

# Armonías perversas entre precariedad, segregación y discriminación. Trabajadoras técnicas de espectáculos en vivo como estudio de caso

Stribor Kuric Kardelis<sup>1</sup>

Recibido: 15/06/2022 / Aceptado: 05/10/2022

**Resumen.** Las profesiones de sectores técnicos en espectáculos en vivo se encuentra profundamente segregado ya que la mayor parte de oficios que las componen han sido tradicionalmente ocupados por hombres. El objetivo central del presente artículo es visibilizar las principales formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres en este sector teniendo en cuenta sus trayectorias y condiciones laborales. El análisis atiende a la necesidad de profundizar nuestra comprensión de los mecanismos que conducen al éxito en la inserción laboral femenina en ocupaciones altamente segregadas y los retos a los que se enfrentan. La aproximación metodológica se ha basado en la realización de 11 entrevistas en profundidad a mujeres técnicas de luces y sonido, un grupo de discusión de siete mujeres técnicas empleadas de un teatro público y una exploración etnográfica partiendo de mi posición como técnico de luces en varios montajes teatrales.

**Palabras clave:** Discriminación; Trabajadoras Técnicas; Espectáculos en Vivo; Precariedad; Posición de minoría

## [en] Perverse harmonies between precariousness, segregation and discrimination. Technical workers in live shows as a case study

**Abstract.** Professions in the technical sections of live shows are deeply segregated due to the fact that most occupations have been traditionally occupied by men. The main goal of this paper is to highlight the main forms of discriminations women in the sector must face taking into account their professional trajectories and working conditions. The analysis pursues the necessity to deepen our understanding of the mechanisms which lead to a successful incorporation of women in segregated occupations and the challenges they confront. The methodological approach has been based on 11 in-depth interviews with professional women in the lighting and sound departments, a focus group with seven professional women working in the sector from different departments and an ethnographical exploration taking advantage of my position as a light technician in several theatrical productions.

**Keywords:** Discrimination; Technical Workers; Live Shows; Precariousness; Minority position

**Resumen:** 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Intermitencia y precariedad en el sector. 4. La posición de minoría de las mujeres técnicas. 4.1. (In)visibilidad. 4.2. Polarización y aislamiento. 4.3. Estereotipación y asimilación. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Kuric Kardelis, S. (2022). Armonías perversas entre precariedad, segregación y discriminación. Trabajadoras técnicas de espectáculos en vivo como estudio de caso. *Sociología del Trabajo*, 101, 315-327.

## 1. Introducción

Los trabajos en sectores técnicos de iluminación, sonido o maquinaria en espectáculos en vivo han sido tradicionalmente ocupaciones de dominación masculina y en este artículo me centraré en el análisis de las dos primeras áreas. El objetivo central del presente artículo es visibilizar las principales formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres en este sector profesional teniendo en cuenta sus trayectorias y condiciones laborales. El análisis de las trayectorias profesionales de mujeres técnicas en espectáculos en vivo como estudio de caso atiende a la necesidad de

<sup>1</sup> Universidad Complutense de Madrid.  
E-mail: [striborkuric@ucm.es](mailto:striborkuric@ucm.es)

profundizar nuestra comprensión de los mecanismos que conducen al éxito en la inserción laboral femenina en ocupaciones altamente segregadas y a las problemáticas a las que se enfrentan. La investigación se enmarca en el proyecto: “Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen pública” (Ref. CSO201454339-P) cuyos resultados ya se han difundido en anteriores publicaciones (Aguado Bloise et al., 2018; Ibáñez et al., 2017). No obstante, en el presente texto se persigue ampliar y diversificar la información sobre el caso que nos ocupa y tener en cuenta las particularidades que lo diferencian de otras ocupaciones altamente segregadas. Para ello, partiré de un análisis del contexto laboral y las condiciones de trabajo características en este tipo de sectores para profundizar en los efectos específicos que experimentan las mujeres por el hecho de encontrarse en minoría. A la hora de analizar esta realidad emplearé la ya clásica “teoría del *tokenismo*” de Kanter (1977) que analizaba el efecto de la estructura en la posición que ocupaban las mujeres en el ámbito corporativo y complementaré el análisis con revisiones posestructuralistas del modelo de la “mujer *token*” como la desarrollada por Lewis y Simpson (2012).

A la hora de cuantificar la segregación en los sectores técnicos de espectáculos en vivo los únicos datos disponibles son los del Anuario de Estadísticas Culturales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte<sup>2</sup> donde se aborda la categoría de: “Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural”. En 2015 trabajaban en esta categoría 136.200 hombres (el 71,4%) y 54.500 mujeres (el 28,6%) y en 2020 los datos pasan a 239.200 hombres (el 65%) y 128.300 mujeres (el 34,9%). Como vemos, la tendencia en los últimos años ha sido hacia la reducción de la segregación, no obstante, teniendo en cuenta que en esta categoría también se incluyen profesiones y sectores técnicos feminizados – como podrían ser los de sastrería, peluquería y caracterización – podemos inferir que en las áreas en las que nos centramos la diferencia es mucho más acentuada.

Las principales barreras que se han ido encontrando las mujeres para trabajar como técnicas están relacionadas con la endogamia corporativa y con una cultura organizacional hecha a medida por y para hombres (Kuric, 2018). En relación con el primer elemento, en España no ha existido un modelo de formación reglada para facilitar el acceso a este tipo de profesiones hasta finales de los años ochenta e incluso a día de hoy la oferta formativa especializada se encuentra muy limitada. Los principales mecanismos de acceso al sector se basaban en una regulación comunitaria de la entrada, redes informales de contactos que con frecuencia se basaban en vínculos familiares. Este tipo de dinámicas se observan también en otros sectores masculinizados como la estiba portuaria o en talleres mecánicos en los que la profesión se pasaba de padres a hijos (Aguado-Bloise, 2018; Maira Vidal, 2017). A pesar de que en los últimos años esta práctica se ha reducido y se han extendido modelos de entrada al trabajo basados en algún tipo de experiencia formativa reglada o prácticas profesionales, elementos que facilitan el acceso de las mujeres, sigue existiendo una fuerte segregación ocupacional por género heredada de los modelos informales de inserción laboral en el sector. Por otro lado, la cultura organizacional hace referencia a las normas formales e informales y los patrones de comportamiento asociados a las personas que conforman una organización, la forma distintiva en que estas personas entienden su trabajo y se relacionan con las demás (Krackhardt & Kilduff, 1990). En el caso que nos ocupa, los elementos cognitivos y simbólicos que podemos calificar como una cultura organizacional particular de los sectores técnicos en espectáculos en vivo están basados en estereotipos de género que discriminan a las mujeres.

## 2. Metodología

La aproximación metodológica que he implementado para captar las características y las consecuencias de la segregación ocupacional ha sido fundamentalmente cualitativa. Al poner el foco sobre el sector de profesiones técnicas en espectáculos en vivo se trata de un estudio de caso que, en líneas generales, pueden definirse como: “*una investigación multifacética en profundidad, usando métodos de investigación cualitativos, de un fenómeno social singular*” (Orum, Feagin, & Sjoberg, 1991, p. 2), cuyo objetivo es estudiar la particularidad, la unicidad del caso en singular (Simons, 2011). No se busca la generalización estadística ni la significatividad sino la significación sociológica, su importancia para avanzar en la comprensión de la realidad.

Como investigación integrada en un proyecto más amplio con más estudios de caso, el plan de construcción de la información ha seguido un enfoque basado en la “inducción analítica”. En el diseño de la investigación se acordó el tipo de entrevista a realizar y su guion y se partía de un marco teórico compartido. El trabajo de campo se llevó a cabo en 2017 y la principal fuente de información se ha basado en la realización de once entrevistas semiestructuradas en profundidad a mujeres técnicas especializadas en las áreas de iluminación y sonido junto a un grupo de discusión de siete mujeres técnicas empleadas en un teatro nacional de Madrid y pertenecientes a varias disciplinas técnicas. La selección de las entrevistadas se inició partiendo de un muestreo subjetivo por decisión razonada, en términos de Corbetta (2003, p. 288), de tres trabajadoras con las que había colaborado previamente y a partir de allí se desplegó una estrategia de “bola de nieve” y Los criterios de selección de la muestra se han basado en la incorporación de diferentes cohortes de edad y también se han tenido en cuenta las principales formas de contratación a las que se suele tener acceso en el sector: por un lado, profesionales *freelance* o autónomas y trabajadoras contratadas por obra y servicio y, por otro lado, profesionales con contrato indefinido o fijo habitualmente vinculadas al sector público.

<sup>2</sup> Anuario de Estadísticas Culturales (Varios Años). p.66. Recuperado el 28/03/22 de: <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/naec/portada.html>

El foco se ha puesto sobre sus trayectorias profesionales y su percepción del efecto que podía llegar a tener su posición de minoría en el sector sobre su carrera a través de una “aproximación interpretativa” (Corbetta, 2003: 18). Siguiendo el trabajo de Vallés (1999, pp. 203–204) y Kvale (2011, p. 87), el mecanismo con el que se ha controlado, al menos parcialmente, la amplitud del discurso, ha sido el partir de un guion de entrevista. Los temas abordados incluyen el proceso de toma de decisión y acceso a la ocupación, la descripción de su trayectoria profesional, el impacto de ser trabajadora en minoría sobre su situación en la organización y su visión de sus derechos como trabajadora y de las políticas públicas de igualdad. El análisis se ha basado en la búsqueda de patrones y diferencias a través de la codificación sistemática de las transcripciones de las entrevistas y del grupo de discusión. La media de duración de las entrevistas realizadas fue de una hora y el grupo de discusión fue de dos horas. Una vez finalizado el trabajo de campo los materiales fueron analizados a través del programa informático “ATLAS.ti.”, que permite crear sistemas de redes conceptuales (Abela, García-Nieto, & Corbacho, 2007, p. 135). Para apoyar el análisis se incluirán fragmentos de las entrevistas a lo largo del texto.

Se ha perseguido la saturación de los datos generados mediante la obtención de patrones repetitivos en los análisis de los discursos y la falta de emergencia de nuevas lógicas en el trabajo de campo. Como observan Saunders et al. (2017), más que plantear si se ha alcanzado o no la saturación total, en sus diferentes facetas y en términos dicotómicos, conviene plantearse qué nivel de saturación se ha alcanzado y hasta qué punto es suficiente para cumplir con el objetivo de la investigación. Teniendo en cuenta la emergencia de patrones repetitivos y la correlación de los mismos con el resto de estudios de caso vinculados al proyecto se determinó que no era necesario continuar ampliando la muestra puesto que ya era posible reflejar la posición de las mujeres en los sectores técnicos de los espectáculos en vivo. A la hora de definir un nivel de saturación adecuado ha sido fundamental la complementariedad de la metodología desplegada con mi propia experiencia como técnico de luces y sonido en numerosas producciones teatrales entre 2014 y 2018. Durante ese período he trabajado cómo técnico una media de 10 funciones de teatro anuales tanto en giras como en temporadas. Siguiendo el modelo de Guber (2011, p. 57), se ha desplegado la técnica de la observación participante a modo de complemento analítico de las categorías y códigos registrados en el resto de técnicas discursivas para afianzar el conocimiento reflexivo sobre el fenómeno observado y para comprobar la validez de los supuestos extraídos.

También es importante tener en cuenta algunas limitaciones derivadas de la muestra como es la imposibilidad de abarcar en su totalidad el complejo universo de los espectáculos en vivo teniendo en cuenta la variabilidad de la que se compone (teatro, circo, música, danza, etc.). A pesar de ello, combinar las entrevistas en profundidad con el resto de aparatos metodológicos desplegados ha permitido ajustarse a los objetivos iniciales de la investigación con una variabilidad considerable de contextos profesionales. El tipo de espacios en los que han trabajado de forma más o menos regular las mujeres participantes han sido salas de teatro privadas, teatros municipales y nacionales, salas de conciertos privadas, espacios públicos en abierto habilitados para realizar espectáculos en vivo (plazas, parques, calles...) y centros culturales.

### 3. Intermitencia y precariedad en el sector

Los espectáculos en vivo se integran en lo que actualmente es conocido como Industrias Culturales y Creativas (ICC). Este tipo de sectores combinan la creación, la producción y la comercialización de contenidos creativos que contienen elementos intangibles de naturaleza cultural (Bonilla, Maroto, & Sanz, 2012). Como analizan Smith y Mckinaly (2009, p. 34), la integración de actividades creativas y artísticas a la lógica productiva industrial a la hora de generar productos creativos persigue incrementar el valor que se obtiene de las personas que trabajan en el sector. Esta deriva hacia la industrialización de la producción artística y creativa ha supuesto la extensión de elementos como el trabajo gratuito, la atomización de la fuerza de trabajo y las exigencias de auto-gestión y movilidad suponen un incremento de la precariedad en la fuerza de trabajo (Oakley, 2014).

En este punto es fundamental diferenciar entre dos grandes modelos de contratación extendidos en los sectores técnicos de espectáculos en vivo puesto que determinan claramente el modo en el que las mujeres se ven afectadas por su posición de minoría (Kvande & Rasmussen, 1994). Un modelo es el de trabajadoras *freelance* o autónomas que ofrecen sus servicios a empresas culturales, ya sean especializadas en la producción de espectáculos en vivo o en la oferta de servicios técnicos. Estas fórmulas tienden a asociarse a modelos de trabajo flexible caracterizados por una intermitencia inherente al trabajo por proyectos, algo que también ocurre con las trabajadoras contratadas por obra y servicio. Teniendo en cuenta la distribución porcentual en la categoría de “Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural” en el Anuario de Estadísticas Culturales<sup>3</sup> de 2021 un 50,6% trabajaría con esta fórmula. Por otro lado, un 49,4% contaría con un contrato indefinido. Este modelo se encuentra en el personal contratado en centros públicos de producción y exhibición de espectáculos y en medianas y grandes empresas que ofrecen todo tipo de servicios técnicos para la producción de espectáculos. Las organizaciones con redes dinámicas e intermitentes tienden a suponer modelos de precarización mucho más pronunciados que en las estructuras con jerarquías y plantillas estables y las malas condiciones laborales se suman a las discriminaciones que sufren las mujeres. No obstante, la estabilidad

<sup>3</sup> Ibid., p.66

en las plantillas también potencia elementos de discriminación estructural que no se ven en modelos más flexibles. A lo largo del texto se irán explicitando las diferencias entre los dos modelos.

Poniendo el foco sobre los espectáculos en vivo, el sector cuenta con toda una serie de particularidades que agudizan la precarización de la fuerza de trabajo (Eikhof & Warhurst, 2013, p. 497). La variabilidad y la multiplicidad de elementos interrelacionados y profesiones que entran en juego a la hora de producir un espectáculo dificultan su estandarización y evitan que se extienda una perspectiva de producción masiva como ocurre en otros sectores de producción cultural industrial. Para continuar desgranando las dinámicas de producción de espectáculos en vivo y el modo en el que afecta a las trabajadoras culturales, he definido cuatro elementos específicos que diferencian la producción creativa de otro tipo de producciones industriales: a) La centralidad de la creatividad individual y, como resultado, el desarrollo de productos únicos que, además, en el caso de los espectáculos en vivo son intangibles y efímeros. b) La producción basada en proyectos que sitúa a la intermitencia como eje del sector. c) El alto grado de informalidad y fluidez en las estructuras de contratación y regulación de derechos laborales. d) El carácter vocacional del trabajo que implica recompensas intrínsecas y simbólicas asociadas al desarrollo del mismo.

En primer lugar, el carácter intangible de muchos de los productos o servicios comercializados dificulta la medición del esfuerzo dedicado o el valor asociado a los mismos (Becker, 2008). Esto hace que tareas que componen el trabajo no sean visibilizadas como parte del empleo, como por ejemplo la auto-promoción, que habitualmente no está remunerada. También ligado al carácter de los productos artísticos en sí, su valor de mercado depende en gran medida de su originalidad y diferenciación por lo que no todos los productos creativos generan beneficios, son productos de alto riesgo (Caves, 2002). Teniendo en cuenta que la incertidumbre forma parte intrínseca del proceso creativo ante la imposibilidad de estandarizar la producción artística, los trabajadores y trabajadoras culturales con modelos de contratación flexible se configuran como monopolistas de su propia producción y compiten entre ellos en el mercado de trabajo. En esta dinámica de competencia entre monopolios ilimitados hay una relativa facilidad a la hora de sustituir un monopolio por otro (Hesmondhalgh, 2002), elemento también presente en los discursos de profesionales con contratos indefinidos en empresas privadas. A esto se le suman particularidades específicas de los sectores técnicos de espectáculos en vivo como es el desajuste entre la realidad del trabajo y la dificultad a la hora de tipificar las tareas y los tiempos en convenios colectivos, como abordan varias de las profesionales entrevistadas:

El problema es que nosotros como somos un gremio muy particular, hay cosas del convenio que están adaptadas a Administración, entonces el tema es ese, que no está adaptado a lo que es el trabajo técnico. Es más, nosotros hemos estado... yo los primeros contratos que me hicieron en la empresa privada estaba en metalurgia, o sea que no era ni espectáculos, metalurgia, o sea yo era oficial de metalurgia; o sea qué tiene que ver esto, en industria. (Mónica, 45, maquinista y técnica de iluminación)

Actualmente este tipo de sectores se rigen por el “II Convenio colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos)”, aprobado en mayo de 2021<sup>4</sup>, no obstante, su incumplimiento sigue siendo muy frecuente, especialmente en el ámbito privado. En los discursos de las mujeres técnicas también se percibe esta tendencia al describir la necesidad para incorporar el máximo número de tareas y conocimientos para maximizar la posibilidad de acceder al empleo, con la intensificación laboral que esto conlleva:

Quieren un técnico que sea conductor, que lleve a los actores y el decorado en la furgoneta, que te levantes a las seis de la mañana para coger a la gente a las siete de la mañana, llegar al sitio, al pueblo a las diez de la mañana, montar todo el día, hacer todo el bolo, acabar, desmontar todo y luego devolver a la peña a sus casas. [...] Quieren que una única persona haga todo, luces, sonido y audiovisuales. (Sara, 41, técnica de iluminación y sonido)

Una segunda particularidad en este tipo de sectores es la producción basada en proyectos, extendida prácticamente en la totalidad de las ICC (Eikhof & Warhurst, 2013; Hesmondhalgh, 2002), que implica una intermitencia inherente al trabajo creativo. Esta intermitencia supone un repunte en el riesgo y la inestabilidad que trabajadores y trabajadoras deben asumir, ya que no hay ninguna certeza de que al terminar un proyecto se les volverá a contratar. Este rasgo genera dinámicas de precariedad laboral intrínsecas a las industrias creativas (Gill & Pratt, 2008). Como muestra el siguiente fragmento, la intermitencia y el trabajo informal se asume como elemento básico del modelo de trabajo y tiene consecuencias extremadamente perjudiciales para la fuerza de trabajo:

Mucha intermitencia, mucho trabajo que haces gratis, mucho trabajo que cuando te lo pagan está muy mal pagado, las condiciones y como que peleas, aguantas, pero la cosa no termina de mejorar nunca y hay gente que tira la toalla [...] Afecta a la posibilidad de tener un futuro más o menos claro porque, vamos, yo jubilación creo que no voy a tener porque con la precariedad que hay, cotizo lo mínimo, lo justo, muchas veces en negro, cuando cotizas además cotizas muy poco, de una manera muy intermitente y yo no sé, es

<sup>4</sup> «BOE» núm. 120, de 20 de mayo de 2021, páginas 61825 a 61836. Recuperado el 26/03/22 de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8425](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8425)

que prefiero no pensarlo, prefiero vivir en el momento y en el momento en el que no pueda seguir o lo que sea ya veré que me invento. (Renata, 35, técnica de iluminación y sonido)

La intermitencia intrínseca a los modelos productivos del sector junto al incumplimiento del convenio colectivo lleva a importantes dificultades a la hora de planificar a largo plazo puesto que componentes básicos del sistema de bienestar como es la jubilación o la seguridad social no están asegurados. Otra consecuencia de la intermitencia es la presión por no rechazar ningún trabajo, como observa una de las entrevistadas:

La parte mala es que si dices que no, normalmente no te vuelven a llamar, o sea y hay sitios que si te conocen y trabajas bien pues mira, hoy no puedes, no pasa nada y tienen más gente, pero normalmente si tú ya dices que no muchas veces no te llaman. Entonces tienes que compaginártelo un poco diciendo a todo que sí. (Ana, 26, técnica de sonido)

El trabajo por proyectos implica que una tarea fundamental y no remunerada que se engloba en la profesión, especialmente en el ámbito de la producción privada, es asegurar la autopromoción. El hecho de maximizar las posibilidades de acceder a otros proyectos con los mismos empleadores y el hecho de no aceptar una oferta de empleo tiene consecuencias directas sobre futuras oportunidades.

El tercer aspecto al es importante hacer referencia es una tendencia a la informalidad en la estructura empresarial que componen las ICC (Hesmondhalgh & Baker, 2011), por lo que las contrataciones se desarrollan a través de procesos poco estandarizados. El capital social, en términos de Bourdieu (2011), basado en contactos formales e informales, se vuelve fundamental a la hora de acceder al empleo en este tipo de sectores (Grugulis & Stoyanova, 2012). Es importante diferenciar entre el ámbito público y el privado puesto que en el primero sí hay procesos de selección estandarizados y bolsas de empleo, no obstante, continúa siendo una forma marginal de acceso al empleo e incluso en el ámbito público puede tener relevancia el capital social, como muestra una de las entrevistadas en el siguiente fragmento:

En la privada es por contactos, o sea, porque de repente un amigo te pasa un trabajo y tal, o alguien no lo puede hacer. Y en la pública que yo sepa ahora mismo está la bolsa de trabajo, una bolsa de trabajo pública y se llama a la gente para contrataciones [...] Cuando yo entré [en un teatro público] a mí me llamaron porque conocía, porque un amigo me conocía realmente, o sea, que entrabas en contrataciones pequeñas y luego salieron las plazas pero yo entré así, o sea, entré porque alguien me conocía. (Iris, 39, técnica de iluminación)

Por último, cabe destacar que el carácter vocacional del trabajo implica recompensas intrínsecas e internas en el desarrollo del mismo. Generalmente, la vocación o la llamada – “calling” en inglés – suele relacionarse con una sensación de propósito, definido como la intención de conseguir algo que tiene valor tanto para sí mismo como para el resto; o de significado y sentido sobre la naturaleza de uno mismo (Dik & Duffy, 2009). De este modo, la vocación implica que el trabajo en sí genera satisfacción, o “motivación intrínseca” (Amabile, 1997), diferenciándose de la noción del trabajo como medio para conseguir recursos y beneficios que invertir cuando no se está trabajando (Wrzesniewski, Mccauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Esto resulta especialmente evidente cuando preguntaba a las mujeres entrevistadas si era importante la vocación para trabajar en el sector:

Como no tengas vocación con todo lo que tienes que aguantar aquí, olvídate. Esto tiene que ser un amor profundo y absoluto, mayor que cualquier otra cosa, tienes que tener un amor por esto mucho mayor que el que puedas tener a una pareja, a hijos y a todo, porque esto tiene que ser de verdad tu todo si estás dispuesto a dedicarte y asumir todo lo que implica, porque implica un cambio en tu vida tan grande, muchas cosas a las que tienes que renunciar y que no vas a poder hacer, y muchas cosas con las que no vas a poder conciliar, que ya te puede gustar. (Renata, 35, técnica de iluminación y sonido)

Existe un vínculo claro entre la vocación por trabajar en un sector y el grado de precariedad al que la fuerza de trabajo está dispuesta a exponerse. Una de las ideas que quiero evidenciar es que la motivación para mantenerse en un sector creativo es más compleja de lo que parece, en palabras de Oakely (2014, p. 151): “*the enthusiasm and passion of entrepreneurs is rarely simple and can be mixed and even paradoxical*”. Esta paradoja se materializa a raíz de una continua e inevitable tensión entre una lógica artística y una lógica mercantilista o comercial de los sectores creativos (Banks, 2007; Haunschild & Eikhof, 2009). Hay toda una serie de autores que han analizado esta noción del “trabajo por amor” en las ICC y cómo esto se traduce en una frontera difuminada entre el ocio y el trabajo permitiendo asumir mayores niveles de precariedad laboral y auto-explotación. En términos de Banks (2007, p. 58): “*the love of art can lead workers to neglect the care of the self*”. Algunos ejemplos se encuentran en McRobbie (2002) a través de la industria de la moda o Umney y Krestos (2014) al observar las trayectorias de músicos de jazz y el caso de las mujeres entrevistadas también refleja esta realidad:

Lo que pasa que es un curro divertido, es un curro que te lo pasas bien. [...] Ningún día es igual, aquí por ejemplo en un sitio como este sí, más o menos puedes tener días muy parecidos, pero cada día tratas con una persona, cada día tienes una historia que montar diferente, trabajas con gente distinta, también te hace más... conoces gente de todos los sitios. (Vanesa, 39, técnica de iluminación y sonido)

También hay varios autores que analizan el modo en el que la imagen de un sector hace que se vuelva más deseable para posibles empleados aunque se rebajen las expectativas de estabilidad económica a través de la idea de “*cool jobs*” o “*culturally desirable jobs*” (Neff, Wissinger, & Zukin, 2005, p. 331). Dentro de esta imagen de trabajos “divertidos” un elemento fundamental es el rechazo a la monotonía que también observa McRobbie (2007) en el ámbito de la moda y la música popular. Una de las principales remuneraciones simbólicas que se obtienen en el sector de los espectáculos en vivo es esta ausencia de monotonía, como se observaba en el último verbatim.

#### 4. La posición de minoría de las mujeres técnicas

En este apartado me centraré en el tipo de interacción que se genera en el trabajo entre la minoría femenina y la mayoría masculina, específicamente el modo en el que las mujeres técnicas perciben esa posición de minoría, en términos de Kanter (1977) y el impacto que tiene sobre sus carreras. Para Kanter, en ocupaciones en las que predomina un tipo social en una ratio del 15 al 85 por ciento, el grupo más común, en este caso el de los hombres, será el dominante y representará la norma social y la cultura imperante en la ocupación. Por otro lado, el grupo reducido de mujeres ocupará la posición de “token” que tendrá que enfrentarse a tres retos que emergen de su posición de minoría: la visibilidad, la polarización y la estereotipación o asimilación.

La teoría de Kanter se asocia al feminismo liberal porque enfatiza las similitudes esenciales entre hombres y mujeres como individuos y pone el foco sobre las diferencias numéricas de género en las organizaciones como el origen de las desigualdades y discriminaciones en profesiones altamente segregadas. Este modelo se conoce como la “teoría de la masa crítica”, en la que se argumenta que si un número suficiente de mujeres accede a una ocupación segregada cambiaría automáticamente la cultura del trabajo producto de la propia presencia femenina. Siguiendo esta línea teórica, combatiendo la segregación ocupacional de género permitiría erradicar las diferencias de género en la organización sin producir grandes conflictos ni resistencias.

Por otro lado, los actores de las organizaciones desde un enfoque posestructuralista se analizan como el producto del contexto histórico y cultural en el que viven y se parte de que las relaciones de género se basan en relaciones de poder profundamente inscritas en cualquier organización y son permanentemente desplegadas por las personas que las componen. Partiendo de esta base, el género atraviesa las ocupaciones altamente segregadas y tiene impacto, aunque se reduzca el grado de segregación (Lewis & Simpson, 2012). Investigaciones centradas en profesiones en las que las mujeres han dejado de ser una minoría numérica tan acentuada –como en la policía o en algunas áreas de la construcción– han demostrado que la toma de decisiones continúa estando dominada por los hombres (Greed, 2000; Ibáñez Pascual, 2018). En cualquier caso, conviene enfatizar la relevancia que sigue teniendo la teoría del tokenismo de Kanter en la actualidad con independencia de las ratios numéricas entre hombres y mujeres actuales en profesiones tradicionalmente segregadas. A continuación exploraré el efecto que tienen los tres fenómenos del efecto de la estructura –la visibilidad, la polarización y la asimilación– en la vida de las mujeres técnicas en espectáculos en vivo.

##### 4.1. (In)visibilidad

En primer lugar, el hecho de ser un número reducido multiplica la visibilidad que tienen las mujeres en el puesto de trabajo. Esto tiende a generar consecuencias negativas para las mujeres puesto que sienten más presiones, se controla más escrupulosamente su acceso al trabajo y las tareas que desempeñan y puede llegar a implicar un ambiente de trabajo hostil (Lewis & Simpson, 2012). Esto genera dos tipos de mecanismos fundamentales: por un lado, al verse más señaladas se incrementa el grado de presión que experimentan a la hora de desempeñar su trabajo sin errores o incrementando la productividad y, por otro lado, se despliegan estrategias para reducir su grado de exposición.

En todas las entrevistas realizadas a las mujeres técnicas de luces y sonido he podido observar múltiples puntos en los que se hacía referencia a la sensación de tener que demostrar más que sus compañeros para obtener el mismo reconocimiento. Esta presión por tener un mayor rendimiento profesional que los hombres en algunos casos llega a percibirse como un esfuerzo constante a lo largo de toda la carrera profesional, como muestran los siguientes fragmentos:

Yo siempre lo he dicho, yo me he tenido que currar este puesto el doble que cualquier tío, pero el doble, a lo que te digo, hasta el nivel de ser el trato más correcto, si eres profesional eres el doble de profesional, para que te valoren. (Vanesa, 39, técnica de iluminación y sonido)

Yo creo que las mujeres estamos todo el rato teniendo que ser lo mejor, no nos permitimos fallos nunca. [...] es una lucha constante, todo el rato demostrar cosas, controlarte cuando te tienes que controlar. No

sé, si eres borde un día o das una mala contestación ya te sientes mal, y el hombre no. (María, 26, técnica de sonido)

Como se observa en los fragmentos anteriores, se despliegan varios argumentos a la hora de explicar esta necesidad de demostración permanente: En el primer fragmento se hace referencia a la “profesionalidad”, la necesidad de desempeñar todas las tareas asociadas al puesto de trabajo a la perfección y en el segundo fragmento se introduce también la presión vinculada al trato interpersonal en el trabajo, la obligación de establecer relaciones cordiales y no incomodar. En todos los casos se observa la lógica de tener que esforzarse más que los hombres para no ser infravalorada. Una combinación de estas presiones es muy común en todos los discursos de las mujeres entrevistadas.

Otro elemento relevante a tener en cuenta es que el punto álgido o la intensificación de la sensación de tener que demostrar más que los hombres se percibe a la hora de iniciar un proceso laboral con un nuevo grupo de personas, como exponen varias profesionales en los siguientes verbatims:

Al verte que tú no te echas para atrás, que hay que tirar mangueras, hay que no sé qué, hay que cargar, descargar y estás ahí la primera, entonces ya te respetan, pero tienes que demostrarlo. [...] Ya de primeras ya, o sea, tú cuando ves a un... o sea, cuando ven a un compañero técnico no le juzgan tanto, a lo mejor le pueden juzgar por el aspecto físico o por el chulito o por lo que sea, pero a ti te juzgan por, bueno, chica, esta, una floja. (Mónica, 45, maquinista y técnica de iluminación)

Al principio sí que era como: si ellos llevaban 2 focos yo llevaba 3, aunque no pudiera, me sangraba la mano, yo llevaba 3, me daba igual. [...] Y me dio ciática, que estuve fatal, estuve de baja. (Nuria, 21, técnica de sonido)

En este punto pasamos a analizar el segundo mecanismo desplegado por las mujeres a la hora de gestionar su visibilidad desde la posición de minoría, reducir su grado de exposición, perseguir la “invisibilidad” (Lewis, 2006). Las mujeres técnicas de luces y sonido detallan en sus entrevistas estrategias concretas en sus conductas o hábitos que les permiten invisibilizar o camuflar su condición de género como las que se ven en los siguientes fragmentos:

Yo he descubierto también la forma de trabajar de los tíos porque como estás casi siempre trabajando con hombres, el cómo son, cómo son sus conversaciones, cómo se resuelven y cómo tal, ya tengo un.... La verdad que me marca porque luego a la hora, cómo tú dices, de relacionarte también asocias muchas pautas de tu conversación me pueden surgir analogías. (Bea, 39, técnica de iluminación y sonido)

A lo mejor cosas típicas que esté dentro del mundo femenino pues no lo llesves mucho en el trabajo. (Sara, 41, técnica de iluminación y sonido)

Como se observa en los fragmentos anteriores, resulta muy recurrente la idea de “hablar de cosas de hombres” como estrategia y, aunque menos frecuente, también se alude directamente a “esconder la feminidad”. A pesar de estas adaptaciones, en los discursos no se suele presentar como algo problemático e incluso se hace referencia a cierta sensación de orgullo personal y profesional asociada al hecho de haber sabido adaptarse e integrarse en un “mundo de hombres”:

Yo quizá tengo un bagaje o una seguridad que sí que me la ha dado también el manejarme [...] bregando continuamente con hombres, con hombres que no son tu grupo de amigos [...] Que son cañeros vaya. Y el hecho de viajar con ellos, el hecho de..., a mí me lo dicen muchas compañeras, me dicen: ‘jo tía, qué ovarios tienes’ o ‘cómo aguantas’ y tal. Y bueno, a mí sí me da a veces, sí lo miro y digo: ‘qué poderío’. [...] yo si de algo es verdad que me ha dado a mí lo que te decía antes, bagaje personal y tal, sí es que es de haberme hecho con todos ellos. (Iris, 39, técnica de iluminación).

De este modo, se intuye que el adaptarse a una cultura organizacional mediada por el grupo dominante de hombres forma parte de lo que las mujeres acaban considerando una tareas más en su puesto de trabajo. En este sentido se puede hacer referencia también a los “recursos culturales compartidos”, en palabras de Kalmijn (2002, p. 399), que conforman la cultura organizacional, constructos que permiten a las personas que conforman la organización interpretar y predecir la actividad desarrollada por la misma y en algunos pasos pueden ser un factor de cohesión de la fuerza de trabajo. No obstante, cuando el patrón de la cultura organizacional y de los recursos culturales compartidos está basado en la masculinidad, al ser el grupo mayoritario, se corre el peligro de excluir a grupos minoritarios.

#### 4.2. Polarización y aislamiento

Un segundo fenómeno que deben afrontar las mujeres *token* en el puesto de trabajo es que con frecuencia se genera una dinámica de polarización que enfatiza las similitudes entre los miembros del grupo dominante, los hombres, y las

diferencias en contraposición con las mujeres. Esta dinámica se traduce en un proceso de aislamiento que se observa, sobre todo, en los espacios informales de socialización vinculados al trabajo, como describe una de las mujeres entrevistadas en el siguiente fragmento:

Cuando no te conocen como que se cortan un poco, tal, y luego ya, pues bueno, sin problema. Pero sí es cierto que al principio como que se guardan un poco más de hacer determinados comentarios, como que tienen un poco más de cuidado [...] hasta que se acostumbran un poco de ¡coño, es una mujer! Por dónde le entramos. Pero bueno, al final, pues sí, es una cuestión, pues eso, cultural. (Laura, 51, técnica de sonido y profesora de FP)

La mayoría de las mujeres no perciben esta polarización en ámbitos de interacción informal como algo necesariamente problemático puesto que, como hemos comentado anteriormente, existe incluso una sensación de orgullo en la habilidad para “navegar” el mundo de los hombres y adaptarse a sus conversaciones y expresiones. No obstante, también aparecen en los discursos experiencias concretas en las que la polarización y el aislamiento sí tienen consecuencias muy negativas. Un ejemplo lo aportaba una de las técnicas al recordar cómo al inicio de su carrera viajaba mucho haciendo giras con espectáculos de teatro y conciertos y se debía enfrentar permanentemente a un contexto muy adverso:

Es un mundo muy adverso... tienes que aguantar muchísimas horas; muy mal, muy mal pagado para lo que estás haciendo, que te juegas la vida cada dos por tres y un sector ampliamente, que era masculino al cien por cien, eran orcos. Entonces pues claro, yo lo primero que ahí intentando aprender un poco lo que es el oficio, que aprendí muchísimo, pero a base de hostias también porque me comía unos marrones impresionantes para todo y me echaban la culpa a mí, claro, cómo no, eso estaba ahí. (Bea 39, técnica de iluminación y sonido)

Como se puede observar, por el hecho de ser una mujer *token* estaba expuesta a llevar a cabo tareas aburridas o poco valoradas y también se le hacía responsable de cualquier contratiempo que ocurriese en el proceso de trabajo. En la misma línea, otra de las mujeres técnicas hacía referencia a mecanismos desplegados por hombres del sector para “defender” y reforzar su posición ante las mujeres:

Para economizar recursos se requiere que la misma persona pues esté más formada y realice como todos los trabajos posibles. Entonces bueno, pues si el trabajo lo podían realizar tres hombres y una mujer, pues esos tres hombres y una mujer quedan dos hombres siempre. Entonces claro, si hay recortes y las mujeres siempre han sido una minoría las primeras que se van a la calle normalmente son las mujeres. (Paola, 29, técnica de sonido)

El fragmento anterior muestra prácticas discriminatorias como la tendencia a contratar personas con categorías sociales similares, dinámicas de “homofilia” en el trabajo (McPherson, Smith-Lovin, & Cook, 2001). De este modo, grupos minoritarios en términos de étnia, edad, sexo o clase y origen social se ven perjudicadas a la hora de acceder al empleo o a puestos de responsabilidad y a mantenerlo (Clare, 2013; Gill, 2014; A. O’Brien, 2014) where the importance of urban aesthetics and social networks leads to tight geographic clustering. The aim of this paper is (i. También es importante destacar en este punto una diferencia fundamental que se observa entre el ámbito privado y el público. En el sector privado las mujeres técnicas tienden a tener itinerarios muy flexibles, trabajan con muchas empresas y el acceso al empleo suele estar vinculado a su capital social por lo que se reduce el riesgo de verse aisladas en un grupo de hombres. Sin embargo, las mujeres que trabajan en instalaciones culturales públicas sí tienden a permanecer de forma estable en las mismas plantillas y esto intensifica este tipo de dinámicas, como se observa en el siguiente verbatim:

[Hablando de un teatro público] Es un teatro donde a mí me han marcado, pero les ha faltado físicamente mearme. A mí me marcaron como diciendo: ‘no se hace nada más de lo que tienes que hacer’. Y sobre todo venía por el tema de las horas extras, no querían que hiciese horas extras mis compañeros de iluminación porque, claro, ellos eran plantilla fija, yo estaba itinerante y, bueno, es un poco como, pues no sé, piensas que es echarle piedras sobre su propio tejado o que haces méritos para que luego te llamen, o sea intrusismo para ellos. Pero tú entras bien, no entras en plan intrusismo de... es el hijo de uno, que eso está a la orden del día de allí, ese intrusismo está [...] vente para acá chaval, que tienes que sacar adelante a la familia, sepas o no sepas... lo que es un enchufe. (Sara, 41, técnica de iluminación y sonido)

Ha sido muy frecuente encontrar en los discursos sobre las plantillas de instalaciones culturales públicas la referencia a “corralitos”, “grupitos”, o incluso “manada” a la hora de referirse al modo en el que algunos hombres establecen barreras informales ante las mujeres del sector para proteger sus cuotas de poder o promover el acceso de otros hombres con menos cualificación o méritos que las mujeres.

### 4.3 Estereotipación y asimilación

El tercer fenómeno al que se enfrentan las mujeres del sector por el peso de la estructura es que el grupo dominante de hombres impone sus creencias estereotipadas sobre las mujeres *token* distorsionando sus características sociales y estableciendo una norma en la cultura organizacional del sector basada en estereotipos de género descriptivos y prescriptivos, en términos de Burgess (1999). A esta distorsión de las mujeres *token* para encajar en las generalizaciones de la norma se le denomina asimilación. La norma masculina actúa en las dinámicas profesionales pero se presenta a sí misma como una categoría neutra. Históricamente la masculinidad se ha construido como un “vacío” de significado al identificarse con lo universal y así en la práctica actúa a modo de norma en apariencia neutral, invisibilizando sus efectos (García García, 2008). Sin embargo, las mujeres técnicas son juzgadas y evaluadas en su puesto de trabajo desde una normativa generada por el grupo mayoritario de hombres y quienes se desvían se ven expuestas a penalizaciones. De este modo, se genera el “role entrapment” o “atrapamiento de rol” que limita el acceso de las mujeres a posiciones y tareas en el ámbito profesional que no se ajusten a la norma.

El impacto negativo de los estereotipos de género para las mujeres en ocupaciones segregadas se viene analizando en numerosos sectores en los últimos años (Aguado Bloise et al., 2018; Ibáñez et al., 2017). Los principales ejemplos son estereotipos basados en la fuerza física, sobre conocimientos técnicos, mecánicos o científicos, sobre la movilidad y la disponibilidad horaria y sobre la capacidad de mando y autoridad sobre otras personas. Por el tipo de tareas que se realizan, tanto en el ámbito de la luminotecnia como para las mujeres sonidistas, todos los estereotipos mencionados tienen un impacto sobre sus carreras profesionales.

En primer lugar, los estereotipos basados en una menor fuerza física de las mujeres, observados también en el sector de la construcción o en fuerzas de seguridad del estado (Dainty, Neale, & Bagilhole, 1998; Ibáñez Pascual, 2018), se refleja en los discursos de las mujeres técnicas cuando hablan del proceso de descarga y carga, manejo, colocación y posterior desmontaje del material y en ocasiones puede ser el principal impedimento a la hora de acceder a un puesto de trabajo, como muestra una de las entrevistadas:

En un trabajo sí que me rechazaron por ser chica. Mi hermano había estado trabajando en [nombre de sala de conciertos], se interesó, dijo oye... como tienen una sala de discoteca y tal: ‘mi hermana trabaja en sonido y tal y como tiene trabajo a veces sí, a veces no, ¿podría dar el curriculum de mi hermana?’, ‘sí, mándalo a esta dirección, pero ya te digo yo que va a ser difícil’, ‘pero ¿por qué no?’, ‘es que al ser chica y tal’... [...] Y luego la respuesta fue más o menos eso de: ‘es que el volumen de trabajo a nivel de carga y de peso no sé si va a estar muy acorde contigo’. (Ana, 26, técnica de sonido)

En segundo lugar, el estereotipo de una menor aptitud para la mecánica o para el uso de la tecnología, mecano-fobia y tecnofobia, han sido también reflejados en investigaciones sobre talleres de reparación de vehículos o en el sector de la informática (Fernández Casado, 2018; Maira Vidal, 2017). Son estereotipos además muy vinculados al estereotipo de la masculinidad racional frente a la feminidad emocional, que también se traduce en estereotipos sobre una supuesta menor aptitud para las matemáticas y las ciencias, como muestra el ejemplo de mujeres en profesiones STEM (Farrell & McHugh, 2020; L. O’Brien, Blodorn, Adams, Garcia, & Hammer, 2015). En nuestro caso de estudio se tienen que desplegar conocimientos técnicos y matemáticos para configurar el enfoque o el panorama sonoro y en los discursos resulta evidente el impacto que tienen:

Sí que he notado al principio sobre todo de: “oye, pues vete tú recogiendo esto y yo voy a lo otro”. Y yo me deba cuenta que lo otro o era más técnico intelectualmente o era más pesado físicamente. Entonces al final al principio te callas, porque primero no da... y no quiero, aparte de que no quiero líos. (Nuria, 21, técnica de sonido)

En tercer lugar, está el estereotipo de que las mujeres son menos proclives o capaces de asumir riesgos, reflejado también en investigaciones sobre la policía o el ejército (Ibáñez Pascual, 2018; Lande, 2007). Para las mujeres técnicas esto se observa al verse limitadas en el acceso a tareas que suponen cierto riesgo como subirse a una escalera o a una grúa para enfocar los focos, colgar los altavoces, etc. El siguiente fragmento ejemplifica esta cuestión además de reflejar también el problema de la (hiper)visibilidad que se ha abordado en la sección anterior:

Cuando vinieron los de la empresa de grúa, montaron la grúa y todo, dijeron: ‘¿Quién se va a subir en la grúa?’ Yo era la directora de foto y dije: ‘yo’; me dijeron: ‘¿tú? Eres la primera mujer que se nos sube en la grúa’... O sea, que me diga eso una empresa que tiene más de 30 años alquilando en el sector, es muy duro, y yo “¿en serio?”; y dice “sí, sí, te lo prometo” [...] y me estuvieron haciendo hasta fotos, hasta fotos subida en la grúa. (Renata, 35, técnica de iluminación y sonido)

En cuarto lugar, el estereotipo de una menor disposición para la movilidad y la inestabilidad horaria está muy asociado a la naturalización de las mujeres como responsables del trabajo reproductivo y doméstico (Abril et al., 2015; Tobío, 2012) y las dificultades con la conciliación familiar en este tipo de sectores. Se trata de un estereotipo

muy presente en otras profesiones como las de maquinistas de locomotora o pilotos de aviación comercial (Doncel, 2017; Narocki, 2017). La movilidad territorial y la inestabilidad en los horarios forma parte intrínseca de las trayectorias laborales de la mayoría de trabajadoras técnicas, no obstante, es durante la realización de giras cuando más se potencian los efectos del estereotipo. El tiempo que se pasa fuera del hogar familiar, especialmente en caso de tener hijos o hijas, la convivencia con el resto de personal del equipo durante el período de estancia y el hecho de tener que coordinarse con el personal de destino cada vez que se desplaza el espectáculo son tres elementos que dificultan el trabajo de las mujeres en giras, como se en el siguiente fragmento:

La gente que hace giras, pues claro, está abocada a que de vez en cuando pues se tiene que ir un mes fuera o dos meses o lo que sea y fuera, pues incluso a otro continente. Y eso ya es, cuando se tienen hijos, como que los hombres es como más natural; bueno, pues vuelve dentro de dos meses, pero las mujeres está muy, muy, muy poco asumido. [...] Que implica además que te vas con un grupo de gente en el que la mayoría son hombres, entonces te vas a convivir dos meses, pues eso, con 20 o 30 personas. [...] todavía sigues escuchando esos comentarios de: 'bueno, se va dos meses, bueno, verás, tal, igual no vuelve, igual se queda allí con alguno'. Cosas que normalmente a los hombres no se les dice. (Laura, 51, técnica de sonido y profesora de FP)

Por último, en quinto lugar, prácticamente en todas las profesiones segregadas se observa un estereotipo ligado a la falta de capacidad de mando o autoridad frente a otras personas empleadas dificultando el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, algo especialmente presente cuando se pone el foco sobre las mujeres en puestos de dirección (Bryan, Pope, & Rankin-Wright, 2021; Stainback, Kleiner, & Skaggs, 2016; Terjesen, Sealy, & Singh, 2009). Para las mujeres técnicas este es un elemento crucial incluso en los casos en los que las trabajadoras no tienen un puesto de dirección puesto que hay situaciones en las que es necesario coordinar equipos, como cuando hay personal externo de carga y descarga del material, o cuando llegan a un teatro o sala de conciertos para preparar un espectáculo y se tienen que poner de acuerdo con el personal en plantilla del espacio:

Llegas y tú eres responsable de esa compañía porque eres el único técnico, o hay otro técnico, pero vamos, eres el responsable porque tú has hecho el plano [...] ¿Se me acercan a mí lo primero? No, se acercan a mi compañero. Siempre van a los tíos, a las tías las suelen ignorar bastante. [...] Me pasó en una empresa que fuimos a por un equipo, dije cómo colocar un equipo, no se me hizo caso por el motivo que sea, se colocó de otra forma, se tuvo que sacar el equipo entero y volverlo a meter como yo dije. [...] porque tu cabeza es femenina. (Bea, 39, técnica de iluminación y sonido)

Investigaciones como la de Rosalind Gill (2006, 2014) en el sector audiovisual muestran que el impacto de estos estereotipos no es un elemento aislado sino generalizado en todo el ámbito de la producción cultural. En el imaginario colectivo se asocia a los hombres a las capacidades técnicas e intelectuales y a las mujeres a las capacidades interpersonales y comunicativas, segregando mediante un proceso aparentemente naturalizado la distribución de tareas en ámbito laboral. Además, se ha constatado que las mujeres en este tipo de sectores esperan tener menor poder interpersonal en campos masculinos y esto también contribuye a que pierdan interés por seguir este tipo de itinerarios profesionales (Chen & Moons, 2015) a questionnaire study, male undergraduates were more interested in science, technology, engineering, and mathematics (STEM).

## 5. Conclusiones

A lo largo del texto se ha ido analizando el contexto laboral en el que trabajan las mujeres técnicas de luces y sonido y los efectos de la segregación ocupacional sobre sus carreras. Una de las conclusiones fundamentales que podemos extraer del análisis es que los efectos de la segregación ocupacional no se pueden desligar de las condiciones laborales de la fuerza de trabajo.

En producciones públicas de espectáculos en vivo se tiende a contar con plantillas estables de trabajadores y trabajadoras en los sectores técnicos y el efecto de estructura teorizado por Kanter (1977) se observa con claridad: las mujeres son más visibles, perciben una polarización en las dinámicas de socialización y también se ven afectadas por los estereotipos establecidos por la norma masculina. La estabilidad en las plantillas y el hecho de tener que negociar a lo largo del tiempo con el mismo grupo de personas, en su mayoría hombres, las reglas de la cultura organizacional puede intensificar los conflictos y las formas de discriminación en este tipo de espacios. No obstante, también hay toda una serie de mecanismos que se pueden implementar y se implementan para reducir el impacto de la posición de minoría de las mujeres en producciones públicas. Las formas de acceso al empleo están más reguladas, hay un mayor escrutinio de la aplicación de leyes de igualdad y también hay una mayor presencia sindical, como ejemplifica el siguiente fragmento:

Otro jefe en una selección de personal, en la que había un chico y una chica, dos técnicos que están ahora con nosotros, ella tenía mejor curriculum que él [...] había que decidir entre uno para salir de gira y otro para estar en Madrid y él inmediatamente dijo: ‘no, pero para salir de gira él’. Y le dijeron: ‘¿por qué?, la que tiene más curriculum para salir de gira es esta chica’. En ese caso había gente de sindicatos controlando una historia de igualdad y como él no tenía argumentos se calló. (Iris, 39, técnica de iluminación)

El efecto de la estructura también afecta a las mujeres técnicas en producciones privadas de espectáculos en vivo pero se les añaden también otro tipo de dificultades. El capitalismo contemporáneo ha integrado la organización laboral individualizada y basada en proyectos intermitentes potenciando valores como el emprendimiento, el trabajo en red y la flexibilidad por encima de carreras estables y compromisos continuados en el seno de una empresa concreta (Boltanski & Chiapello, 2002). Cuando los individuos se convierten en su propia empresa, no sólo su éxito sino también su fracaso se vuelven problemas individualizados ante los que únicamente se plantean soluciones biográficas (Beck, 1998). En términos de Bourdieu (1998), podríamos hablar de “trabajadores reflexivos”, responsables tanto de sus beneficios como de sus pérdidas. Cuando los efectos de la posición de minoría se juntan con una posición estructural adversa ligada a la precariedad del sector la discriminación que deben afrontar las mujeres técnicas se intensifica claramente.

Como reflexión final es importante destacar un elemento transversal que he podido encontrar en los discursos de prácticamente todas las mujeres entrevistadas, el hecho de que la situación del sector en términos de discriminación de género ha mejorado considerablemente en las últimas décadas. Ejemplo de ello es este fragmento del grupo de discusión:

Hemos entrado un montón de gente nueva, tanto mujeres como también hombres más jóvenes o con otra mentalidad, que nos hemos hecho un hueco, que nos hemos demostrado y hemos demostrado a los demás que somos válidas, que no somos unas niñas monas, que venimos a trabajar y yo creo que ha sido más eso que elementos exteriores. (Grupo de discusión, entre 40 y 60, técnicas de luces, sonido, vestuario y caracterización)

En algunos casos se aportan argumentos que encajarían con la “teoría de la masa crítica”, atribuyendo el cambio en la profesión al acceso de cada vez más mujeres. Sin embargo, la mayoría de los discursos se refieren a la lucha de las mujeres y también de los hombres desde dentro de la profesión por cambiar paulatinamente la cultura organizacional del sector. Esta lógica cuadra con el modelo posestructuralista de Lewis y Simpson (2012) para explicar las opresiones y resistencias experimentadas por mujeres en ocupaciones segregadas. Es importante no poner el foco sobre el número de mujeres en un tipo de trabajo sino en los elementos que sirven para mantener y reproducir la norma social masculina imperante en la profesión y las formas de resistencia a la norma. En lugar de centrarse en el grupo dominante de hombres podríamos hablar del “centro dominante” para referirnos al modo en el que se reparte y articula el poder en la ocupación. Como objetivo para continuar profundizando sobre este tipo de problemáticas sería fundamental abordar las respuestas y resistencias que han adoptado las mujeres del sector en futuros análisis, puesto que resulta evidente que la inserción laboral femenina en ocupaciones altamente segregadas continúa generando importantes problemas.

## 6. Bibliografía

- Abela, J. A., García-Nieto, A., & Corbacho, A. M. P. (2007). *Evolución de la Teoría Fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos nº40.
- Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., ... Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3–22. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>
- Aguado-Bloise, E. (2018). Mujeres en la estiba. In E. Aguado-Bloise & E. B. Doncel (Eds.), *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant Humanidades.
- Aguado Bloise, E., Ballesteros Doncel, E., Fernández Casado, A. B., García Mingo, E., Ibáñez Pascual, M., Kuric Kardelis, S., ... Narocki, C. (2018). *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. (E. Aguado Bloise & E. Ballesteros Doncel, Eds.). Valencia: Tirant Humanidades.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39–58.
- Ballesteros Doncel, E. (2017). Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa pública. En *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 275–311). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Banks, M. (2007). *The Politics of Cultural Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, Buenos Aires: Paidós Básica.
- Becker, H. S. (2008). *Los mundos del arte : sociología del trabajo artístico*. Bernal (Buenos Aires): Universidad Nacional de Quilmes.

- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bonilla, J., Maroto, R., & Sanz, C. (2012). *Las industrias culturales y creativas, un sector clave de la nueva economía*. (F. IDEAS, Ed.). Retrieved from [www.fundacionideas.es](http://www.fundacionideas.es)
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (2011). The Forms of Capital. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural Theory: An Anthology*. Malden, Oxford, Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bryan, A., Pope, S., & Rankin-Wright, A. J. (2021). On the Periphery: Examining Women's Exclusion From Core Leadership Roles in the "Extremely Gendered" Organization of Men's Club Football in England. *Gender and Society*, 35(6), 940–970. <https://doi.org/10.1177/08912432211046318>
- Burgess, D. J. (1999). Who Women Are , Who Women Should Be : Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping. *Psychology Public Policy and Law*, 5(3), 665–692. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>
- Caves, R. E. (2002). *Creative Industries: contracts between art and commerce* (1st Harvar). Cambridge (Massachusetts); London (England): Harvard University Press.
- Chen, J. M., & Moons, W. G. (2015). They won't listen to me: Anticipated power and women's disinterest in male-dominated domains. *Group Processes and Intergroup Relations*, 18(1), 116–128. <https://doi.org/10.1177/1368430214550340>
- Clare, K. (2013). The essential role of place within the creative industries: Boundaries, networks and play. *Cities*, 34, 52–57. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.05.009>
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y Técnicas de Investigación social*. (J. M. Cejudo, Ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Dainty, A. R. J., Neale, R. H., & Bagillhole, B. M. (1998). Women' careers in large construction companies: expectations unfulfilled? *Career Development International*, 4(7), 353–357.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work : Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist* 2009, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Eikhof, D. R., & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations*, 35(5), 495–508. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0061>
- Farrell, L., & McHugh, L. (2020). *Exploring the relationship between implicit and explicit gender-STEM bias and behavior among STEM students using the Implicit Relational Assessment Procedure*. *Journal of Contextual Behavioral Science* (Vol. 15). Association for Contextual Behavioral Science. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.12.008>
- Fernández Casado, A. B. (2018). Segregación por género en el ámbito de la informática: el caso de Murcia. In *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant Humanidades.
- García García, A. (2008). ¿Qué les pasa a los hombres? A propósito de las dinámicas identitarias masculinas en la modernidad tardía. *Arxius*, 18, 41–52.
- Gill, R. (2006). *Technobohemians of the new Cybertariat? New media work in Amsterdam a decade after the Web*. Amsterdam: Institute of Network Cultures. Retrieved from [https://www.networkcultures.org/\\_uploads/17.pdf](https://www.networkcultures.org/_uploads/17.pdf)
- Gill, R. (2014). Unspeakable inequalities: Post feminism, entrepreneurial subjectivity, and the repudiation of sexism among cultural workers. *Social Politics*, 21(4), 509–528. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu016>
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). *In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work*. *Theory, Culture & Society* (Vol. 25). <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
- Greed, C. (2000). Women in the Construction Professions: Achieving Critical Mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181–196.
- Grugulis, I., & Stoyanova, D. (2012). Social Capital and Networks in Film and TV: Jobs for the Boys? *Organization Studies*, 33(10), 1311–1331. <https://doi.org/10.1177/0170840612453525>
- Guber, R. (2011). *La Etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores.
- Haunschild, A., & Eikhof, D. (2009). Bringing Creativity to Market: Actors as Self-Employed Employees. In *Creative Labour : working in the creative industries, Critical Perspectives on Work and Employment* (pp. 156–173). New York: Palgrave Macmillan.
- Hesmondhalgh, D. (2002). *The Cultural Industries* (3rd ed.). London: SAGE.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative Labour. Media work in three cultural industries*. New York: Routledge.
- Ibáñez, M., Ballesteros Doncel, E. , Casado, A. B. F., Maira Vidal, M. del M., Narocki, C., Narocki, V., ... Vicente, M. R. (2017). *Mujeres en Mundos de Hombres*. (M. Ibáñez, Ed.). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez Pascual, M. (2018). Mujeres en la policía nacional. In E. Aguado-Bloise & E. B. Doncel (Eds.), *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina* (pp. 29–44). Valencia: Tirant Humanidades.
- Kalmijn, M. (2002). Inter marriage and Homogamy: Causes, Patterns, Trends. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 395–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.395>
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.

- Krackhardt, D., & Kilduff, M. (1990). Friendship Patterns and Culture : The Control of Organizational Diversity. *American Anthropologist*, 92, 142–154. <https://doi.org/10.1525/aa.1990.92.1.02a00100>
- Kuric, S. (2018). Discriminación sutil y nuevas formas de sexismo: Mujeres técnicas de iluminación y sonido. In E. Aguado Bloise & E. Ballesteros Doncel (Eds.), *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina* (pp. 97–111). Valencia: Tirant Humanidades.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. (Ediciones). Madrid.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1994). Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 163–173. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90018-3](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90018-3)
- Lande, B. (2007). Breathing like a soldier: Culture incarnate. *Sociological Review*, 55(SUPPL. 1), 95–108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2007.00695.x>
- Lewis, P. (2006). The quest for invisibility: Female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 13(5), 453–469. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00317.x>
- Lewis, P., & Simpson, R. (2012). Kanter Revisited: Gender, Power and (In)Visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 141–158. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>
- Maira Vidal, M. del M. (2017). Mecánicas en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. El caso de las microempresa. In *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 161–190). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415–444. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>
- McRobbie, A. (2002). De Holloway a Hollywood: ¿felicidad en el trabajo en la nueva economía cultural? In P. du Gay & M. Pryke (Eds.), *Cultural economy: Cultural analysis and commercial life*. (pp. 97–115). London: SAGE Publications Ltd.
- McRobbie, A. (2007). The Los Angelisation of London Three short-waves of young people’s micro-economies of culture and creativity in the UK. European Institute for Progressive Cultural Policies (EIPCP). Retrieved from <http://eipcp.net/transversal/0207/mcrobbe/en/print>
- Narocki, C. (2017). Las mujeres piloto en la aviación comercial. La desregulación laboral juega en contra. In *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 223–274). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Neff, G., Wissinger, E., & Zukin, S. (2005). Entrepreneurial labor among cultural producers: “cool” jobs in “hot” industries. *Social Semiotics*, 15(3), 308–334. <https://doi.org/10.1080/10350330500310111>
- O’Brien, A. (2014). “Men own television”: why women leave media work. *Media, Culture & Society*, 36(8), 1207–1218. <https://doi.org/10.1177/0163443714544868>
- O’Brien, L., Blodorn, A., Adams, G., Garcia, D., & Hammer, E. (2015). Ethnic variation in gender-STEM stereotypes and STEM participation: An intersectional approach. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 21(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/a0037944>
- Oakley, K. (2014). Good Work? Rethinking cultural entrepreneurship. In C. Bilton & S. Cummings (Eds.), *Handbook of Management and Creativity* (pp. 145–159). Leeds: Edward Elgar. <https://doi.org/10.1111/b.9781444331899.2011.00023.x>
- Orum, A. M., Feagin, J. R., & Sjoberg, G. (1991). Introduction: The Nature of the Case Study. In J. R. Feagin, A. M. Orum, & G. Sjoberg (Eds.), *A Case for the Case Study* (pp. 1–26). Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., ... Jinks, C. (2017). Saturation in qualitative research : exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Simons, H. (2011). *Estudio de caso: teoría y práctica*. Madrid: Morata.
- Smith, C., & McKinlay, A. (2009). Creative Labour: Content, Contract and Control. In C. Smith & A. McKinlay (Eds.), *Creative Labour: working in the creative industries* (pp. 29–50). New York: Palgrave Macmillan.
- Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization? *Gender and Society*, 30(1), 109–135. <https://doi.org/10.1177/0891243215602906>
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320–337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399–422. <https://doi.org/10.3989/ris.2010.08.26>
- Umney, C., & Kretsos, L. (2014). Creative labour and collective interaction: the working lives of young jazz musicians in London. *Work, Employment & Society*, 28(4), 571–588. <https://doi.org/10.1177/0950017013491452>
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People’s Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 33(31), 21–33.