



El «techo de cristal» en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional

The «glass ceiling» in Spanish filmmakers: discourses and social representations in a case of occupational segregation

Esperanza Roquero García^(*)

Universidad Complutense de Madrid - España
eroquero@cps.ucm.es

Resumen

El artículo se focaliza en los mecanismos de creación y reproducción del "techo de cristal", a partir de una parte de los resultados obtenidos en un proyecto de investigación sobre la igualdad de género en el cine español. Tras visibilizar la desigualdad efectiva entre varones y mujeres en las categorías ocupacionales de la cinematografía española, se analiza el tipo de mediaciones sociales que intervienen en la equidad de género entre las personas que ocupan las categorías profesionales más altas. A partir de entrevistas abiertas, se esclarecen los discursos y las representaciones sociales que actúan como resistencias a la igualdad de género; sobre ellas se fundamenta la discriminación. Los resultados ponen de

Abstract

This article focuses on the mechanisms of creation and reproduction of the "glass ceiling". It is based on some of the results of a research project on gender equality in Spanish cinema. After studying the effective inequality between men and women in the occupational categories of Spanish cinema, we analyze the type of social mediations involved in gender equity among those who are in the higher occupational categories. From qualitative interviews, we show the social discourses and representations which act as barriers to gender equality. Discrimination is based on this. The results show the distance between two conceptions: on the one hand, the professional requirements in the direction of films; on the other hand, those

manifiesto la distancia entre dos valoraciones: la relativa a los requisitos profesionales en la dirección de largometrajes y aquella adjudicada a las habilidades o competencias profesionales de las directoras de cine; distancia que se sustenta en una concepción esencialista.

Palabras clave: *dirección cinematográfica, género, segmentación ocupacional, discursos sociales.*

awarded to professional skills of women filmmakers. Distance is based on an essentialist conception.

Keywords: *filmmakers, gender, occupational segmentation, social discourses.*

1. INTRODUCCIÓN

El incremento en las tasas de actividad de las mujeres en el ámbito laboral de la sociedad de nuestro entorno ha sido uno de los aspectos más destacados como símbolo del gran cambio generado desde el final del siglo XX y el inicio del siglo XXI. Sin embargo, aunque el acceso laboral de las mujeres se haya generalizado no lo ha sido en todos los niveles de las jerarquías organizativas, de tal forma que los puestos más altos son mayoritariamente ocupados por hombres. La presencia y participación desigual por sexo en los niveles jerárquicos más elevados reflejan el conocido “techo de cristal” en tanto límite a las carreras profesionales y políticas en la vida de las mujeres. En todas las sociedades, las relaciones sociales están mediadas por la diferente posición de poder alcanzada, y las relaciones de género no son ajenas a tal consideración. La producción y reproducción de la desigualdad se genera a través de fórmulas específicas de dominación, por ello estudiar el “techo de cristal” implica abordar el poder, conocer los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en los mismos términos que los varones. Al igual que en otros ámbitos, el déficit de paridad de género en las ocupaciones profesionales más altas, o más cercanas a la toma de decisiones, contrasta con que el principio de la igualdad de género forme parte de los fundamentos de nuestro sistema político. Contraste que incita a averiguar las distintas representaciones sociales adoptadas en el sector cinematográfico para obtener las claves que impiden hacer efectiva dicha igualdad.

Este artículo surge a partir de una investigación sobre la igualdad de género en el cine español¹ y, específicamente, a consecuencia de revisar y profundizar sobre una parte de los resultados alcanzados. Con él pretendemos contribuir a estudiar las fronteras de la desigualdad en el sector cinematográfico en un momento de la historia del empleo femenino que, como expresa Maruani, “es un periodo de contrastes y paradojas, de avances evidentes y retrocesos impertinentes” (2000: 18).

La revisión sobre las teorías más relevantes nos conduce a una selección de las aportaciones conceptuales sobre las que se trabaja. Tras una breve presentación sobre la estructura ocupacional desagregada por sexo, nos focalizamos y reflexionamos sobre las entrevistas realizadas a

¹ Plan Nacional de I+D+i N° 128/06.

profesionales, hombres y mujeres de alta cualificación, acerca del sentido atribuido a la igualdad en el éxito profesional. Los discursos encarnan los recursos lingüísticos y estratégicos que el colectivo hablante utiliza para expresar sus puntos de vista, actitudes y valores; recursos por los que construyen su particular representación de sí mismos, de las relaciones sociales y de los hechos. Así, el objeto de estudio afronta principalmente los discursos sobre la igualdad de género en el marco profesional del sector cinematográfico producidos por profesionales de alta cualificación. La investigación empírica facilita desentrañar aquellos factores vinculados a las creencias y valores que inciden en la discriminación en un sector donde, generalmente autoidentificado como progresista, difícilmente se expresan las opiniones que no son políticamente correctas frente a la equidad. Las entrevistas siguieron un guión que, como es habitual en este tipo de entrevistas, es orientativo a fin de garantizar la información discursiva necesaria y, al mismo tiempo, facilitar que el discurso fluya lo más espontáneo y menos coercitivo posible. En nuestro caso, la importancia de captar la diversidad de posiciones discursivas acerca de las interpretaciones y las imágenes sobre la igualdad de género determinó el diseño muestral en la investigación. La muestra se compone de cualificaciones altas segmentadas por sexo configurando un total de 25 entrevistas, con 13 mujeres y 12 hombres -inicialmente producción, dirección, distribución y crítica cinematográfica, a las que se añadió la categoría de guionistas por darse en varias ocasiones actividades profesionales solapadas-; el diseño muestral se justifica tanto por ser estas cualificaciones las que se encuentran en las posiciones de mayor poder como por localizarse, precisamente en ellas, el conocido “techo de cristal”.

La relevancia de la dimensión simbólica sobre la que se asienta la producción y reproducción de la desigualdad nos aboca a un enfoque sociológico; bien entendido que “al igual que las tenencias a la sumisión, aquellas que llevan a reivindicar y ejercer la dominación no están inscritas en la naturaleza y tienen que estar construidas por un prolongado trabajo de la socialización” (Bourdieu, 2000: 67).

2. ENFOQUES SOBRE GÉNERO Y DESIGUALDAD

El techo de cristal contemporáneo oculta una discriminación indirecta, aquella no reflejada en las leyes pero manifiesta en los resultados

diferenciales. Así “la discriminación indirecta se define en primer lugar como una medida aparentemente neutra que afecta de manera desproporcionada a las personas de un sexo, en la mayoría de los casos las mujeres, salvo que dicha disposición esté objetivamente justificada con independencia del sexo de las personas interesadas y resulte apropiada y necesaria” (Lanquetin 2000: 176).

A la hora de analizar la desigualdad entre hombres y mujeres en las empresas y organizaciones, la literatura especializada en género advierte sobre el carácter estructural de la posición minoritaria (Kanter, 1977). Resaltar que el tamaño de un grupo condiciona la interacción entre hombres y mujeres en el mundo organizativo de la empresa permite el estudio de las consecuencias asociadas. Ahora bien, el estudio de tales consecuencias será posible siempre y cuando tal elemento estructural -o el déficit cuantitativo de mujeres- se asocie a la disparidad de poder social adscrita pues esto es lo que determina las relaciones de sumisión (Zimmer, 1988). Ante esta situación, la salida se sitúa en la “masa crítica” que designa, junto a una reducción del déficit numérico, “un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece” (Valcarcel, 1997, cit. por Osborne, 2005: 176). La deficiencia se sitúa en el conocimiento sobre cómo organizaciones específicas, con características singulares y a la vez comunes en tanto son un reflejo de la sociedad, generan y mantienen la desigualdad por género dentro de las organizaciones.

En cuanto a los trabajos empíricos, la recopilación de trabajos aportados por Martínez Tola (2006) atiende a la bibliografía del último período aparecida en los países desarrollados. La mayoría de estos trabajos concluyen que las diferencias interpersonales entre las mujeres y los hombres no explican ni justifican las dificultades que ellas encuentran en su ascenso profesional. A su vez, una investigación internacional sobre las élites del mundo de los negocios y del ámbito político (Liebig y Sans Onetti, 2004), al comparar dos generaciones de diferentes países, concluye que el concepto de “carrera” es principalmente masculino en la vida pública y profesional al estar constituida sobre la diferencia de género; y que, aunque las dinámicas difieren según los tipos de países, la selección y promoción para la cúspide de la jerarquía profesional en ambos ámbitos se sustenta todavía en características tradicionales de adscripción -origen,

estatus, sexo, raza o religión- frente a los principios de la meritocracia y la igualdad. Por su parte, las características específicas de la industria del cine y la televisión, en tanto contexto de riesgo y contratación temporal, parecen estimular los acuerdos interpersonales, los criterios informales y los estereotipos de género (Bielby & Bielby, 1996).

En el contexto español, algunas aproximaciones y estudios empíricos abordan desde hace algunos años la exclusión de las mujeres de los puestos directivos en el ámbito público, empresarial o político (Dema, 2008; Osborne, 2005; Gómez, Callejo y Casado, 2004; García de León, 2002; Sánchez-Apellán, 1997; Callejo y Martín Rojo, 1994). Paralelamente se abordan fórmulas de ejercer la dirección diferenciadas por género según el estilo comunicativo: mientras un estilo de mando más relacional, tradicionalmente propio de las mujeres, se extiende en la organización del trabajo en los últimos años, paradójicamente, aparece un estilo comunicativo emergente que actúa de boomerang para las propias mujeres (Martín Rojo, 2004). Aún con todo, todas las aportaciones se sustentan en una construcción social y, por tanto, en algo alterable según cada orden social, histórico y económico. A su vez, y respecto a los mecanismos de creación y reproducción de la menor presencia femenina en los puestos directivos, dos trabajos de interés ofrecen un amplio panorama sobre las diversas aportaciones al respecto en nuestro país (Molero, 2009; Osborne, 2005); al tiempo que consideran, entre otros elementos, los siguientes factores incidentes: liderazgo, acceso a los recursos, itinerario laboral, vínculo con las redes sociales, estilos de mando, contexto institucional para conciliar la vida laboral y familiar y modelos de socialización asociados a la presencia de los estereotipos de género.

La revisión bibliográfica realizada nos sugiere analizar si la movilidad limitada por el techo de cristal tiene adscrita una representación masculina acerca de la autoridad y el poder. Ahora bien, desde las ciencias sociales, distintas disciplinas han abordado la escasa o nula presencia de las mujeres en los puestos más elevados de la escala ocupacional acometiendo el análisis de variados aspectos o dimensiones del fenómeno. Una posible clasificación ante la diversidad de dimensiones abordadas apunta a dos grandes grupos -para su presentación, y a pesar de la interacción entre ambos, acudimos a una categorización según su objeto de estudio-: por un lado, en términos simbólicos, se analizan las creencias y los estereotipos de género adscritos a la idea de logro y, por otro lado, en términos materiales,

se estudia la segmentación ocupacional por sexos. El primer aspecto remite inicialmente a las teorías sobre el liderazgo, si bien nuestro marco interpretativo nos conduce hacia la teoría de las representaciones sociales y la teoría de la mediación; el segundo de los aspectos considerados nos introduce en el mercado de trabajo para determinar la específica segmentación ocupacional por sexos del sector.

3. OTROS MARCOS INTERPRETATIVOS

3.1. La idea del logro

El estudio del liderazgo ha acaparado gran parte de las investigaciones acerca de los mecanismos de creación y reproducción del techo de cristal. Si bien existe una variedad de definiciones acerca del liderazgo (Kaufman, 1977), la relación entre éste y el techo de cristal evidencia la complejidad del fenómeno en los distintos modelos generados. Al no existir un marco teórico homogéneo, concurren distintas aportaciones con fines explicativos y variedad de investigaciones divergentes tanto en el método como en el fundamento teórico al que recurren. En un intento de alejarnos de los estudios iniciales acerca del liderazgo focalizados principalmente en aspectos relativos a la personalidad, y de cara a los fines de esta presentación, las distintas variaciones o modelos encontrados al respecto surgen desde una teoría inicial: la denominada teoría de la congruencia del rol. Teoría elaborada inicialmente por Eagly que es desarrollada sucesivamente a través de distintos trabajos y aportaciones², y que analiza el papel de los estereotipos en el desarrollo de prejuicios sociales hacia mujeres que ocupan puestos de liderazgo. Ahora bien, no está demostrada la relación entre rasgos específicos -intelectuales o físicos- y la eficacia o el éxito del liderazgo. Y esto nos lleva a ampliar el panorama explicativo en tanto el concepto de liderazgo, generado desde el paradigma industrial y moderno, podría confundirse con el de líder, esto es, podría reforzar la idea de que la persona individual es quien genera el proceso -liderazgo-.

² Una amplia revisión de la teoría puede verse en Cuadrado *et al.* (2008) y en Martínez Tola *et al.* (2006).

Entre los estudios empíricos sobre liderazgo destacan los análisis sobre las causas y diferencias de logros por razón de género (Cuadrado *et al.*, 2008; Cuadrado *et al.*, 2004; Molero, 2004). Sin embargo, se ha enfatizado menos el cómo persiste la desigualdad, existiendo un cierto vacío en la investigación acerca del papel de las representaciones sociales existentes en las organizaciones. Aparecen tres razones que pueden explicar en parte tales lagunas. En primer lugar, los estudios de liderazgo no dan un enfoque integral que analice los mecanismos sociales que intervienen en la desigualdad, que analice por qué las prácticas organizativas, especialmente las que intervienen en la selección y promoción, inciden en la desventaja hacia las mujeres. En segundo lugar, reducir los modelos de liderazgo a las competencias personales implica no asumir el carácter social del liderazgo cuando éste se ha de situar en la lógica y en el contexto social específico. Así, no se trata tanto de hacer distintos modelos de liderazgo como de explicar que se trata de una construcción social y, como tal, puede ser analizada y transformada. Por último, y en tercer lugar, la investigación sobre el papel ejercido por las organizaciones en la desigualdad por género ha estado prácticamente ausente y, específicamente, en lo referido al “tratamiento” diferencial recibido por las mujeres en el ascenso y la promoción profesional.

3.2. La segmentación ocupacional del mercado de trabajo

La dinámica de las desigualdades por sexo y género manifestadas en la historia de nuestras sociedades responde a una doble dinámica: por un lado se sustenta sobre el principio de la división social y sexual del trabajo, que legitima el orden de razón masculino/femenino y establece funciones diferenciadas por sexo; por otro lado, conforme se cuestionan algunas premisas sociales, a lo largo de la historia y del cambio social se trasladan las delimitaciones o las asignaciones tradicionales atribuidas por esa división social y sexual del trabajo. El mercado del trabajo se ha de estudiar dentro de las relaciones sociales que lo conforman, esto es, como un fenómeno sometido a cambios, donde las relaciones sociales establecen las fronteras de la desigualdad y sus modificaciones: los límites se desplazan o se fijan conforme arriban o se estancan los cambios. Si por un lado el mercado de trabajo ha incorporado a las mujeres, por otro lado, tal incorporación real es todavía deficiente: se trata de una feminización del mercado de trabajo inacabada, desigual y precaria. Por ello, algunas posiciones invitan a analizar las fronteras e identificar los movimientos

que facilitan o impiden que se superen los límites (Maruani *et al.*, 2000: 16), pues “las antiguas desigualdades se perpetúan o se inventan otras nuevas a medida que se desplazan las fronteras”. De acuerdo con esto, se impone investigar los procesos sociales específicos donde se encuentran los límites de lo ocurrido en nuestro ámbito concreto: el sector cinematográfico.

Los enfoques centrados en el mercado de trabajo abordan el fenómeno del techo de cristal en la denominada segregación ocupacional de sexos; con ello se expresa que no hay similar acceso entre mujeres y varones a todas las ocupaciones, siendo todas sus fórmulas -horizontal y vertical-manifestaciones de la desigualdad ante el mercado. La denominada segregación horizontal por género designa la concentración sexuada por sectores o ramas de actividad mientras que la segregación vertical por género, sin embargo, se refiere a la concentración de varones y mujeres en ocupaciones o categorías de empleo específicas. La segregación horizontal ha de relacionarse con la mercantilización del trabajo: conforme las actividades productivas y de servicios se trasladan desde el ámbito doméstico al público (empresas y entidades), progresivamente, el incremento de las mujeres en el mercado de trabajo se sitúa principalmente en sectores y actividades que ya ocupaban anteriormente (Kreimer, 2004 cit. por Ibáñez Pascual, 2008: 89). Esta segmentación horizontal tiene claras consecuencias negativas, pues, a medida que se feminizan actividades y ocupaciones repercute negativamente en los salarios -los empleos con una mayor proporción de mujeres están peor pagados (Cohen y Huffman, 2003)-. Para algunos, hallarse en minoría con menor poder que los hombres en un ámbito laboral convierte a tal minoría numérica en un elemento estructural -“tokens” frente a “dominants” que diría Kanter (1977)-; elemento estructural que ha de acompañarse de un análisis sobre la desigualdad de poder en tanto determina las relaciones de subordinación y la percepción sobre tal desigualdad. Así un análisis sobre la estructura ocupacional no excluye desentrañar las representaciones, valores y creencias vinculadas en tanto éstas permiten analizar las situaciones de desigualdad y la incidencia del género. De ahí la importancia de atender a la relevancia que las representaciones sociales tienen acerca de las cualificaciones y su reparto entre géneros.

4. LOS RESULTADOS SOBRE LA REALIDAD DEL MERCADO: LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL SECTOR

La desigualdad de género en el mercado de trabajo es un tema que acapara cantidad de investigaciones al respecto. En el caso español, y a pesar del incremento del nivel educativo y las mayores tasas de actividad y ocupación alcanzadas por las últimas generaciones de mujeres, los modelos de inserción profesional emergentes en los últimos años conviven con viejas formas de desigualdad laboral, lo que repercute en limitar el acceso de la mujer a los puestos de dirección en las empresas. La concentración de las mujeres y los hombres en ocupaciones bien diferenciadas caracteriza la distribución del empleo español: más de la mitad de los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas (el 61% según los últimos datos censales). Aún con fluctuaciones, la segmentación ocupacional por sexo tiene una tendencia al alza a partir de los años ochenta e, incluso, cierta agudización tras alguna ligera caída en la evolución reciente de nuestro país (Cebrián y Moreno, 2008). A diferencia de lo ocurrido en los países de nuestro entorno, la segregación ocupacional por sexo sigue siendo un rasgo diferenciador del mercado de trabajo español durante la primera década del nuevo milenio (Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2008; Ibáñez Pascual, 2008). La segregación horizontal se intensifica por el incremento del empleo en aquellas ramas de actividad que más segregación contienen, mientras la segregación vertical aumenta al incrementarse el número de ocupaciones tradicionalmente femeninas y crecer el empleo entre mujeres en ocupaciones de signo femenino.

Nuestro ámbito de estudio -la producción cinematográfica- no es ajeno a las dinámicas mencionadas. Una breve presentación de nuestros resultados descifra la estructura ocupacional desagregada por sexo. La fuente de información utilizada parte de los largometrajes inscritos como producción nacional (excluidos los documentales) en el periodo 2000-2008; tal información procede de los Anuarios del Cine editada por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales del Ministerio de Cultura. Tras realizar un vaciado sobre las categorías profesionales contenidas en cada largometraje, la distribución de las categorías desagregada por sexo refleja una pirámide profesional semejante en algunos aspectos a la dinámica polar del modelo imperante en nuestro panorama nacional. Aunque carece de posiciones ocupacionales no

especializadas, la pirámide en el ámbito cinematográfico muestra en su evolución un sector escasamente innovador en cuanto a la estructura ocupacional y sus pautas de género: conforme más alta es la posición ocupacional, menor presencia de las mujeres mientras que, inversamente, estas se concentran en las ocupaciones con menor grado de cualificación en el sector. Así, los hombres son mayoría en las categorías profesionales que componen casi todos los grupos, especialmente en las ocupaciones vinculadas a funciones directivas y técnicas alcanzando una media de un 86% en todo el periodo en las categorías más altas; por su parte la presencia de las mujeres es tan sólo mayoritaria, y en porcentajes similares, en el conjunto de categorías adscritas al grupo de profesionales especializados en Peluquería, Maquillaje y Vestuario (Roquero, 2010). Aún con diferencias entre algunas categorías que apuntan algunas tendencias, tal desequilibrio en todo el periodo de estudio analizado evidencia la segregación ocupacional vertical existente en el ámbito de la producción cinematográfica.

Si bien los hombres detentan la mayoría de las ocupaciones y son mayoritarios en la cúspide, una presencia algo más equilibrada por sexos se revela en las categorías inmediatas de la jerarquía de mando - coordinador/a de producción, productor/a asociado, ayudante de dirección-; categorías donde las habilidades demandadas refieren a controlar, ejecutar y gestionar los recursos; funciones, por cierto, tradicionalmente ejercidas por las mujeres en el ámbito doméstico. En consecuencia, si bien estas categorías “ejecutoras” suponen una vía de entrada en el cine para las mujeres profesionales, reproducen las funciones tradicionales socialmente adscritas a las mujeres por lo que cabe dudar que aporten un carácter especialmente innovador al sector. Por último, el grupo de especialistas - Peluquería, Vestuario y Maquillaje- aporta el mayor porcentaje de mujeres lo que viene a reforzar la tradicional división sexual del trabajo: para ellas profesiones tradicionalmente femeninas y para ellos las ramas directivas y más técnicas del conocimiento. En suma, la estructura ocupacional en nuestro sector marca la extensión y las fronteras de la segmentación ocupacional: mientras ellas casi no alcanzan las posiciones profesionales de mayor poder y decisión, se siguen concentrando en las categorías tradicionalmente asignadas a las mujeres aunque se aprecia una tendencia ascendente en las ocupaciones “gestoras”. Minoría de mujeres con desigual poder en el ámbito laboral que confirma, también en nuestro sector, la existencia del denominado elemento estructural (Kanter, 1977).

Ahora bien, el proceso de cierre ocupacional se debe explicar por barreras tanto de orden interno como externo. Independiente de las barreras internas que puedan constituir parte de la identidad de las mujeres y que repercutan en sus prácticas de sumisión, aquí nos focalizamos en los mecanismos externos de exclusión, concretamente, en las representaciones sociales que repercuten en el proceso de discriminación hacia las mujeres.

5. ANÁLISIS DE LOS DISCURSOS: LAS REPRESENTACIONES SOCIALES ANTE LA IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN CINEMATOGRÁFICA

5.1. Acerca de los discursos tipo

Las entrevistas en profundidad realizadas a diferentes profesionales (mujeres y varones) situados en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional, y en los lugares de mayor incidencia de la cinematografía española, nos han permitido conocer cuáles son sus opiniones, percepciones y actitudes sobre las aberturas u obstáculos en el desarrollo de la igualdad. Los discursos, en tanto producto generado por las entrevistas, son analizados focalizándose en las interpretaciones del colectivo de profesionales que nos ocupan, detectando diferencias y disimilaridades discursivas; bien entendido que los discursos se producen en situaciones concretas y son también estrategias utilizadas por los sujetos para presentar -y seleccionar- lo que les parece más óptimo ante el interlocutor en situación de entrevista. Por su parte, tras la lectura pormenorizada de todas las entrevistas, el análisis del material cualitativo obtenido se inspira en el análisis sociológico del sistema de discursos (Conde, 2009), que permite alcanzar una tipología sobre las representaciones sociales contenidas en cada discurso. Este tratamiento consiste en revelar, para cada caso y colectivamente, las claves analíticas, establecer las configuraciones simbólicas o narrativas y determinar los ejes que permiten deslindar espacios semánticos diferenciados:

El análisis de resultados sobre las representaciones sociales refleja contenidos referidos a la información, valoración y actitudes que pudieran incidir en los procesos de selección para ejercer la dirección de películas. En este punto es obligado considerar que la división entre hombre y

mujeres se acompaña de contenidos específicos sobre las características que se consideran propias de uno y otro género. Ahora bien, lo femenino y lo masculino no es permanente ni natural pues tales visiones varían según el espacio y el transcurrir del tiempo de acuerdo con cada orden social, económico y cultural. Aún con todo, se trata de características estereotipadas que inciden en la visión sobre el ejercicio del mando. A partir de las cercanías y significados compartidos así como las distancias y las disidencias encontradas en las distintas posiciones, nuestro análisis afronta las representaciones sociales aparecidas bajo dos ejes o dimensiones principales: la igualdad (situación definida como presente o ausente) y el carácter atribuido a tal situación (causa o justificación sobre la misma). Como resultado se obtienen los siguientes tipos de discursos:

- Desigualdad por razón de género: bajo el prisma de la igualdad, esta pauta discursiva se caracteriza por adoptar una posición de reconocimiento de la desigualdad social presente por razón de género en el sector. En cuanto a cómo se enuncia tal situación se alude al carácter injustificado de tal desigualdad localizando sus causas principalmente en la lógica social imperante. Los varones y mujeres que esgrimen esta posición se muestran conscientes de la vulnerabilidad de las mujeres y, en consecuencia, de la discriminación ocupacional existente. Ahora bien, las mujeres en minoría que adoptan este discurso abogan por una posición crítica y una comprensión global sobre las consecuencias sociales de su visión, lo que les lleva a asumir distinto tipo de acciones -individual y colectivamente- para intentar luchar contra tal discriminación.

- Desigualdad como norma social: al igual que el anterior, las representaciones y visiones sociales contenidas en este discurso reconocen la existencia de la desigualdad y revelan cierto espíritu crítico pero, como elemento diferenciador, asocian tal desigualdad a un reflejo más del funcionamiento social. Su argumentación apunta a que la desigualdad existente en la selección de mujeres para ejercer la dirección cinematográfica procede, dicen, de las concepciones tradicionales acerca de las mujeres en toda la sociedad. En estos términos, se asume la desigualdad como un efecto reflejo del funcionamiento social, al cual atribuyen también cierto carácter de normalidad. Como expectativa de futuro, y posiblemente como una vía para descargar externamente el problema, apuntan a que nos encontramos en un proceso lento, pero ascendente hacia la igualdad.

- Igualdad de género y autoexclusión: frente a las anteriores, esta posición y la siguiente expresan menor sensibilidad y preocupación por la desigualdad social en materia de género en el sector. Se alude en varias ocasiones a la igualdad de derechos, a la importancia del derecho alcanzado para las mujeres en nuestras sociedades occidentales y a la relevancia del significado de tal derecho desde cualquier perspectiva histórica; se trata de profesionales que se esfuerzan por mostrarse ante el interlocutor, en la situación de entrevista, como personas defensoras de la igualdad de derechos. Sin embargo, junto a ensalzar lo que consideran un logro en la sociedad moderna al proclamar el derecho a la igualdad por razón de género, entienden que las diferencias sólo cabe explicarlas por la falta de interés de las propias directoras de cine, en suma, por la falta de motivación de la mujer: “*Ellas no es que no puedan, es que no quieren*”. La representación acerca de que son las propias mujeres las que se excluyen se complementa con el argumento acerca de la dureza del oficio, pretendiendo así justificar el restringido ejercicio profesional adscrito a la dirección de largometrajes.

- Igualdad de género y carácter natural de las diferencias: Como en la formulación anterior, aquí se parte de la existencia de igualdad entre los sexos y ausencia de barreras para ello. La argumentación apunta a la igualdad de derechos y enfatiza la igualdad coincidiendo con lo políticamente correcto. Sin embargo, conforme elaboran más detenidamente el discurso, la argumentación tiende a relegar la declaración formal de igualdad y alude, entonces, a las razones que justifican la diferencia a la hora de seleccionar a una u otra persona. Se trata de características de cada sexo diferenciados por naturaleza. Así, se ignora y hace inamovible la desigualdad social por razón de género y ésta se pretende justificar por diferencias “innatas” entre los dos sexos.

Esta tipología resume un abanico de posiciones entre la innovación y la tradición y expresa la dinámica entre el cambio y la estabilidad social en tanto distintas legitimidades, fuerzas y procesos se entremezclan como un continuo; al igual que en otros colectivos, conviven declaraciones de igualdad en el plano abstracto con estereotipos negativos (Callejo y Martín Rojo, 1994). Las representaciones sociales más innovadoras, junto con las más tradicionales e inmovilistas, evidencian los puntos de fricción, las tensiones acaecidas entre la estabilidad y el cambio social. Igualmente,

y como un espejo de la dinámica entre la producción y la reproducción social, un abanico de posiciones en torno a la discriminación se mueve entre los dos polos o modelos: la innovación y la tradición. La formulación más tradicional sostiene que la discriminación, de existir, es un hecho que afecta a todas las sociedades y sobre ello no es posible incidir. En el polo opuesto, con el discurso más innovador, despunta la conciencia sobre la existencia de discriminación por razón de sexo, inicios de la “masa crítica” (Osborne, 2005) que no llegan a superar el déficit cuantitativo.

5.2. Las representaciones sociales sobre las competencias requeridas en la dirección de largometrajes

Nuestro espacio analítico afronta igualmente las representaciones sociales que actúan específicamente como obstáculos a la equidad. Concretamente nos centramos en las valoraciones sobre los requisitos necesarios para ejercer la dirección cinematográfica -sean hombres o mujeres-. Tales creencias esbozan tres tipos de cualidades: las técnicas, el talento y la capacidad de mando. Salvo las primeras, que indican conocimientos amplios y específicos para llevar a buen puerto un producto con muchos oficios y saberes en diversas especialidades, el resto no queda expresamente caracterizado en las entrevistas realizadas.

Por su parte, el denominado “talento” no es fácilmente identificable a pesar de ser una expresión muy extendida entre las personas entrevistadas. Los hombres y mujeres vinculados a productoras cinematográficas hablan de la importancia de las “cualidades solicitadas en la dirección de una película” y de los requisitos o criterios de selección utilizados a la hora de “*levantar o no un proyecto*”. Ahora bien, las competencias demandadas se expresan inicialmente en términos difusos: “talento”, “creatividad”, “originalidad”... Con la dificultad de que aludir a la capacidad creativa, a la imaginación o al talento no aporta un criterio selectivo contrastable. De esta forma, el recurso a la originalidad o a la capacidad imaginativa de los individuos nos adentra en un terreno difícilmente comprobable que se desliza hacia las preferencias, los gustos o la simpatía personal. Al no apreciarse mecanismos que objetiven la selección (Gómez, Callejo y Casado, 2004) los elementos de carácter personal o emocional, tales como la confianza o la química y la amistad, parecen anteponerse y no se detectan argumentos que objetiven una selección o los criterios encubiertos bajo el término “talento”. Sin embargo,

se encuentra casi ausente la mención espontánea a la posible subjetividad en los criterios aplicados y, cuando surge, se desvanece al entrar en el imaginario las mujeres profesionales durante el curso de la entrevista. Es, entonces, cuando se anteponen referencias a “*lo natural*” y a “*los temas que tiene que hacer una mujer*”. Este tipo de mediaciones y referencias facilitan una salida exculpatoria en el discurso, o bien porque se culpa a las propias mujeres de su exclusión –no es que no puedan, es que no quieren–, o porque “son diferentes” y se les atribuye “otros” valores:

“Te dicen, ‘es que tengo esta novela que es muy interesante para adaptar y la tiene que hacer una mujer’. Siempre, ¿no? Yo me pregunto, si en vez de ser mujer fuera la palabra ‘negro’, si la gente lo diría con tanta alegría” (Directora 2.3).

Respecto a la tercera de las cualidades esbozadas –la capacidad de mando– recordemos que cualquier productora o entidad financiadora de un producto cinematográfico requiere confiar en la habilidad de quien ejerza la dirección para poder depositar en sus manos la rentabilidad del proyecto. Así se habla del ejercicio de la dirección, del saber poner orden, de la capacidad de mando y de transformar la película en una operación rentable. Posiblemente el temor a alejarse de la necesaria rentabilidad se agudiza cuando sus valoraciones tienen como referente a las mujeres directoras.

“Provoca cierta desconfianza entre algunos... No es que yo piense que haya que ser un hombre para dirigir una película, ni mucho menos. Pero yo creo que sí, en general, se piensa que para dirigir hay que ser fuertes de carácter, hay que tener cojones, de alguna manera ¿no? saber imponerte de pronto a un equipo pero sin imponerte porque sí” (Director, productor, 1.6).

Coincidente con el imaginario social –y de forma no siempre manifiesta–, tener como referente a las mujeres directoras intensifica evocar un estilo de dirección un tanto desfasado y acorde a las fórmulas de mando tradicionales, si bien las personas entrevistadas no abogan directamente por una vuelta a este tipo de estilos de dirección.

A su vez, las contradicciones emergen entre los contenidos emitidos en las entrevistas y así se debaten entre el discurso políticamente correcto y las creencias sobre el carácter natural de las desigualdades sociales; concepciones que se fundamentan en una supuesta esencia femenina:

“Yo me leo un libro y no pienso si lo ha escrito un hombre o una mujer. O sea, que sí hay un tema de sensibilidad en lo cual uno piensa, a la hora de producir, a la hora de elegir quién va a dirigir una película. Entonces hay películas en las que se está buscando específicamente que sean todas mujeres, por el tema, porque me parece que lo van a tratar mejor y tal. Por la sensibilidad. Pero no sé... Sobre todo temas de mujeres, sobre los que pueden saber más; los adolescentes o problemáticas de ese tipo” (Productora 2.9).

Tales atribuciones sobre los “temas de mujeres” encubren una concepción sobre lo que se supone son rasgos “naturales” femeninos, lo que sugiere “construir nuevos modelos de mujeres para cambiar la situación de las mujeres reales” (Cruzado Rodríguez, 2006: 172). En cualquier caso, si bien se critica que el ambiente está masculinizado, la defensa de cualidades de mando imprescindibles en los cargos directivos, a las que se adscribe un carácter masculino, creemos que supone una visión restrictiva sobre los estilos de dirección, pues, casi se atribuye más fuerza que razón a la competencia profesional. Este aspecto es especialmente significativo si tenemos en cuenta que, actualmente, nuestras sociedades saben del incentivo motivacional de los estilos de dirección en cualquier tipo de trabajo, de la importancia del trabajo en equipo y de la eficiencia demostrada por la implicación de los trabajadores en cualquier proyecto. Lógicamente algunos subrayan estas características en el campo social de la cinematografía pues este tipo de valores son propios no sólo de la eficacia organizativa sino, también, de los discursos más innovadores:

“Yo siempre me he jactado, entre comillas, de lo bueno que es estar rodeado de mujeres en este trabajo, por que he notado una cosa, pero no solo las mujeres directoras, si te fijas, en todas las pelis que hemos hecho nosotros hay un gran número de mujeres en puestos de responsabilidad” (Productor 1.8).

No pretendemos entrar aquí en si existen o no estilos comunicativos por género y si hay un estilo femenino que sea el más acorde con el modelo emergente en las organizaciones laborales. Pero sí parece que, conscientes de la imagen imperante, las mujeres hacen juegos malabares para ejercer la autoridad a la vez que disimularla y evitar que su comportamiento se interprete como una debilidad (Martín Rojo, 2004). En nuestro caso, las mujeres también muestran que conocen tales gajes del oficio:

“Y, si hace falta, levantar la voz y ponerme furiosa y tal; que es una cosa que yo nunca hacía, esto lo estoy consiguiendo” (Directora, guionista 2.5).

“Yo les decía, ‘ponme aquí la cámara y ponme un cincuenta’, y no cambiar luego de idea. Tienes que ir con mucha seguridad en el rodaje, yo no puedo equivocarme. (...) Así que eso sí, siempre he tenido que estar muy segura, nunca me he permitido el lujo de cambiar una cámara de sitio o decir...” (Directora 2.7).

La dinámica generada frente al ejercicio de la autoridad fluye entre ser tachadas de ser demasiado viriles o, por su contrario, carentes de autoridad y de mando.

En cualquier caso, la capacidad atribuida a las mujeres parece ocultar los prejuicios hacia ellas y, en consecuencia, encontrarse ahí una clave de la discriminación. Este tipo de creencias acerca del ejercicio profesional en cargos de dirección se manifiesta, aunque no exclusivamente, entre aquellas personas entrevistadas que intervienen en los procesos de selección, esto es, en cargos altos de productoras, sean hombres o mujeres. Las creencias que sostienen los desajustes detectados advierten de la dinámica empresarial que bien podría, en parte, explicar una parte importante de la discriminación existente. Se trata de una política empresarial que practica la contratación sesgada por razón de sexo, que también interviene en la promoción laboral y que se asienta en unas valoraciones que relacionan la capacidad profesional de la dirección cinematográfica con el ejercicio del poder, y éste, con la capacidad del varón:

“Va a seguir siendo un trabajo de macho, sí, pero por (...), porque hay que ejercer autoridad, hay que mandar... Es muy complejo ser director o ser productor de cine. Hay que ser muchas cosas a la vez, hay que tener mucha paciencia... bueno, mucha capacidad, inteligencia, paciencia, dotes de mando, mala leche. A la vez, comprensión, eh..., mucha energía, mucha, mucha, mucha” (Varón 1.10).

Parecería que la interpretación de la competencia profesional en el ejercicio del mando encarna la representación social más discriminatoria: aquella valoración que justifica la desigualdad social por la naturaleza sexuada. Como afirma Bourdieu (2000), atribuir a una característica natural el ejercicio del poder impide identificar las condiciones de existencia de las que es producto. Al tiempo que esta representación social dificulta reconocer la presencia de la discriminación. Como mucho se asume la discriminación en cuanto a la desventaja numérica. Pero se evita cualquier referencia al poder del que ellas carecen y a sus implicaciones

económicas y organizativas; más al contrario, se ensalza la situación alcanzada:

“En este momento hay una especie de moda de directoras mujeres que muchas veces te miran con buenos ojos si se hace una película con una mujer. Es decir, creo que ya hay discriminación positiva natural, por el ambiente, por las, digamos, muchas cosas en el término de la vida española que se han ido tomando y tal” (Productora 2.9).

Otras valoraciones que limitan la equidad en nuestro caso están relacionadas con los efectos generados por la desigualdad. Así se expresa la ambivalencia entre la invisibilidad y la visibilidad de las mujeres en las organizaciones (Simpson y Lewis, 2005; cit. por Dema, 2008: 123): se invisibiliza a las mujeres en lo relativo a la desigualdad y, al tiempo, se visibilizan en exceso a fin de sobredimensionar a una minoría o redundar en ella.

“Por ejemplo, en el rodaje de A había casi más mujeres que hombres en todo lo que es el equipo técnico, departamentos, etc., ahora hay departamentos que están cogidos completamente por mujeres” (Director, 1.2).

Esta paradoja se encuentra presente en el material analizado cuando se alude, insistentemente en algunas entrevistas, al elevado índice de popularidad de determinadas directoras de cine sin mencionar la diferencia de poder ni que tales pioneras son claramente minoría (recordemos, menos del diez por ciento del total de directores de cine). Desde la popularidad de la minoría de mujeres directoras de largometrajes, se pretende visibilizar su presencia y olvidar la desigualdad en el acceso y permanencia en la cima ocupacional. Posiblemente intervienen mecanismos variados pero este resultado nos recuerda que el sexismo también se expresa en el reconocimiento de características "positivas" acerca del estereotipo femenino un tanto devaluadas. En suma, se invisibiliza la desigualdad o, como mucho, se percibe como ajeno y propio de otros ámbitos profesionales.

Las representaciones sociales mencionadas acerca de las competencias de las mujeres para la dirección cinematográfica podría constituir la formulación más discriminatoria, aquella que alude a las habilidades o competencias profesionales sexuadas de acuerdo a la naturaleza. En esta formulación coinciden los hombres y las mujeres entrevistados -más hombres que mujeres y más profesionales vinculados a empresas

productoras que profesionales de la dirección o del guión cinematográfico; especialmente, se trata de personas que intervienen en el proceso de selección, esto es, aquellas que trabajan en el ámbito de la producción cinematográfica donde reside la capacidad de decisión económica de la película. Mayoritariamente, para tales entidades financiadoras, el talento y la capacidad de organización requiere una competencia que no se asocia a las mujeres: la capacidad de mando; pues la dirección cinematográfica, dicen, requiere “*dar un puñetazo en la mesa cuando es necesario*”, y de esto no parecen ser capaces las mujeres.

Las imágenes sobre la “debilidad” competencial de las mujeres para ejercer la profesión considerada permiten concluir que, primero, tales representaciones reproducen un modelo cultural de dominación masculina; segundo, que estamos ante un sistema un tanto discrecional que no favorece a las mujeres; y tercero, que lo que limita la movilidad profesional de las mujeres se sustenta en una proyección masculina de la autoridad y el poder adscrita a los varones y, como tal, actúa como referente general del orden social. En resumen, la desvalorización de las mujeres para la dirección cinematográfica surge de la representación sobre sus competencias, sobre la igualdad y sobre la relevancia de este elemento en el desarrollo social.

6. REFLEXIÓN FINAL

Nos encontramos ante un estudio específico acerca de la desigualdad y el techo de cristal en el sector cinematográfico a partir de dos ejes: uno la segmentación ocupacional por sexo y, dos, las construcciones sociales existentes que sustentan y reproducen aquella. Sobre el foco de tales representaciones, elaboramos una tipología con la diversidad de posiciones discursivas obtenidas, se estudia la incidencia de las visiones estereotipadas y analizamos las visiones y creencias sobre las capacidades de las mujeres que dificultan y limitan su acceso a la dirección de largometrajes. Así avanzamos en el estudio de la discriminación encubierta del mercado, espacio donde se expresan los procesos de selección y exclusión hacia las mujeres. Como resultado, este trabajo evidencia, primero, la presencia de la segmentación ocupacional por razón de género en el sector cinematográfico, segundo, la formulación discursiva que más dificulta la igualdad y, tercero, aquellas imágenes sociales de las que

emanan la denominada discriminación indirecta: formulas aparentemente neutras que afectan desproporcionadamente a las mujeres. De este modo, se ha pretendido poner de manifiesto cuáles son las visiones, creencia y valores que actúan como impedimentos en la promoción y acceso a la dirección cinematográfica.

La construcción simbólica sobre las relaciones entre mujeres y hombres se genera a lo largo de la historia y es esa construcción la que explica cómo la dominación masculina se plasma en ambos colectivos como invisible, inmutable y logra así naturalizarse (Bourdieu, 2000). De acuerdo con esto, en nuestro caso se ha pretendido hacer visible aquellas representaciones sociales sobre la capacidad de las mujeres que dificultan la igualdad en el ejercicio profesional; igualmente, hemos intentado mostrar que cierto tipo de discursos apuntan hacia el carácter mutable de tal dominación - las posiciones más dinámicas y críticas -; y, por último, creemos que hemos mostrado las percepciones que hacen que tal dominación se acepte como si de procesos naturales se tratara. Visiones e interpretaciones que reflejan las dinámicas donde interactúa la tradición y el cambio.

Ahora bien, aunque no se abordan los procesos de autoexclusión en estas páginas, entendemos que en ellos reside también una parte importante de la explicación del fenómeno del techo de cristal. Bien es verdad que, frente a sentimientos de autoexclusión, nuestro estudio detecta que una "elite" profesional de minoría de mujeres empuja hacia el cambio conformando signos distintivos: confían en sus propias capacidades y creen en su potencial para transformar el futuro. En su momento, las inquietudes artísticas e intelectuales de las familias de origen de estas mujeres incentivaron el logro, el reconocimiento social de todos sus componentes -incluidas sus hijas- y la motivación hacia el éxito. La independencia y la libertad de elección siguen vigentes entre estas mujeres minoría: unas gracias a un marcado reconocimiento paterno, otras con gran influencia de sus heroínas maternas y todas, en efecto, con un relevante apoyo afectivo e intelectual que les facilitó desear qué querían ser de mayores y sentirse portadoras de derecho a ello. Sin embargo, ni tales condiciones garantizan poder inhibirse ante la autoexclusión pues "no hay ningún nuevo avance que no se vea contrarrestado, de un modo u otro, por la instauración de nuevas diferencias o neutralizado por el mantenimiento de desigualdades heredadas del orden anterior" (Baudelot,

2000: 400). En estos términos, será necesario abordar los mecanismos de autoexclusión pues su conocimiento ayudaría a complementar, contrastar y profundizar sobre lo aquí expuesto. Cuando las construcciones simbólicas sobre la capacidad de mando de las mujeres intervienen en la discriminación de su actividad profesional, tales constricciones serán también relevantes conforme “inscriben las diferencias culturales en la naturaleza de los sometidos” (Bourdieu, 2000: 138).

BIBLIOGRAFÍA

BAUDELLOT, C. (2000): “Conclusión: Nada está cerrado”, en MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNS, T (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 399-408.

BIELBY, D. & BIELBY, W. T. (1996): “Women and Men in Film: Gender Inequality among Writers in a Culture Industry”, *Gender and Society*, vol. 10, nº 3.

BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

CALLEJO, J. y MARTÍN ROJO, L. (1994): “La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral”, *Sociología del Trabajo*, nº 23, pp. 55-71.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Revista de Economía Industrial*, nº 367, pp. 121-137.

COHEN, P. N. y HUFFMAN, M. L. (2003): “Individuals, Jobs and Labour Markets”, *American Sociological Review*, vol. 68, pp. 443-463.

CONDE GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, F. (2009): *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: CIS (Colección Cuadernos Metodológicos, nº 43).

CUADRADO, I. (2004): “Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes”, *Psicothema*, vol. 16, nº 2, pp. 270-275.

CUADRADO, I., MORALES, F. y RECIO, P. (2008): “Women’s Access to Managerial Positions”, *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 11 (1), pp. 55-65.

CRUZADO RODRÍGUEZ, A. (2006): “Grietas en el techo de celuloide”, en ARRIEGA FLÓREZ, M. et al. (eds.): *Mujeres, espacio y poder*. Madrid: Arcibel.

DEMA MORENO, S. (2008): "Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio", *Revista de Investigaciones Sociológicas*, nº 122, pp. 119-144.

GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2002): *Herederas y Heridas. Sobre las élite profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra / Instituto de la Mujer / Universidad de València.

GÓMEZ, C., CALLEJO, J. y CASADO, E., (2004): *Mujeres en cargos de representación del Sistema Educativo*. Madrid: CIDE / Instituto de la Mujer.

IBÁÑEZ PASCUAL, M. (2008): "La segregación ocupacional por sexo a examen", *Revista Española de Investigación Sociológica*, nº 123, pp. 87-122.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R. (2008): *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. IUAES, Universidad de Alcalá.

JODELET, D. (1986): "La representación social: fenómenos, concepto y teoría", en MOSCOVICI, S. (comp.): *Psicología social II. Pensamiento y vida social, psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Paidós.

KANTER, R. (1977): "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women", *American Journal of Sociology*, 82 (5), pp. 965-990.

KAUFMAN, A. (1997): "Liderazgo transformador y formación continua", *Revista Española de Investigación Sociológica*, nº 77-78, pp. 163-184.

LANQUETIN, M.-T. (2000): "La igualdad profesional: el derecho bajo la prueba de los hechos", en MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNIS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 171-187.

LIEBIG, B. & SANS ONETTI, S. (2004): "Career Paths", *Current Sociology*, 52, pp. 371-406.

MARTÍN ROJO, L. (2004): "El género del poder. El estilo femenino en las organizaciones laborales", en VV.AA.: *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa*. Vitoria: EMAKUNDE.

MARTÍN SERRANO, M. (1986): *La producción social de comunicación*. Madrid: Alianza.

MARTÍNEZ TOLA, E. *et al.* (2006): *Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica*. Disponible en <http://www.emakunde.euskadi.net/u72-10010/es/>. Consultado el 20 de julio 2011.

MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNIS, T. (dirs.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

MOLERO ALONSO, F. (dir.) (2009): *Mujer y liderazgo en el siglo XXI*. Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible en <http://www.inmujer.es/documentacion/Documentos/DE0085.pdf>. Consultado el 12 de julio 2012.

OSBORNE, R. (2005): "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad", *Política y Sociedad*, vol. 42, nº 2, pp. 163-180.

ROQUERO, E. (2010): "Las categorías profesionales en el cine", ARRANZ, F. (dir.): *Cine y género en España. Una investigación empírica*. Madrid: Cátedra.

ZIMMER, L. (1988): "Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory", *Social Problems*, vol. 35, nº 1, pp. 64-77.

PARA CITAR ESTE TRABAJO EN BIBLIOGRAFÍAS:

ROQUERO GARCÍA, Esperanza (2012): “El «techo de cristal» en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional”, *Mediaciones Sociales. Revista de Ciencias Sociales y de la Comunicación*, nº 10, pp. 37-61. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2012.n10.39681

(*)La autora

Esperanza Roquero García es doctora en Sociología y profesora titular de universidad en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid desde 1998. Ha trabajado en diversos proyectos de investigación social de carácter europeo y nacional sobre materias relativas a trabajo, igualdad e investigación social con varios artículos al respecto. Ha sido investigadora visitante en *Industrial Relation Research Unit* de la Universidad de Warwick, en la *Graduate School of Education* de la Universidad de Harvard y en el *Center for Comparative Immigration Studies* de la Universidad de California.

RECIBIDO: 15 de septiembre de 2011.

ACEPTADO: 9 de marzo de 2012.

