

## Gestión del tiempo de mujeres y hombres en la producción cinematográfica andaluza

Ocón Aburto, Manuela<sup>1</sup> y Núñez Domínguez, Trinidad<sup>2</sup>

Fecha de envío: 26 de noviembre 2019 / Fecha de aceptación: 19 de mayo 2020

**Resumen.** Son muchos los estudios que acreditan que mujeres y hombres gestionan el tiempo de manera desigual: el dedicado al trabajo remunerado o al doméstico, a las relaciones personales o al ocio. El objetivo es analizar el sector audiovisual andaluz poniendo el foco en el grupo directivo dedicado a la realización de obras de ficción. El método elegido es una combinación del grupo de discusión y la entrevista en profundidad. Los resultados indican que las directivas hacen un uso del tiempo similar al de sus compañeros en las actividades profesionales, pero no en lo doméstico. La gestión desigual no es inocua para las mujeres del sector.

**Palabras clave:** ficción audiovisual; grupo directivo; desigualdad de género; tiempo autónomo; tiempo heterónimo.

### [en] Women's and men's time management of andalusian cinematographic production

**Abstract.** Plenty of scientific studies have demonstrated that there is inequality in the time management between women and men, whether it is about wage employment or domestic labor, personal relationships or leisure time and this article aims at deepening on those differences that end up influencing in such a direct way life itself. The objective is to analyze what occurs in the Andalusian audiovisual industry with a focus on a group of film directors dedicated to the realization of fictional work. The method chosen is the in-depth interview. The analysis of the results allows us to conclude that female directors make use of time similar to that of their peers in professional activities but not in the domestic. Unequal management is not innocuous for women in the fictional audiovisual sector.

**Keywords:** audiovisual fiction; executive audiovisual group; gender inequality; autonomous time; heteronomous time.

**Sumario.** 1. Introducción, 1.1. La gestión del tiempo como herramienta de medida de la desigualdad entre mujeres y hombres, 1.2. El manejo del tiempo de las mujeres. 2. Método. 2.1. Perfil de participantes. 2.2. Organización de los datos. 3. Resultados y discusión. 3.1. Cuantitativos. 3.2. Cualitativos. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

**Cómo citar:** Ocón Aburto, Manuela y Núñez Domínguez, Trinidad. Gestión del tiempo de mujeres y hombres en la producción cinematográfica andaluza, en *Mediaciones Sociales*, 19(2020), e66582. <http://dx.doi.org/10.5209/meso.66582>

**Nota biográfica:** **Manuela Ocón Aburto** trabaja en producción audiovisual de ficción desde los años noventa, con más de 30 producciones realizadas. Algunas con éxito de crítica y público como “La Isla Mínima”, por cuya Dirección de Producción fue nominada por tercera vez a los premios Goya. En el ámbito televisivo ha realizado para Movistar la serie “La Peste” en sus dos primeras temporadas, uno de los proyectos más ambiciosos de la televisión española. Tiene experiencia docente en talleres propios y en diferentes Másteres universitarios relacionados con la producción cinematográfica. Defendió su tesis doctoral en abril de 2017 en la Universidad de Sevilla.

**Trinidad Núñez Domínguez** es profesora Titular de Universidad en la Universidad de Sevilla. Con más de treinta años de experiencia docente, ha participado en una decena de proyectos de investigación competitivos manteniendo como áreas de interés los medios de comunicación, la socialización y el género. Ha sido Secretaria de la Facultad de Psicología; Vicedecana de Ordenación Docente e Investigación en la Facultad de Comunicación y Vicedecana de Ordenación Académica en esta misma facultad. Galardonada con el Premio Meridiana-2013 (Junta de Andalucía), el XX Premio Carmen de Burgos (Universidad de Málaga) y el Premio Mujer-2015 (Ayuntamiento de Sevilla).

<sup>1</sup> Directora de Producción Audiovisual, España  
[manuocon@gmail.com](mailto:manuocon@gmail.com)

<sup>2</sup> Profesora Titular de Universidad. Universidad de Sevilla, España.  
[mtnunez@us.es](mailto:mtnunez@us.es)

## 1. Introducción

### 1.1. La gestión del tiempo como herramienta de medida de la desigualdad entre mujeres y hombres

Desde hace décadas los estudios sobre la gestión del tiempo se vienen uniendo a la perspectiva de género (Izquierdo, Río y Rodríguez, 1988; Carrasco y Domínguez, 2003; Vera Balanza, 2009; Gálvez Muñoz, Rodríguez Modroño, Agenjo Calderón y Domínguez Serrano, 2013). Diferentes investigaciones han acreditado que el tiempo resulta un indicador privilegiado para medir las desigualdades de género (Osborne, 2005; Lagarreta, 2010). El tiempo es un recurso limitado pero su gestión a partir de un determinado número de tareas resulta necesaria para poder (sobre)vivir ya que atraviesa todos los aspectos de la vida. El matiz relevante en el nexo tiempo-género es que no deja de ser un hecho subjetivo marcado social y culturalmente (Hernando, 2012).

El concepto de “tiempo” se plantea como complejo, poliédrico y lleno de matices que explorar. Vera Balanza (1998) contrapone el tiempo autónomo (autocontrolado) al heterónimo (regulado por el exterior)<sup>3</sup>. Por su parte, Torns (2001) aporta una reflexión interesante relacionada con el tiempo de trabajo y el tiempo para el ocio. Concluye que para las mujeres el tiempo de trabajo es continuo, no existiendo separación de tareas (familiares y laborales) con la consecuente imposibilidad de disponer de tiempo que invertir en actividades de ocio. Los varones suelen manejarse con un uso discontinuo de su tiempo con la opción de distribuirlo, separadamente, entre el trabajo y el ocio.

Puede hablarse del “tiempo de la vida”, concepto que Vidal Burgo et al. (2007:160) definen como el tiempo individual en su relación con el tiempo social y que está compuesto por:

- a. Tiempo de trabajo: eje central de nuestro tiempo de vida.
- b. Tiempo familiar y doméstico: que recae mayoritariamente en las mujeres.
- c. Tiempo personal: condicionado a los otros tiempos de vida y lo entendemos como sinónimo de tiempo privado.

Esta es una división metodológica-conceptual ya que no siempre es posible segmentar el tiempo de forma lineal. Por ejemplo, si se pone el foco en valorar la productividad del tiempo que se invierte, parece claro que no todas las horas son igual de eficientes para un proceso creativo. Esta es una de las razones por las que no resulta fácil fraccionar el horario laboral en la lógica lineal.

Cada concepto de tiempo puede estar superpuesto, por momentos, en el tiempo de vida. Sin embargo, como construcción social que es, se reparte según un simbólico contrato social de género. El pacto implica, en palabras de Vera Balanza:

Un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y a otras distinto trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la supra-estructura cultural, normas y valores de la sociedad; las instituciones, sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc. y los procesos de socialización, sobre todo en el seno de la familia (Vera Balanza, 2004:49).

El 13 de junio de 2013, el Instituto Europeo por la Igualdad de Género presentó en Bruselas unas conclusiones elaboradas a partir de seis indicadores: trabajo, dinero, conocimiento, salud, poder y tiempo. En los dos últimos, en el poder y en el tiempo, encontramos los mayores niveles de desigualdad en nuestro país respecto al resto de la Unión Europea. Ya sostenía Riechmann que “El poder puede definirse en términos de control del tiempo ajeno” (Riechmann, 1999: 10).

Disponer de información suficiente sobre cómo mujeres y hombres distribuyen su tiempo permite obtener una visión más completa y real de la organización del mismo y de sus implicaciones. Así se recoge en el documento que en 2017 elaboró el Comité de Ministros del Consejo de Europa<sup>4</sup>. Al inicio de este documento se expone que éste no es un tema que concierne sólo a las mujeres, sino a la sociedad como un todo ya que la igualdad de género es un requisito previo a la consecución de la justicia social. Entre los objetivos del Consejo de Europa está el de equilibrar la participación de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones políticas y públicas. El sector audiovisual, donde sitúa entre otras a la industria cinematográfica, tiene un papel fundamental para la consecución de este objetivo. Establece una relación directa entre libertad de expresión e igualdad de género. El sector audiovisual influye en la percepción de la realidad por parte de la ciudadanía, genera ideas, actitudes y establece comportamientos predominantes en la sociedad (Aguilar Carrasco, 2010; Núñez Domínguez, 2010); puede entenderse que partiendo de esta premisa, el documento detalla la necesidad de apoyar investigaciones sobre la situación de las mujeres con la idea de establecer medidas concretas correctoras. Consideramos que, aunque efectivamente se lleva investigando largamente sobre este tema, no se ha profundizado lo necesario sobre los aspectos subjetivos que terminan influyendo

<sup>3</sup> Regulan el tiempo propio aquellas actividades de otras personas del entorno cuando solicitan acompañamiento. El tiempo ya no “te” pertenece, no se autogestiona sino que está en función de esas personas del entorno que marcan la agenda. Sería el caso de encargarse de llevar a hijas e hijos a actividades de ocio (como cumpleaños), a actividades extraescolares, etc.

<sup>4</sup> [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6)

en la propia vida profesional, quizá por ese motivo desde la Comunidad Europea se siga haciendo hincapié en ello. Así pues, este trabajo se plantea analizar la gestión del tiempo que hacen las mujeres y los hombres que ejercen funciones de dirección creativa y técnica en el sector audiovisual andaluz, como ejemplo de evaluación del grado de disfuncionalidad en relación al género.

## 1.2. El manejo del tiempo de las mujeres

La lectura de legislación al respecto y de diferentes investigaciones nos permiten proponer algunas preguntas sobre las que pivotar reflexiones y valoraciones posteriores. Por ejemplo, ¿las mujeres encuentran tiempo para imaginar mundos o para ambicionar crearlos? A lo largo de la carrera profesional de muchas mujeres aparecen barreras que explican la dificultad para que lleguen al grupo directivo en condiciones de igualdad (Powell, 1999; Eagly y Carl, 2003). Utilizando la gestión del tiempo como factor de desigualdad de género se pueden analizar las razones que hacen que estas barreras, en muchos casos invisibles, se instalen en este grupo social coartando la posibilidad de progresar laboralmente.

Para evaluar matices en esas desigualdades entre mujeres y hombres en su gestión, resulta imprescindible formular una definición del tiempo que no se limite a lo cuantitativo, lineal y secuencial. “Existe un tiempo naturalmente incorporado de forma lineal a lo masculino y un tiempo obligatoriamente incorporado de forma cíclica a lo femenino” (Vera Balanza, 2004: 51). Esto es, el tiempo lineal es fijo, finito, valioso; lo cual fomenta la necesidad de controlarlo (comprarlo, ahorrarlo, usarlo de manera inteligente, gastarlo). Supone una gestión rígida que responde a un modelo de la economía capitalista y son los varones quienes se han socializado en ese uso. Por su parte, las mujeres están más dispuestas a gestionar el tiempo de una manera flexible posiblemente porque saben que no disponen del control autónomo del mismo y saben *suyas* eso de simultanear tareas.

Uno de los análisis más profundos sobre este tema lo hace Soledad Murillo. “Las mujeres no siempre aceptan asumir funciones que conllevan altas dosis de responsabilidad y se explica por un gasto de tiempo, falta de ganancia real por el desgaste personal” (Murillo, 2006:98). Su presupuesto de partida lleva implícito el concepto de *entrega* para con la empresa en la economía de mercado, pero también la idea del gasto de tiempo como agresión al terreno privado. Es ahí donde empiezan las diferencias ya que el terreno privado no es un concepto que se aplique por igual a mujeres y hombres. El uso del tiempo, su gestión, tiene objetivos distintos.

Pero el manejo del tiempo también puede definir el ámbito masculino, como demuestra el estudio de Romero Díaz y Abril Morales (2013). Este trabajo está realizado a partir de veinticinco entrevistas a varones que viven en el área metropolitana de Barcelona. El objetivo se centra en un análisis sobre la gestión del tiempo y el papel que juega en la construcción de las identidades masculinas. Dicha investigación termina concluyendo que “En la sociedad capitalista actual el tiempo de trabajo remunerado condiciona los tiempos sociales y la identidad que construyen las personas” (Romero Díaz y Abril Morales, 2011:3).

Como se ha dicho, el tiempo es un recurso limitado que se convierte en eje de la vida cotidiana. Mientras que la flexibilidad horaria no esté incorporada en la relación laboral como aspecto fundamental, y el buen uso del tiempo con la aplicación de horarios racionales no esté entre los objetivos prioritarios, **el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria continuará plagado de obstáculos**. Determinar cuáles son los agentes que matizan la gestión del tiempo en un área laboral concreta, la dirección de proyectos de ficción en el sector audiovisual, permitirá proponer medidas que faciliten el desempeño laboral consiguiendo más satisfacción personal y profesional.

## 2. Metodología

Para el desarrollo metodológico del trabajo se ha optado por la triangulación metodológica combinando el grupo de discusión y la entrevista en profundidad.

En primer lugar, analizamos el texto completo generado por un grupo de discusión de mujeres cineastas directivas. Éste muestra las creencias y motivaciones del mencionado colectivo respecto de la gestión de su propio tiempo. Posteriormente, se organiza otro grupo con las mismas características respecto a la composición de los participantes y el mismo esquema de preguntas lanzadas, aunque en este caso está formado por hombres. Así, actuaría como grupo de control para poder confrontar los datos del primero.

Seguidamente, se realiza y se evalúan seis entrevistas en profundidad siguiendo las directrices marcadas por Gordo López y Serrano Pascual (2008).

Existen diferentes tipos de entrevista en la investigación social. Corbeta (2003) hace referencia a la entrevista estructurada como aquella en la que a todas las personas invitadas a participar se les hacen las mismas preguntas, con la misma formulación y orden. El «estímulo» es, por tanto, igual para todas las personas participantes y éstas tienen plena libertad para dar su respuesta. Igualmente pueden describirse las entrevistas no estructuradas. Por ejemplo, las historias de vida o la autobiografía entrarían a formar parte de ella. En nuestro caso se ha optado por la entrevista semiestructurada que, aunque requiere de un guión previo, éste se convierte únicamente en hilo conductor dejando que la persona entrevistada se pueda expresar más allá de la propia pregunta-guía. De esta manera, se crea un clima de confianza para que las respuestas se generen de manera veraz y personal. A la vez, permite a la persona que

entrevista explorar temas emergentes. Compartimos con López Estrada y Deslauriers (2011) que la entrevista tiene un enorme potencial para acceder a la parte vital de las personas, focalizando creencias y experiencias.

Tanto a los textos generados por los grupos de discusión como a las entrevistas se les aplica la técnica del análisis de contenido (Andreu Abela, 2002) utilizando codificadores para convertir los datos cualitativos en cuantitativos. Se elaboró un sistema categorial tanto exhaustivo y exclusivo (Gil, 1994; Colle, 2011) como objetivo y pertinente (Mucchielli, 1974) para poder clasificar conceptualmente los fragmentos de texto obtenidos.

## 2.1. Perfil de participantes

La selección de la muestra ha sido estratégica, contando con profesionales residentes en Andalucía. Para contextualizar la muestra utilizamos la tabla que exponemos más abajo y que expresa el número de individuos que trabaja en el equipo directivo dedicado a realizar obras de ficción en Andalucía.

Nos hemos centrado en el periodo comprendido entre el 2007 y el 2015. Las fuentes para la realización de dicha tabla han sido las siguientes:

- Los anuarios del cine que publica el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.
- El boletín informativo del mismo instituto del año 2014.
- Los datos que nos ofrece FAPAE<sup>5</sup>.

Tabla 1. Grupo directivo en Andalucía (elaboración propia)

Andalucía	Hombres Total	Mujeres Total	Individuos con 2 o más proyectos	De los cuales: hombres	De los cuales: mujeres
Dirección	110	21	9	7	2
Producción	212	45	16	14	2
Guión	160	36	12	10	2

La premisa para que los individuos hayan sido incluidos en la muestra destinada a realizar grupos de discusión y entrevistas ha sido: *desarrollar su actividad profesional de forma constante en los últimos años* y la de *que preferentemente sea su principal fuente de ingresos*. En el caso de las entrevistas, además, se requería ser padres o madres y haber vivido esa experiencia al mismo tiempo que la del trabajo en el sector.

En términos de ganancia económica, la trayectoria profesional de los hombres que componen el grupo y que conceden las entrevistas es más importante y está más consolidada por haber realizado un mayor número de producciones. Es más reputada que la de las mujeres respecto a presencia en festivales, premios y demás cuestiones relativas a la visibilidad de sus obras en el ámbito propio del sector. Esta situación es un reflejo de la composición real de este grupo, analizada a través de 71 cuestionarios que se distribuyeron previamente a la selección de los participantes.

## 2.2. Organización de los datos

Para realizar el análisis de contenido se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Grabación y transcripción textual de los grupos de discusión y de las entrevistas.
- Las respuestas a cada pregunta se codifican en una categoría que las agrupe.
- Se terminan excluyendo las respuestas que se alejaban de los temas.
- En la tabla de codificación tenemos cinco categorías, cada una de ellas dividida en subcategorías.

Tabla 2. Tipologías de tiempo según su uso (elaboración propia)

<b>1. Tiempo heterónimo en el espacio público</b>	
<b>TT</b>	Tiempo de trabajo.
<b>TTA</b>	Tiempo de trabajo alimenticio.
<b>TTD</b>	Tiempo de trabajo deseado.
<b>2. Tiempo heterónimo en el espacio privado</b>	
<b>TPD</b>	Percepción del tiempo doméstico.
<b>TPDH</b>	Percepción del tiempo doméstico con relación a los hijos e hijas
<b>TPDC</b>	Percepción del tiempo doméstico con relación a la cocina.
<b>TTCOn</b>	Conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo doméstico y familiar.

<sup>5</sup> FAPAE es una asociación que a su vez aúna a las distintas asociaciones de productores audiovisuales.

<b>3. Tiempo autónomo en el espacio público</b>	
<b>TPO</b>	Tiempo de ocio.
<b>TPOD</b>	Tiempo de ocio dedicado al deporte.
<b>TPRP</b>	Percepción del tiempo propio dedicado a las relaciones personales.
<b>4. Tiempo autónomo en el espacio privado</b>	
<b>TP</b>	Percepción del tiempo propio.
<b>TPDñ</b>	Percepción del tiempo propio con relación a la autonomía del mismo.
<b>5. Tiempo como constructo del momento vital.</b>	

### 3. Resultados y discusión

#### 3.1. Cuantitativos

Los resultados, en términos cuantitativos, se exponen en las siguientes tablas:

Tabla 3. Resultado de la codificación del grupo de discusión de mujeres (elaboración propia)

CÓDIGO	GENERAL		PREGUNTA 1		PREGUNTA 2		PREGUNTA 3		PREGUNTA 4		PREGUNTA 5		PREGUNTA 6		PREGUNTA 7		PREGUNTA 8		PREGUNTA 9	
	414	%	36	%	79	%	36	%	44	%	18	%	94	%	19,00	%	13		64	%
<b>TC</b>	55	13,29	4	11,11	9	11,39	13	36,11	8	18,18	1	5,56	14	14,89	3	15,79	2	15,38	1	1,56
TC	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCM	7	12,73	1	25,00	0	0,00	3	23,08	0	0,00	0	0,00	2	14,29	0	0,00	0	0,00	1	100,00
TCMC	14	25,45	1	25,00	3	33,33	2	15,38	4	50,00	1	100,00	2	14,29	0	0,00	1	50,00	0	0,00
TCMCT	10	18,18	0	0,00	0	0,00	8	61,54	0	0,00	0	0,00	2	14,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCV	24	43,64	2	50,00	6	66,67	0	0,00	4	50,00	0	0,00	8	57,14	3	100,00	1	50,00	0	0,00
<b>TD</b>	38	9,18	0	0,00	6	7,59	1	2,78	4	9,09	2	11,11	14	14,89	2	10,53	4	30,77	5	7,81
<b>TP</b>	87	21,01	15	41,67	30	37,97	10	27,78	5	11,36	4	22,22	2	2,13	13	68,42	3	23,08	5	7,81
TP	10	11,49	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	25,00	1	50,00	7	53,85	0	0,00	1	20,00
TPD	5	5,75	1	6,67	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00
TPDC	7	8,05	0	0,00	7	23,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPDH	16	18,39	4	26,67	6	20,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	2	15,38	1	33,33	0	0,00
TPDL	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPDN	28	32,18	3	20,00	12	40,00	2	20,00	5	100,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	2	66,67	1	20,00
TPDñCon	5	5,75	2	13,33	1	3,33	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPDOG	5	5,75	0	0,00	3	10,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPO	7	8,05	2	13,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	0	0,00	1	20,00
TPOD	4	4,60	3	20,00	1	3,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TPRP	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TT</b>	234	56,52	17	47,22	34	43,04	12	33,33	27	61,36	11	61,11	75	79,79	1	5,26	4	30,77	53	82,81
TT	123	52,56	4	23,53	9	26,47	8	66,67	18	66,67	3	27,27	31	41,33	0	0,00	3	75,00	47	88,68
TTA	14	5,98	3	17,65	7	20,59	1	8,33	0	0,00	0	0,00	3	4,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TTCon	65	27,78	10	58,82	11	32,35	3	25,00	4	14,81	4	36,36	30	40,00	0	0,00	0	0,00	3	5,66
TTD	32	13,68	0	0,00	7	20,59	0	0,00	5	18,52	4	36,36	11	14,67	1	100,00	1	25,00	3	5,66
	414	100,00	36	100,00	79	100,00	36	100,00	44	100,00	18	100,00	105	111,70	19	100,00	13	100,00	64	100,00



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

### 3.2. Cualitativos

Al realizar el análisis de contenido, encontramos respuestas significativas organizadas por áreas temáticas que responden a lo explicitado en la tabla 2.

#### 3.2.1. Tiempo heterónimo público y privado

Al preguntar por las prioridades a la hora de establecer la agenda en la mayoría de los casos se alude a la cuestión laboral, aunque en las entrevistas<sup>6</sup> hacen referencia también, y a la vez, a las criaturas. De los grupos de discusión extraemos que los hombres hablan más de sus motivaciones a la hora de organizar la agenda y menos de los condicionantes externos al mundo laboral como puede ser la familia exactamente al contrario lo hacen las mujeres.

“Yo pienso primero en el trabajo, lo que marca el tiempo es el trabajo (...) es una cosa muy rara porque lo otro son los niños y los acuerdos con mi mujer” (Dirección/varón)

“A día de hoy por el tema de la niña, pero cuando yo me levanto por la mañana tengo no solamente una niña, también tengo el tema de la empresa” (Producción/mujer)

“Ahora mismo la prioridad fundamental es el niño, siempre. Antes planteaba la semana únicamente como pivote el trabajo, y es lo que marcaba mi día a día por encima de la pareja” (Guionista/varón)

La dirección técnica y/o creativa de la producción de ficción supone una exposición pública en todos los casos. Los guionistas ven en ese momento una cuestión de vanidad que todos llevan dentro. La ambición se entiende por igual entre el hombre y la mujer.

“Hay que ser muy humilde pero a la vez hay una parte ahí muy vanidosa y de exhibicionismo” (Guionista/mujer)

#### 3.2.2. Tiempo autónomo público y privado

Prácticamente todos expresan no disponer de ese tiempo para sí mismos o para sus cuidados personales.

“¡A mí me faltan horas en el día!” (Producción/varón)

“Si tú no te puedes ir quince días de vacaciones muy mal lo estáis haciendo todos” (Dirección/varón)

“Y sobre todo ahora mismo estoy en un momento convulso, quiero hacer muchas cosas. Voy muy acelerada, incluso en la casa, el orden. Tengo que pasar por algunas cosas porque no llego” (Dirección/mujer)

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

La pregunta sobre si se es dueño o dueña del tiempo provoca el momento de reflexión máximo. A pesar de que quieren pensar que sí, de una forma u otra expresan su falta de autonomía. En general son los hijos y/o las hijas los que limitan la actividad del grupo directivo. El trabajo remunerado, sin embargo, se ve como una fuente de consumo de tiempo pero no como pérdida de autonomía; estamos hablando de un trabajo puramente vocacional. El trabajo remunerado, en nuestra tabla de codificación pertenece a la categoría tiempo heterónimo público pero entendemos que, dentro del ámbito laboral, pertenecer al ámbito directivo si bien obliga a un horario más amplio y difuso, también ofrece más autonomía a la hora de organizar la agenda laboral, aunque en términos de gasto de tiempo esta agenda es muy extensa.

<sup>6</sup> Se recuerda que todas las personas participantes tienen hijos y/o hijas.

### 3.2.3. El tiempo de trabajo

La dirección en ficción obliga a participar en la fase de rodaje donde se percibe un exceso de horas de trabajo y sienten que baja la productividad a medida que el ese número aumenta. Hay que recordar que rara vez se cumplen los convenios laborales respecto a los horarios en la fase de rodaje. Es una cuestión económica pues cuanto menores sean los plazos de entrega más se rentabilizarán los recursos y menor será el coste. Cuando son preguntados tanto directivos como directivas de producción, reconocen que las empresas no son socialmente responsables ya que deben cumplir objetivos económicos.

Los guionistas varones hace referencia a una cuestión importante: no todas las horas en el proceso creativo son igualmente productivas. Esto hace más difícil la organización horaria del trabajo creativo mientras se tengan otras tareas que requieran de la presencia tales como las propias de la que surgen cuando se tienen hijos e hijas. Las cuestiones que impiden esa autonomía chocan frontalmente con el proceso creativo.

Los datos demuestran que los hombres persiguen metas concretas, mientras que las mujeres mantienen más su atención al momento vital. Esto hace que su identidad sea más relacional (Hernando, 2012), ya que mantienen los lazos con su entorno por encima de su propia individualidad, mientras que los hombres mantienen una perspectiva distinta. El mayor reparto de los datos en todas las categorías y subcategorías de codificación en el caso de las mujeres demuestra esta afirmación, se relacionan en un mayor número de contextos, mientras que los hombres a igualdad de preguntas mantienen con mayor facilidad sus respuestas en el tiempo de trabajo.

Las relaciones sociales de las mujeres no parecen distinguirse de las de sus compañeros varones, ya que están igualmente vinculadas al desempeño profesional y/o a la familia. Tanto hombres como mujeres declaran necesitar más tiempo para disponer de un pensamiento pausado. Cuando los directivos y las directivas son preguntados explícitamente por este gasto de tiempo se sienten sorprendidos. Vivimos en una sociedad donde la rapidez de acción está inscrita en el *tiempo de vida*. Hemos relegado el concepto de reflexión, que es necesario para un trabajo creativo. Los hombres organizan su agenda de manera activa para tener ese espacio de reflexión, las mujeres aprovechan huecos a lo largo del día. Ellos no demuestran tener conciencia de esta problemática de las mujeres, mientras que las mujeres sí son conscientes de esta forma de organización en los hombres.

### 3.2.4. Espacio público, doméstico y privado

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

En este bloque temático es en el único momento donde realizamos preguntas donde se alude al género de manera explícita con las siguientes preguntas: ¿Crees que hombres y mujeres gestionan su tiempo de modo diferente para conseguir sus metas profesionales? ¿Plantean su ciclo de vida hombres y mujeres de forma diferente?

En todos los casos se hace referencia al tiempo de trabajo respecto a la conciliación familiar, pero desde perspectivas distintas. Los hombres gestionan, de manera general, su tiempo de vida según su deseo. Las mujeres gestionan su tiempo bajo la premisa del deber y se encuentran más presionadas por sí mismas y por la sociedad. La carga de trabajo y, sobre todo de organización en términos de gasto, es mayor en ellas.

En las entrevistas, el director y el productor asumen con naturalidad que las mujeres tienen mayores cargas domésticas y familiares y eso es lo que les dificulta desarrollar con eficiencia su trabajo y a gestionar su talento. Los fragmentos que se ofrecen son significativos tanto por el contenido como por el léxico utilizado.

“Yo creo que son más efectivas que los hombres, lo que pasa es que como tienen más tareas asignadas por huevos, pues tienen menos tiempo las pobrecillas” (Producción/varón)

[por su compañero y socio] “Él se organiza mucho mejor que yo en el sentido de... además es más paciente. Él va más pausado” (Producción/mujer)

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

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

El sentido es el mismo en el caso de los y las guionistas, aunque no concreten explícitamente en asuntos de conciliación familiar. Ellas asumen su condición de heteronimia en la gestión del tiempo como natural y ellos son más conscientes de su estatus de individuo que les permite disponer del control del tiempo.

*Yo creo que..., las generalidades siempre son erróneas. En líneas generales yo creo que sí; ellos se ocupan más de sí mismos* (Guionista/mujer)

Cuando preguntamos si delegan las tareas domésticas y el cuidado de la familia, todos hacen referencia tanto a la conciliación como al cuidado de hijos e hijas y se le da poca importancia o ninguna a las tareas domésticas (más allá de que algunos dicen disfrutar de la tarea de cocinar). En este punto mencionamos que solo en un caso, que coincide con la mujer de mayor edad del grupo de discusión de mujeres, se hace referencia al cuidado de personas mayores.

Para la promoción del sector es clave la invitación a participar en distintos eventos que van desde la asistencia a galas de presentación de obras, como galas de premios o de reuniones informativas seguidas de algún tipo de cóctel. Este tipo de actos son más relevantes de lo que se puede pensar porque permite que se formalicen relaciones con los compañeros y compañeras de una forma más distendida después del horario laboral que suele ser extenuante. Se presupone que todas estas situaciones a priori lúdicas ayudan a las relaciones laborales basadas en el trabajo en equipo y en la lealtad entre jefes y subordinados.

En referencia a ello, se preguntó si sentían la asistencia a estos actos como una obligación o como situaciones deseables. También preguntamos si disponen del tiempo de hacerlo. En todos los casos encontramos relación entre el tiempo de trabajo con el tiempo dedicado a las relaciones personales. Se establece un tiempo continuo, que si bien a través de las respuestas se matiza, todos y todas participan de él. Estos eventos actúan a modo de “colegios invisibles”, ya que grupos de profesionales se reúnen, comentan y desarrollan distintos proyectos sin una estructura organizada ni reglas concretas en un ámbito público no formal. El concepto de “colegio invisible”, si bien es anterior, fue desarrollado en el campo de la investigación sociológica por Diana Crane en 1972. Es posible extrapolar el concepto y establecer una similitud ya que las personas del sector que acuden a festivales y mercados, pero también a momentos de *afterwork*, tienen más posibilidades de estar informados y poseer mayor capacidad de influencia en determinados proyectos. Por su parte, a través de la investigación observamos que los varones participan más de estas situaciones que las mujeres.

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

- a. El sector audiovisual impone un ritmo de trabajo acelerado y nada rutinario y esto entra en conflicto con otros tiempos como son el familiar y el de ocio.
- b. En la sociedad urbana y occidental actual está bien visto de alguna manera no tener tiempo y llevar una vida repleta de actividades de todo tipo. Ser un profesional brillante y tener una familia cuidada se consideran valores positivos y lo contrario no es neutro.

#### 4. Conclusiones

A través del análisis de los datos extraídos puede evidenciarse que hombres y mujeres, aunque necesitan trabajar para cubrir las necesidades básicas, están dispuestos y dispuestas a invertir su tiempo en este desempeño profesional por vocación a pesar de los condicionantes que ocasiona el ciclo temporal de producción audiovisual y que influye directamente en el tiempo familiar. A la vez, los datos muestran que el tiempo de trabajo y el tiempo del cuidado de hijos e hijas son los ejes referenciales que dirigen el tiempo de la vida. Los varones hacen un uso lineal de estas relaciones, las mujeres hacen un uso superpuesto y provoca (al menos) la doble presencia. Se confirma también en este sector la existencia de la “doble jornada”, una jornada interminable de la que se nos ha venido hablando desde los años setenta del siglo XX.

Específicamente en el grupo directivo que trabaja en la ficción cinematográfica se ve que el uso del tiempo es gestionado en el corto plazo y se percibe dentro del ciclo de producción. No suele estar adscrito a años naturales ni académicos, no suele coincidir con las estaciones del año y ni siquiera con los días de la semana. Además, en el tiempo de la vida de las personas que desarrollan esta profesión se confunde el tiempo de trabajo con el tiempo de ocio. Esto es, para estas personas, el desempeño profesional no sólo es trabajo, sino que forma parte de su ocio. Trabajar les reporta distracción, momentos de recreación (que les facilita la re-creación).

El tiempo de ocio es el menos mencionado ya que las actividades de ocio de los miembros del grupo directivo suelen estar relacionadas con el trabajo. Las mujeres participan menos de este supuesto tiempo de ocio y ello repercute negativamente tanto en sus relaciones sociales como laborales.

Las tareas domésticas y de cuidado se delegan en otras personas, no así la organización, que recae mayoritariamente en las mujeres. Esto provoca situaciones de estrés en ellas. En el caso de las mujeres, el tiempo de trabajo queda superpuesto con otras tareas del tiempo de la vida relativas al tiempo doméstico y familiar. No genera las suficientes relaciones sociales y no persigue, en términos generales, una meta de éxito y liderazgo, pero sí un medio de satisfacción personal y sostenibilidad económica. Así pues, el tiempo de trabajo de las mujeres es de menor calidad desde la perspectiva patriarcal y capitalista.

Puede observarse cómo las mujeres están más interesadas por el tema de la gestión del tiempo que los hombres, tanto por la mayor duración de las entrevistas como por el mayor número de registros encontrados. En general demuestran tensión y estrés frente a la gestión del tiempo, recurso del que manifiestan continuamente que carecen. Los hombres, en general, fijan sus prioridades y deseos en el tiempo de trabajo. Esto es normal si tenemos en cuenta que las preguntas realizadas giran fundamentalmente sobre este tema, pero ellos no derivan sus respuestas hacia otras cuestiones como hacen las mujeres. También ellas manifiestan la misma necesidad. Pero las mujeres demuestran mayor estrés no solo en las cuestiones laborales, también en las personales.

Tanto hombres como mujeres manifiestan no ser conscientes del liderazgo que detentan, aunque en todos ellos subyace cierta vanidad que se explicita en las entrevistas en profundidad de los guionistas, tanto varones como mujeres. Los hombres y mujeres del grupo directivo están allí porque pueden y sobre todo porque quieren. Es la vocación la que las/los lleva a este trabajo y a este ritmo. Esto es así sobre todo entre quienes más tienen que usar la creatividad; esto es los y las que realizan labores de dirección y de guión. La gestión, es decir la producción, también es vocacional. No obstante, la iniciativa empresarial tiene una naturaleza capitalista y un ritmo de trabajo más acorde con el resto del entorno empresarial.

A través del análisis de los datos obtenidos se observa cómo el *espacio público* de las mujeres y de los hombres es el entorno laboral, el tiempo de ocio en el *espacio público* se nutre de relaciones personales en torno al trabajo, resultando endogámico. Las mujeres no alcanzan este último en la misma medida que los hombres, ya que su condición heterónoma del tiempo está marcada por el tiempo doméstico. Esto implica una desigualdad que afecta al tiempo de trabajo. El hogar entendido como *espacio privado* también se utiliza a veces como *espacio de trabajo*. La maternidad o la paternidad suelen cambiar esta situación, no sólo por falta de espacio físico, y termina coartando espacios de pensamiento. Cuando los hijos/hijas aparecen, los hombres tienden a separar ambos espacios más que las mujeres y consiguen hacer del tiempo heterónimo de la crianza una gradación hacia la autonomía del tiempo, ya que son más libres de elegir cuándo y cómo ejercer la paternidad y llegar a consensos con sus parejas que les beneficien a ellos. Este importante punto queda en evidencia en la forma del lenguaje: cuando las mujeres hablan de sus hijos e hijas lo hacen casi siempre en singular, cuando lo hacen los hombres, emplean en plural incluyendo a su pareja.

Respecto a la variable “uso del tiempo”, históricamente se entiende desde una perspectiva de tiempo lineal y cuantitativa, que se inserta en el paradigma social patriarcal y capitalista. Pero al aplicar la visión cíclica del tiempo añade otro punto de vista: el de la sociedad del cuidado, del que participan mayoritariamente las mujeres. La comparación entre ambas perspectivas explica esta desigualdad de género y puede proporcionar un punto de partida interesante para hacerla disminuir.

Es posible concluir, finalmente, que una de las razones del escaso número de mujeres en grupos de poder vinculados a la obra audiovisual en Andalucía es la falta de autonomía en la gestión del uso de su tiempo. A partir de esta investigación y otras, toman cuerpo los conceptos techo de cristal y techo de cemento<sup>7</sup>. Ello explicaría cómo una gestión del tiempo determinada se convierte en barrera invisible e infranqueable para el acceso de más mujeres a los grupos directivos del sector.

## 5. Bibliografía

- Aguilar Carrasco, P. (2010). “El análisis audiovisual: un puente entre los valores pensados y los valores sentidos”, Tabamque. Revista pedagógica, nº 23, pp. 69-82
- Andréu Abela, J. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003). “Género y usos del tiempo: Nuevos enfoques metodológicos”, *Revista de Economía Crítica*, nº 1, pp.129-152
- Colle R. (2011). *Análisis de contenido de las comunicaciones* (Col. Cuadernos Artesanos). La Laguna: Sociedad Latina de Comunicación Social
- Corbeta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana
- Crane, D (1972). *Invisible Colleges: Diffusion of Knowledge in Scientific Communities*, Chicago: University of Chicago Press.
- Durán Heras, M<sup>a</sup> Á. y Rogero, J. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas
- Eagly, A. H. y Carli, L. (2003). “The female leaderships advantage: Evaluation of the evidence”, *Leadership Quarterly*, nº 28, pp. 807-834
- Gálvez Muñoz, L. Rodríguez Modroño, P.; Agenjo Calderón, A. y Domínguez Serrano, M.. (2013). *El Trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer
- Gordo López, Á.J. y Serrano Pascual, A. (2008). *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid: Pearson Educación

<sup>7</sup> Es un matiz sobre el “techo de cristal” que se puede entender como una alusión metafórica a normas que las propias mujeres se autoimponen y que las hacen rechazar la promoción a puestos directivos por entenderlos rígidos y exigentes. No les compensa. Indudablemente el techo de cemento tiene como aliado perverso el denominado “suelo pegajoso”.

- Gil, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: PPU
- Hernando, A. (2012). *La fantasía de la individualidad, sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Madrid: Katz Editores.
- Izquierdo, J.; Río, O. del y Rodríguez, A. (1988). *Las desigualdades de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: MAD
- Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (2014). *Boletín informativo: Películas, Recaudación, Espectadores*. <http://www.mcu.es/cine> (Recuperado el 10 de septiembre de 2017)
- Legarreta, M. (2010). *Tiempo y desigualdades de género: distribución social y políticas de tiempo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- López Estrada, R.E. y Deslauriers, J. P. (2011). “La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en el trabajo social”, *Margen*, nº 61, pp. 1-19
- Miceli, C.; Bruno, D. y Puhl, ST. (2011).” El concepto de ‘colegio invisible’ y la intersección de dos campos disciplinares en la argentina de comienzos de siglo XX: criminología y psicología”, *Anuario de investigaciones*, nº 18, 191-199
- Mucchielli, R. (1974). *L’analyse de contenu des documents et des communications*. Paris: ESF
- Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- Núñez Domínguez, T. (2010). Barreras en el acceso y la promoción profesional de las mujeres. Argumentos para el cambio, en Silva, M, El audiovisual ante la Ley de Igualdad. Sevilla; Fundación Audiovisual de Andalucía, pp. 137-150
- Osborne, R. (2005). “Desigualdades y relaciones de género en las organizaciones”, *Política y Sociedad*, vol. 42, nº 5, pp. 163-180
- Peñaranda-ortega, M. y Quiñones, E. (2004). “Una nueva representación gráfica de los colegios invisibles”, *Revista de Historia de la Psicología*, vol.25, nº 4, pp. 197-210
- Powell, R. (1999). *In the shadow of power*. Princeton: Princeton Univesity Press
- Riechmann, J. (1999). “Entre el reino de la necesidad y el de la libertad: los conflictos en torno al tiempo de trabajo”, en Recio, A. y Riechmann, J., *Quien parte y reparte... Debate sobre el tiempo de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 9-20
- Torns, T. (2001). “El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”, en Carrasco, C. (dir.), *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Barcelona, pp. 133-148
- Vera Balanza, M<sup>a</sup> T. (1998). “Trabajo, género y usos del tiempo: una revisión bibliográfica a nivel nacional e internacional”, en Palomo Ramos, M<sup>a</sup> D. (coord), *La medida del mundo: género y usos del tiempo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer
- \_\_\_\_ (2004). Los tiempos y espacios de vida y trabajo. *Foro de Ciudades para la Conciliación*. Cádiz: Federación Andaluza de Municipios y Provincias/Instituto Andaluz de la Mujer, 46-55. [www.equalitaca.org](http://www.equalitaca.org) (Recuperado el 12 de febrero de 2018).
- \_\_\_\_ (2009). “Usos del tiempo en la sociedad de la comunicación. Entre la racionalización y la humanización”, en García Galindo, J.A.; Vasallo, M<sup>a</sup> I. y Vera Balanza, M<sup>a</sup> T. (edits.), *Construir la sociedad de la comunicación*. Barcelona: Tecnos, pp. 196-214
- Vidal Burgos, R.M<sup>a</sup> (2007). “El tiempo como derecho de la ciudadanía”, en VV.AA., *Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo*. Madrid: Visión, pp. 159-166

