esa situación.”¹⁶

Es así como las formas de trabajo mediadas por el machismo afectan directamente al material audiovisual resultante. Kuhn describe las metodologías de trabajo pertenecientes al cine feminista, entre los rasgos de este tipo de trabajo se destaca el rechazo a la jerarquía y la relevancia de un trabajo colectivo y participativo.

“El modelo colectivo/participativo se apoya en una crítica de las relaciones industriales de producción que tiene por premisa la concepción de la realización de películas como una forma de trabajo. Los defensores de esa crítica se suelen considerar a sí mismos como trabajadores con la intención de transformar radicalmente las relaciones de producción existentes. Por el contrario, otra variante de la realización independiente de películas opone la expresión individual a la alienación y carencia de autonomía personal características de las relaciones industriales de producción.” (Kuhn, p. 198)

¹⁶ Entrevista realizada a Macarena Monrós el 27 de diciembre 2021 vía plataforma Zoom.

En relación a la estructura de trabajo que está presente en Cinema Girasol es que podemos situarla dentro de una estructura feminista del quehacer audiovisual, puesto que nos encontramos ante una metodología de trabajo colaborativa y participativa, se prioriza un ambiente laboral en el que cada rol y área de producción puede aportar de manera directa o indirecta a ciertas tareas con el fin de llevar adelante el proceso, es decir, se valoriza el trabajo total por sobre la jerarquización estricta de roles. A pesar de esto, si existe una asignación de tareas según área de trabajo (arte, animación, producción, dirección) pero éstas están en constante diálogo y retroalimentación. El diálogo entre todo el equipo se da de manera directa, es decir, en una relación horizontal.

Al trabajar constantemente con la infancia y con el género documental, la productora tiene en algunas de sus producciones encuentros con actores que no se han formado como tal, por ende tienen una sensibilidad determinada ante el contenido que se está elaborando. En este sentido, se suele tomar en cuenta ésta sensibilidad, incitando en ocasiones al actor o actriz a proyectar su punto de vista al momento de interpretar.

Análisis del lenguaje artístico y temáticas abordadas en tanto cine feminista

En relación a la estructura de trabajo feminista que encontramos en Cinema Girasol es que conviene analizar la manera en que se proyectan estos métodos en el lenguaje audiovisual resultante en sus producciones, teniendo presente que no toda producción que incluya estructuras feministas de trabajo implique necesariamente tener un lenguaje audiovisual de esa índole.

Respecto al interés por abordar temáticas relativas al feminismo, Macarena comenta:

“Yo creo que no necesitas un personaje femenino muchas veces como para retratar femineidades. Puedes hablar desde un punto de vista, desde una puesta en escena, una

puesta de cámara que hable de una mirada quizás femenina sin hablar directamente de mujeres. Yo pensaba antes de que a mí me gustaba mucho los protagonistas hombres y no lo hacía consciente, sino que entendía cuando escribía los cortos siempre eran hombres los protagonistas, y ahora dentro de las cosas que me gustaría hacer traté de darle un vuelco a eso y tener más protagonistas femeninas y ahí estoy trabajando cómo enfrentarlas porque son temas difíciles en ambos proyectos está relacionado el maltrato a la mujer entonces me gustaría cómo ir trabajándolo de una manera y que no sea cliché ni que victimice entonces es como bien difícil.”¹⁷

Tal como lo señala Macarena las temáticas relativas a la construcción femenina no siempre vienen desde un personaje femenino, sino que es el punto de vista al momento de crear el que se encuentra mediado por éstas temáticas y depende de quienes realizan la intención de potenciar y reflejar este punto de vista en la visualidad. De todas maneras, el interés que tiene Macarena por abordar más personajes femeninos en sus proyectos, así como la preocupación por la representación de temáticas que puedan revictimizar a la mujer da indicios de una proyección en torno a los futuros trabajos de Cinema Girasol.

Un buen hombre, largometraje de ficción

En el largometraje de ficción *Un buen hombre*, que se encuentra en post producción, dirigido por Alexis Donoso y producido por Macarena Monrós en conjunto con Florencia Dupont, nos encontramos con el personaje de la madre del protagonista, quien recibe a su hijo de vuelta en el hogar luego de haber vivido en Santiago por estudios. A lo largo del filme podemos observar cómo esta mujer debe enfrentarse diariamente a las implicancias del machismo arraigado en su hogar, más allá del hecho de ser dueña de casa se expone el hecho de que tanto

¹⁷ Entrevista realizada a Macarena Monrós el 27 de diciembre 2021 vía plataforma Zoom.

su marido como su hijo asumen que las tareas de cocinar, lavar, planchar, ordenar, hacer las compras son un rol predeterminado para la madre. Una escena clave en la que podemos entrever el sentir de esta mujer es una reunión entre varias mujeres en lo que parece ser un centro de madres (nuevamente, lugar supeditado tradicionalmente a la mujer madre-esposa). En esta escena, a través de un ejercicio de intercambio de cartas entre las mujeres presentes, la mujer expresa por escrito, leída por otra mujer, que se siente sola, incluso estando con su hijo y su esposo, ninguno de los dos la ayuda. Su hijo presente reconoce de inmediato la situación, atónito.

Es así como el filme expone una situación cotidiana, que al mismo tiempo no forma parte de la trama central sino más bien ocurre de manera paralela al desarrollo de la historia del protagonista, pero que sin embargo nos quiere decir algo, y que muestra además una faceta propia del protagonista en su relación con su madre. Respecto a la construcción de este personaje

Macarena Monrós comenta:

“Esa peli hay que entenderla como un absurdo que un poco deja mal parado a todos los personajes, entonces nos ha pasado de repente que por las sensibilidades que hay respecto al tema de la mujer que se ven estas chicas las mujeres que participan ahí como enmarcadas en una caricatura, pero yo creo que hay que ampliarlo y ver que todos son una caricatura en esa peli, no es que solo las mujeres, sino que todos. Ha sido como un trabajo igual importante tener que defenderla, que ha tenido buenas críticas, pero algunos comentarios cómo “es que no me gusta cómo están retratadas las mujeres”, pero es que no nos gusta porque estamos pues poniendo el ojo ahí, pero todos los personajes están

retratados de una manera hay crítica, absurda, como un poco maltratando a todos los personajes.”¹⁸

En esta película se presentan personajes tipo que exhiben actitudes que saltan a la vista del espectador como desagradables, tales como machismo o discriminación. La manera en que se construyen estos personajes utiliza el recurso de la ironía, lo que acerca este trabajo al de Maria Luisa Bemberg en *El mundo de la mujer* (1972), en donde se lleva a cabo una feria de mercado “femenino” mostrando elementos parte de la imagen estereotipada sobre la mujer, tales como maquillaje, ropa, peinados, actitudes de conquista, entre otros. Sumado a esto, una voz en off relata sobre cómo ser una buena esposa. “Bemberg amplifica el ridículo al que se ve sujeto el rol de la mujer utilizando técnicas de montaje de imágenes y textos. (...) La ironía que se desprende de la compactación del montaje de textos e imágenes que devienen paródicas, ridículas, hizo de este un film de militancia política.” (Giunta, 2018 p. 102)

Lo que busca el recurso de la ironía utilizado en *Un buen hombre*, al igual que en *El mundo de la mujer*, es generar en el espectador una cierta distancia desde la cual sentir repudio a estas construcciones estereotipadas. Por ejemplo, en *Un buen hombre* otro personaje femenino que tiene un puesto en la alcaldía se presenta de manera seria y temperamental, a su vez tiene constantes roces con dos de los otros personajes masculinos por la forma machista de pensar que tienen. Es a partir de este intercambio de ideas en que se produce una dualidad entre aquellos hombres y la mujer, el espectador es así persuadido a tomar postura respecto a lo que está viendo.

Los recursos empleados en torno a la representación de la mujer en *Un buen hombre* guardan relación con la forma en que los propios personajes femeninos tienen una reflexión sobre sí

¹⁸ Entrevista realizada a Macarena Monrós el 27 de diciembre 2021 vía plataforma Zoom.

mismas, identificando la estructura patriarcal a la que pertenecen pero sin embargo no haciendo mucho al respecto. Es precisamente la manera en que identifican sin cuestionar su rol dentro de esta estructura lo que hace al film ser irónico en la manera en que los personajes “aceptan” su realidad.

Y tú, ¿Tan feliz?, cortometraje de ficción

En *Y tú, ¿Tan feliz?* (2019), cortometraje de ficción basado en la novela de Bárbara Carvacho dirigido por Penélope Fortunatti y producido por Macarena Monrós, podemos ver a distintas mujeres de un rango etario amplio y con realidades diversas y distantes entre sí, que convergen en un consultorio clandestino con la intención de realizarse un aborto. Se trata el tema del aborto de manera crítica abordando específicamente la cuestión del acceso no garantizado a este; una de las mujeres relata cómo murió su abuela realizándose un aborto hace 57 años y expresa “ella murió por mala práctica, no por el aborto”, además expone las razones socioeconómicas detrás de la decisión. Todo esto lo relata mientras ella misma lo experimenta en carne propia. Por otro lado, la recepcionista recibe una llamada de una mujer que quiere realizarse un aborto quien relata cómo llega a quedar embarazada.

En este cortometraje la sucesión de imágenes que responde a una narración no lineal de los hechos, además de la intervención coral de los personajes en momentos fuera de contexto, causa una dualidad que se refleja incluso en el tratamiento de color de las escenas: Por un lado, tenemos esta realidad cruda de realizarse un aborto a través de la mimesis de la realidad, es decir, a través de colores fríos con iluminación tenue, vestuarios, y elementos como una niña de escolar, una mujer con muleta y una mujer con coche reforzar la variedad de mujeres que aquí se presentan, con sus contextos particulares. Por otro lado, tenemos el personaje de la recepcionista

con un vestuario, peinado y maquillaje que se contrasta con lo convencional, se separa visualmente del resto de mujeres, sus colores son más bien cálidos.

El carácter intimista que tiene *Y tú, ¿Tan feliz?*, especialmente en la escena del relato de la mujer en primer plano, podemos ponerlo en paralelo con el trabajo de Narcisa Hirsch en *El mito de Narciso* (1974-2005). Ambos trabajos utilizan el rostro como recurso visual de enfrentamiento, puesto que el rostro filmado en un cuadro tan cerrado hace que el espectador no pueda concentrarse en algo más. En el caso de *El mito de Narciso* el enfrentamiento se produce dentro del propio film, puesto que se filma a mujeres enfrentadas con la imagen de ellas mismas proyectada, en cambio *Y tú, ¿Tan feliz?* se enfrenta al espectador directamente, acusa a la sociedad, incluyéndolo, de la temática abordada, en este caso el aborto.

Conclusiones

La recopilación obtenida de esta investigación da cuenta de la manera en que la cultura patriarcal sigue presente en diferentes ámbitos de la producción audiovisual. A través de las experiencias de las entrevistadas podemos constatar cómo el espectador puede verse enfrentado a un film en donde hubo desacuerdos respecto a la opinión transmitida ante temas como machismo u homofobia sin tener el conocimiento de este tipo de situaciones. Por supuesto no tiene cómo saberlas, si no es por la expresa constatación por parte del equipo que hay detrás, a través de denuncias o cartas consignadas para ese fin.

En Cinema Girasol podemos decir que estamos ante una productora de cine hecho por mujeres con un enfoque feminista en sus formas de trabajo y lenguaje narrativo, lo que enmarca algunos de sus trabajos además en un cine feminista. Si bien se emplean recursos del cine feminista, con las proyecciones que tiene Macarena para el futuro en cuanto a abordar más profundamente las temáticas relacionadas a la mujer como tema central la productora podría llegar a consolidarse aún más como productora con enfoque feminista. Como bien han expresado las entrevistadas, se han encontrado ante panoramas como la subcontratación y licitaciones, en donde el cliente, en este caso CNTV, es quien administra los contenidos que posteriormente se emitirán en su programación, estos proyectos son el principal trabajo de esta productora. A pesar de que la elección de temáticas abordadas esté en manos del empleador y no siempre coincida con un enfoque feminista, esto no quiere decir que la productora no pueda incidir en el discurso desarrollado en la pieza. Por el contrario el trabajo que Cinema Girasol ha ejecutado en las producciones de series infantiles deja entrever una labor importante en lo que refiere al tema que nos convoca, ya que la infancia es la etapa en que se captan y aprenden los valores que nutrirán las generaciones futuras.

Llevando este trabajo a la disciplina desde la cual me desenvuelvo primeramente, en el teatro existen también muchas de las implicancias expuestas en esta investigación, en especial la división sexual del trabajo es un desafío que compete cuestionarse tanto a las instituciones como a los pequeños colectivos.

Es importante que tanto como espectadores, trabajadores del arte y, ante todo, personas podamos hacernos partícipes cada vez más de instancias culturales realizadas por mujeres, puesto que ha sido un terreno en que ha costado abrirse paso pero que sin embargo estamos ante un período de constante cambio en el que finalmente esperamos encontrarnos ante un panorama de cada vez mayor reconocimiento a directoras y realizadoras.

Referencias

- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama, Barcelona.
<http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondui-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Castillo, Alejandra (2018 [2011]). *Nudos feministas*. Editorial Palinodia.
- Giunta, Andrea (2018). *Feminismo y Arte Latinoamericano*. Editorial Siglo XXI Argentina.
- Kuhn, Annette (1991). *Cine de mujeres. Feminismo y Cine*. Ediciones Cátedra.
<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Annette%20Kuhn%20-%20Cine%20de%20mujeres.%20Feminismo%20y%20Cine.pdf>
- Lamas, Marta (1994). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Debate Feminista, 10.
https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/1792/1602
- Lamas, Marta (1986). *La antropología feminista y la categoría "género"*. Nueva Antropología. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>
- Montero, Justa (2006). *Feminismo: un movimiento crítico*. Intervención Psicosocial, Vol. 15 N.º 2 Págs. 167-180. <https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v15n2/v15n2a04.pdf>
- Observatorio de Políticas Culturales (2021). *Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno*. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Disponible en: <https://chileaudiovisual.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/Mujeres-en-el-Audiovisual.pdf>

Anexos

Tablas

Tabla 1

Cantidad de empresas, trabajadores, hombres y mujeres promedio por empresa, según subdominio, 2018¹⁶

Subdominio	Empresas	Trabajadores	Trabajadoras	Hombres promedio por empresa	Mujeres promedio por empresa
Audiovisual	301	3.766	3.057	12,5	10,2
Fábrica de insumos	20	408	153	20,4	7,7
Medios informáticos	3.313	15.081	7.058	4,6	2,1
Radio	292	1.069	443	3,7	1,5
Televisión	269	4.536	2.042	16,9	7,6
Total	4.195	24.861	12.753	5,9	3,0

Fuente: Estadísticas Culturales. Informe Anual 2018, Mincap-INE, Tabla 23.2.

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 2

Nivel educacional de los agentes del campo audiovisual por género

		Género						Total	
		Hombre		Mujer		No Binario			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
En relación a sus estudios ¿Cuál es el último nivel que ha completado?	Enseñanza media (técnica)	5	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	5	1,1%
	Enseñanza media (científico-humanista)	11	4,2%	3	1,8%	0	0,0%	14	3,2%
	Educación técnica nivel superior (carrera de 1 a 3 años)	39	14,9%	20	11,9%	1	16,7%	60	13,8%
	Educación profesional (carrera de 4 o más años)	157	60,2%	109	64,9%	5	83,3%	271	62,3%
	Maestría, magíster o doctorado	49	18,8%	36	21,4%	0	0,0%	85	19,5%
Total		261	100,0%	168	100,0%	6	100,0%	435	100,0%

Fuente: Monitoreo Trabajadores de la Cultura en el marco del COVID-19, OPC (2020).

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 3

Instrucción de su actividad artística/cultural que desempeña

		¿Nos podrías indicar tu sexo?				Total	
		Hombre		Mujer			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿De qué manera te instruiste en la actividad artística/cultural que desempeñas?	Autodidacta	30	12,6%	14	10,1%	44	11,7%
	Mediante familiares	1	0,4%	0	0,0%	1	0,3%
	Talleres informales	6	2,5%	2	1,4%	8	2,1%
	Mediante un maestro (no familiar)	5	2,1%	5	3,6%	10	2,7%
	Academias o escuelas	18	7,6%	11	7,9%	29	7,7%
	Centros de formación técnica (CFT)	7	2,9%	0	0,0%	7	1,9%
	Institutos profesionales	66	27,7%	23	16,5%	89	23,6%
Universidades	105	44,1%	84	60,4%	189	50,1%	
Total		238	100,0%	139	100,0%	377	100,0%

Fuente: Catastro Trabajadores de la Cultura, Proyecto Trama (2014).

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 4

Salario promedio de trabajadores de medios audiovisuales e interactivos por sexo y subdominio, 2018¹⁹

Subdominio	Salario ¹ promedio hombres	Salario ¹ promedio mujeres
Audiovisual	745.446	540.891
Fábrica de insumos	708.204	599.132
Medios informáticos	1.172.344	875.405
Radio	633.257	565.877
Televisión	1.131.119	1.092.922
Total	1.069.348	815.978

¹ En pesos corrientes del 2018.

Fuente: Estadísticas Culturales. Informe Anual 2018, Mincap-INE, Tabla 23.4.

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 5

Número y porcentaje del rango de ingreso de las y los trabajadores del audiovisual según sexo, 2020.

¿En promedio cuál es su nivel de ingreso mensual en un año normal? (incluyendo bonos, subsidios, ventas, servicios, etc.)	Hombre		Mujer		No binario		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
\$0 a 200.000	8	2,8%	9	5,4%	0	0,0%	17	3,9%
\$200.001 a 400.000	40	13,8%	33	19,6%	3	50,0%	76	17,6%
\$400.001 a 650.000	71	24,5%	37	22,0%	2	33,3%	110	25,4%
\$650.001 a 1.000.000	65	25,1%	52	31,0%	1	16,7%	118	27,3%
\$1.000.001 o más	75	25,9%	37	22,0%	0	0,0%	112	25,9%
Total	290	100%	168	100%	6	100%	433	100%

Fuente: Monitoreo Trabajadores de la Cultura en el marco del COVID-19, OPC (2020).

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 6

Nº de películas chilenas exhibidas por año y sexo de director(a) periodo 2005-2015

Año	Masculino		Femenino		Mixto		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2005	22	88,0%	1	4,0%	2	8,0%	25
2006	22	95,7%	1	4,3%	0	0,0%	23
2007	35	87,5%	3	7,5%	2	5,0%	40
2008	26	92,9%	1	3,6%	1	3,6%	28
2009	15	78,9%	2	10,5%	2	10,5%	19
2010	15	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	15
2011	20	76,9%	4	15,4%	2	7,7%	26
2012	28	77,8%	7	19,4%	1	2,8%	36
2013	27	73,0%	9	24,3%	1	2,7%	37
2014	36	87,8%	4	9,8%	1	2,4%	41
2015	19	76,0%	3	12,0%	3	12,0%	25
Total	265	84,1%	35	11,1%	15	4,8%	315

Fuente: Elaboración propia en base a Oferta y Consumo de Cine en Chile 2015.

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 7

Exhibición de producciones financiadas por CNTV en los principales canales de TV abierta según sexo del director(a), 2004-2020

Canal	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección								Total
	Hombre		Mujer		Mixto		s/i		
Canal 13	36	75,0%	11	22,9%	1	2,1%	0	0,0%	48
CHV	30	85,7%	3	8,6%	0	0,0%	2	5,7%	35
La Red	22	91,7%	1	4,2%	1	4,2%	0	0,0%	24
Mega	17	94,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%	18
Telecanal	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	3
TVN	90	72,0%	31	24,8%	3	2,4%	1	0,8%	125
UCVTV	40	72,7%	14	25,5%	1	1,8%	0	0,0%	55

Fuente: elaboración propia a partir de cntv.cl

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 8

Cantidad y porcentaje de proyectos postulados y montos solicitados al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona.

LINEAS	POSTULANTES TODO CHILE													
	MUJER				HOMBRE				PERSONA JURÍDICA				TOTAL	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	7	100%	\$99.318.290	100%	\$99.318.290	7
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	13	23,6%	\$0	-	15	27,3%	\$0	-	27	49%	\$0	-	\$0	55
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	11	100%	\$392.010.593	100%	\$392.010.598	11
Difusión e implementación	18	14,8%	\$247.636.626	10,9%	28	23,0%	\$321.110.253	14,1%	76	62%	\$1.703.497.792	75%	\$2.272.244.671	122
Distribución de cine nacional	1	12,5%	\$24.998.332	4,3%	1	12,5%	\$24.944.211	4,3%	6	75%	\$527.867.834	91%	\$577.810.377	8
Formación grupal	5	12,8%	\$129.027.767	12,9%	13	33,3%	\$306.544.528	30,4%	21	54%	\$564.914.861	57%	\$997.487.156	39
Guión	186	29,4%	\$845.379.272	30,4%	447	70,6%	\$1.938.177.463	69,6%	0	0%		0%	\$2.783.556.735	633
Investigación	17	32,1%	\$219.663.821	34,4%	26	52,8%	\$315.849.091	49,5%	8	15%	\$102.682.015	16%	\$638.194.928	53
Producción audiovisual de cortometrajes	42	25,3%	\$882.042.478	25,4%	79	47,8%	\$1.587.529.440	45,7%	45	27%	\$1.006.361.203	29%	\$3.475.933.121	166
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	172	100%	\$18.147.756.511	100%	\$18.147.756.511	172
Producción audiovisual de otros formatos	46	19,2%	\$955.888.661	17,3%	115	48,1%	\$2.583.620.272	46,7%	78	33%	\$1.988.015.694	36%	\$5.527.524.627	239
Producción audiovisual regional	40	17,9%	\$801.704.425	11,3%	104	46,4%	\$2.022.136.164	28,4%	60	35%	\$4.294.355.666	60%	\$7.118.196.193	224
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	13	14,0%	\$0	-	22	23,7%	\$0	-	58	62%	\$0	-	\$0	93
Programa de Apoyo para la Participación en Festivales, Premios e Instancias Competitivas Internacionales 2020	11	15,3%	\$34.027.165	14,9%	22	30,6%	\$68.454.334	30,0%	39	54%	\$125.643.483	55%	\$228.124.982	72
Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	8	100%	\$949.556.360	100%	\$949.556.360	8
Total general	392	20,6%	\$4.140.368.547	9,6%	874	46,0%	\$9.165.365.756	21,2%	636	33%	\$29.901.980.248	69%	\$43.207.714.551	1902

Fuente: elaboración propia en base a bbdo postulantes y seleccionados Fondo Audiovisual, Concurso 2020, Mincap.

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 9

Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos postulados y montos solicitados de personas jurídicas al **Fondo Audiovisual Concurso 2020**, por línea de concurso y sexo del representante legal.

LINEAS	POSTULANTES PERSONA JURÍDICA TODO CHILE									
	MUJER				HOMBRE				TOTAL	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	4	57,1%	\$53.805.554	54,2%	3	42,9%	\$45.512.736	45,8%	\$99.318.290	7
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	10	37,0%	\$0	-	17	63,0%	\$0	-	\$0	27
Coproducción Chile-Argentina 2020	5	45,5%	\$178.801.572	45,6%	6	54,5%	\$213.209.026	54,4%	\$392.010.598	11
Difusión e implementación	23	30,3%	\$515.500.535	30,3%	53	69,7%	\$1.187.997.257	69,7%	\$1.703.497.792	76
Distribución de cine nacional	2	33,3%	\$144.983.088	27,5%	4	66,7%	\$382.884.746	72,5%	\$527.867.834	6
Formación grupal	11	52,4%	\$294.554.654	52,1%	10	47,6%	\$270.360.207	47,9%	\$564.914.861	21
Guion	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Investigación	2	25,0%	\$28.319.857	27,6%	6	75,0%	\$74.362.159	72,4%	\$102.682.016	8
Producción audiovisual de cortometrajes	16	35,6%	\$371.292.311	36,9%	29	64,4%	\$635.068.892	63,1%	\$1.006.361.203	45
Producción audiovisual de largometrajes	41	23,8%	\$3.849.332.389	21,2%	131	76,2%	\$14.298.424.122	78,8%	\$18.147.756.511	172
Producción audiovisual de otros formatos	24	30,8%	\$591.144.318	29,7%	54	69,2%	\$1.396.871.376	70,3%	\$1.988.015.694	78
Producción audiovisual regional	24	30,0%	\$1.594.967.522	37,1%	56	70,0%	\$2.699.388.084	62,9%	\$4.294.355.606	80
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	15	25,9%	\$0	-	43	74,1%	\$0	-	\$0	58
Programa de Apoyo para la Participación en Festivales, Premios e Instancias Competitivas Internacionales 2020	3	7,7%	\$10.500.000	8,4%	36	92,3%	\$115.143.483	91,6%	\$125.643.483	39
Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	3	37,5%	\$351.314.023	37,0%	5	62,5%	\$598.242.337	63,0%	\$949.556.360	8
Total general	183	28,8%	\$7.984.515.823	26,7%	453	71,2%	\$21.917.464.425	73,3%	\$29.901.980.248	636

Fuente: elaboración propia en base a bdd postulantes y seleccionados Fondo Audiovisual, Concurso 2020, Mincap.

Fuente: (OPC, 2021)

Tabla 10

Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados y montos adjudicados del **Fondo Audiovisual Concurso 2020**, por línea de concurso y tipo de persona.

LÍNEAS	SELECCIONADOS/AS TODO CHILE													
	MUJER				HOMBRE				PERSONA JURÍDICA				TOTAL	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$30.404.442	100%	\$30.404.442	2
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	2	20,0%	\$0	-	0	0,0%	\$0	-	8	80%	\$0	-	\$0	10
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$71.800.000	100%	\$71.800.000	2
Difusión e implementación	0	0,0%	\$0	0,0%	4	13,8%	\$50.896.751	8,0%	25	86%	\$583.846.125	92%	\$634.742.876	29
Distribución de cine nacional	1	20,0%	\$24.998.332	6,1%	0	0,0%	\$0	0,0%	4	80%	\$384.936.328	94%	\$409.934.660	5
Formación grupal	0	0,0%	\$0	0,0%	2	28,6%	\$54.925.236	27,4%	5	71%	\$145.452.458	73%	\$200.377.694	7
Guion	16	43,2%	\$75.696.037	44,8%	21	56,8%	\$93.298.405	55,2%	0	0%	\$0	0%	\$168.994.442	37
Investigación	3	42,9%	\$41.056.463	45,7%	3	42,9%	\$38.607.849	42,9%	1	14%	\$10.268.512	11%	\$89.932.824	7
Producción audiovisual de cortometrajes	3	25,0%	\$76.281.732	27,4%	3	25,0%	\$73.226.587	26,3%	6	50%	\$128.656.795	46%	\$278.165.114	12
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	20	100%	\$2.218.400.302	100%	\$2.218.400.302	20
Producción audiovisual de otros formatos	6	40,0%	\$103.698.863	32,3%	6	40,0%	\$156.228.338	48,6%	3	20%	\$61.343.098	19%	\$321.270.299	15
Producción audiovisual regional	4	28,6%	\$79.681.317	15,5%	6	42,9%	\$108.643.499	21,1%	4	29%	\$327.409.099	63%	\$515.733.915	14
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	3	18,8%	\$0	-	4	25,0%	\$0	-	9	56%	\$0	-	\$0	16
Total general	38	21,6%	\$401.412.744	8,1%	49	27,8%	\$575.826.665	11,7%	89	51%	\$3.962.517.159	80%	\$4.939.756.567	176

Fuente: elaboración propia en base a bdd postulantes y seleccionados Fondo Audiovisual, Concurso 2020, Mincap

Fuente: (OPC, 2021)

Entrevistas

1.1.1. Entrevista a Macarena Monrós - Productora ejecutiva y fundadora Cinema Girasol -

27 de diciembre 2021 - Link a Youtube <https://youtu.be/uLYPbK90LNo>

1.1.2. Entrevista a Mabel Carabelli - Productora de línea - 28 de diciembre 2021 – Link

a Youtube <https://youtu.be/LL-LuI12e0c>

1.1.3. Entrevista a Gerardinne Serevino - Directora audiovisual - 05 de enero 2022 –

Link a Youtube <https://youtu.be/KIWCVMRXLQ>