

2022

# Mujeres Migrantes y/o Racializadas en el Audiovisual Español

INFORME SOBRE LA OCUPACION LABORAL  
Y PERCEPCIONES DEL COLECTIVO EN LA INDUSTRIA



ASOCIACIÓN DE MUJERES  
CINEASTAS Y DE MEDIOS  
AUDIOVISUALES



VNIVERSIDAD  
D SALAMANCA

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante  
y/o racializada en la industria audiovisual española**

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Estado de la cuestión</b>	<b>9</b>
2.1. Los conceptos de inmigrante y racializado	9
2.2. La inmigración en España	10
2.3. La racialización en España	12
2.4. La percepción de la inmigración en España	14
2.5. Estudios sobre representación de género e inmigración en la ficción audiovisual	17
2.6. La ocupación laboral de la mujer en el audiovisual	23
<b>3. Metodología</b>	<b>27</b>
3.1. La entrevista	27
3.2. Muestra	30
3.3. Guion de entrevistas	42
3.4. Estrategia de análisis	45
<b>4. Resultados</b>	<b>46</b>
4.1. Prostitutas y empleadas del hogar. Representación de la mujer migrante y/o racializada en el audiovisual español	46
4.1.1. Hacia el diversity washing	54
4.2. La ocupación laboral de la mujer inmigrante y/o racializada en el audiovisual español	55
4.2.1. Conseguir los papeles, el primer obstáculo para quienes no llegan con pasaporte europeo	58
4.2.2. Contactos. El umbral de entrada	61
4.2.3. Machismo, racismo y xenofobia en el entorno laboral	61
4.2.4. La industria audiovisual española en comparación con otras	66
4.2.5. Entre el activismo y el asociacionismo	69
4.2.6. La masculinización de las áreas técnicas y la escasez de mujeres migrantes y/o racializadas	71
4.2.7. Referentes	74
4.3. Recomendaciones	77
4.3.1. Cuotas	77
4.3.2. Otras acciones	85
<b>5. Conclusiones</b>	<b>89</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>91</b>

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

María Marcos Ramos ([mariamarcos@usal.es](mailto:mariamarcos@usal.es))

María Marcos Ramos es licenciada en Comunicación Audiovisual por la Universidad del País Vasco y doctora en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Salamanca (Premio Extraordinario). Es profesora contratada doctora de Comunicación y Creación Audiovisual de la Universidad de Salamanca y miembro del Observatorio de Contenidos Audiovisuales de la misma institución. Sus líneas de investigación versan sobre representación de la inmigración y del género en la ficción audiovisual.

Beatriz González de Garay ([bgonzalezgaray@usal.es](mailto:bgonzalezgaray@usal.es))

Beatriz González de Garay es Profesora Contratada Doctora en Comunicación Audiovisual en la Universidad de Salamanca, coordinadora de la Unidad de Diversidad Afectivo-sexual y de identidad de género de esa Universidad y miembro del Observatorio de los Contenidos Audiovisuales. Licenciada con Premio Extraordinario Fin de Carrera en Comunicación Audiovisual por la Universidad Carlos III de Madrid y Doctora Europea por la Universidad Complutense. Su principal ámbito de investigación son los estudios de minorías en la ficción televisiva, campo en el que cuenta con numerosas publicaciones académicas y proyectos de investigación.

## **1. Introducción**

En los últimos años han sido frecuentes los movimientos que reclamaban una mayor diversidad en el cine, desde el #MASMUJERES en España al #OscarsSoWhite en Hollywood. En un contexto de creciente atención, tanto desde el ámbito académico como desde los medios de comunicación, a la presencia y al tratamiento del género y de los grupos minoritarios o estigmatizados en los medios de comunicación, es conveniente profundizar en su representación audiovisual. El audiovisual tiene el enorme poder de transmitir cuestiones relevantes que atañen profundamente a la vida, con la gran responsabilidad que eso conlleva, por lo que no se debe obviar el enorme poder social que posee, pues, entre otras cosas, es capaz de crear imágenes que perviven en nosotras, construyendo retratos, ideas, juicios, reflexiones o creencias que perduran más de lo que podemos imaginar. En este sentido afirma Caparrós que “el arte cinematográfico es un testimonio de la sociedad de su tiempo, hoy nadie lo duda. Es más, el filme puede convertirse en una fuente instrumental de la ciencia histórica, ya que refleja, mejor o peor, las mentalidades de los hombres de una determinada época” (2007, p. 25). Siguiendo con esta idea, el director de cine Martín Patino señalaba que

toda obra creativa pertenece a un tiempo, a un pueblo, a un medio, escribió Hegel en su Introducción a la estética, de 1835 (...) está relacionada con la representación de su época y las condiciones de su momento, con sus circunstancias (...). Si alguna capacidad extraordinaria tiene el cine es la de poder crear realidades invisibles, o irrealidades cómplices para una mejor comprensión del mundo (2009, p. 47).

El cine, y los demás medios audiovisuales, son instrumentos de comunicación, por lo que no se debe olvidar ni obviar el papel que tiene como creador de marcos interpretativos, de modelizadores de conciencia. El análisis de estos marcos, además de pertinente, es necesario y fundamental para comprender la representación que se está haciendo de los grupos minoritarios, del género y, en general, de la diversidad, pero también para demandar la representación que estos grupos pueden hacer de sí mismos y de su entorno a

## Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española

través de una práctica mediática autónoma. No se debe obviar que son parte de la sociedad, tal y como se recoge en el artículo 2.2 de la “Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas” de la Organización de las Naciones Unidas dispone que “las personas pertenecientes a minorías tendrán el derecho de participar efectivamente en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública”. Sin embargo, las minorías carecen de los privilegios de los grupos sociales dominantes con respecto a su acceso y control de los contenidos de los medios de comunicación y, como señala Hartley (2012), tienen dificultades de acceso a dichos medios, por lo que, en ocasiones, son incapaces de establecer su punto de vista, e incluso cuando se consigue el acceso suelen decepcionarse por la cobertura que reciben. Es cierto que en los últimos años hay más creadores y creadoras pertenecientes a estas minorías pero sigue siendo insuficiente. En una noticia recientemente publicada en el periódico *El País*, Thimbo Samb, actor senegalés de series como *Antidisturbios* (Movistar+, 2020), indica que “el negro sale para que le maten (...) siempre salgo y estoy muerto”. En similares términos se manifiesta la actriz de origen guineano Aicha Camara: “A mí solo me llaman para hacer de prostituta” (...) “Los papeles que nos dan son de inmigrantes que no saben hablar castellano o vendedores de top manta que mueren en los primeros minutos” (Iglesias, 2021). Thimbo Samb aludía en la misma entrevista a la falta de creadores/as pertenecientes a minorías: “Alguien tiene que empezar a cambiar las cosas. Yo no tenía referentes en este país, tuve que crear los míos propios. Si de aquí a 25 años los migrantes llegan y todavía tienen que preguntar adónde tienen que ir, hemos fallado. ¿Por qué no podemos ser nosotros los referentes? El cambio tiene que comenzar hoy, por nosotros. Nosotros tenemos que crear oportunidades, porque tenemos talento para escribir y para actuar... Igual no seremos los protagonistas de este cambio, pero tenemos que iniciarlo” (Iglesias, 2021). En este contexto, el Gobierno de España prepara la Ley Orgánica contra el Racismo, la Discriminación Racial (Europapress, 2022) y formas conexas de intolerancia y en Comunidades Autónomas como la de Madrid se debate una Proposición no de Ley para fomentar los *colour-blind* castings (Ayuso, 2022). Este tipo de casting, también llamado casting daltónico, casting no tradicional, casting

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

integrado, *blackwashing* o casting ciego es aquel en el que no se tiene en cuenta el origen étnico, el color de la piel, la forma del cuerpo, el sexo y/o el género del actor.

En el caso de la construcción de la identidad de género femenina, el papel del cine ha sido primordial, puesto que es un medio capaz de recrear la realidad construyendo en la mente de los<sup>1</sup> espectadores una imagen concreta de lo social. En los últimos años el análisis sobre el retrato de género se ha establecido como una conversación cultural gracias a varias investigaciones que han puesto de manifiesto diferencias significativas entre hombres y mujeres en la ficción audiovisual (Geena Davis Institute on Gender in Media, 2014; 2016; 2018). La representación de los personajes femeninos cambia constantemente y en la actualidad parece que han ganado peso en el audiovisual, pero ¿es verdad esto o solo es una apariencia?, ¿qué papel juegan las mujeres representadas en el audiovisual? ¿Se reproducen simplemente los estereotipos sociales sobre las características y ocupaciones de las mujeres, o se remodelan a propósito de su imagen para afectar la percepción de la sociedad sobre ellas?

El hecho de estudiar a las minorías en el audiovisual español contemporáneo e incorporar estos estudios al campo académico no hace más que respaldar una realidad existente a la que no se debe negar su protagonismo, aunque este estudio científico es aún incipiente. El debate sobre las minorías vive un momento histórico clave en los últimos años, pero a pesar de los profundos cambios sociales que se están produciendo, es escasísimo su estudio científico. La realización de investigaciones y estudios sobre la presencia de las minorías permitiría la actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de los contenidos más estereotipados o denigrantes para estos colectivos, o requiriéndoles un cambio de línea en sus acciones futuras. La difusión de la información obtenida podría fomentar el rechazo social al tratamiento discriminatorio a través de la comunicación mediática. Además, se podría

---

<sup>1</sup> En la redacción de este documento se ha empleado el género gramatical masculino por mera economía en la expresión y debe entenderse que se utiliza de forma genérica con independencia del sexo de las personas aludidas.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

contribuir a mejorar la sociedad con la transferencia de estos resultados académicos a asociaciones y a la sociedad de tal manera que sirvan como un argumento más en la lucha de la presencia de la diversidad en la sociedad y en los medios de comunicación.

El objetivo principal del estudio que se presenta es analizar la ocupación en la industria audiovisual española de la mujer migrante y/o racializada. Para ello, se han realizado 48 entrevistas en profundidad y se han analizado sus respuestas agrupándolas en los siguientes epígrafes:

1. Prostitutas y empleadas del hogar. Representación de la mujer migrante y/o racializada en el audiovisual español

a) Hacia el *diversity washing*

2. La ocupación laboral de la mujer migrante y/o racializada en el audiovisual español

a) Conseguir los papeles, el primer obstáculo para quienes no llegan con pasaporte europeo

b) Contactos. El umbral de entrada

c) Machismo, racismo y xenofobia en el entorno laboral

d) La industria audiovisual española en comparación con otras

e) Entre el activismo y el asociacionismo

f) La masculinización de las áreas técnicas

g) Referentes profesionales y/o artísticos

3. Recomendaciones

a) Cuotas

b) Otras acciones

Por último, se ha elaborado, a partir de las respuestas ofrecidas por las entrevistadas, una serie de recomendaciones para mejorar la situación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español con el fin de que sean tenidas en cuenta por las instituciones y la industria.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Las autoras de esta investigación desean agradecer el tiempo que cada una de las entrevistadas nos ha dedicado. Sus palabras y vivencias nos han sido de gran utilidad para elaborar este informe. Deseamos que les sirva para poder reivindicar el valor que todas ellas deben tener dentro de la industria audiovisual. Con Ana Alkimim y Jenifer de la Rosa comenzó esta investigación. Ellas confiaron en nosotras y lucharon para aprobar este proyecto que CIMA ha hecho realidad gracias a la financiación y apoyo concedido. Mil gracias por contactar con nosotras y proponernos este proyecto. Por último, nos gustaría agradecer a Enrique Sánchez Zapatero por trabajar en la confección de este informe.

Ojalá este estudio sirva para dar a conocer, a quien lo desconoce, la realidad de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector audiovisual español. Queda mucho por hacer y por luchar, hay que continuar.

**El presente proyecto de investigación fue evaluado favorablemente por el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Salamanca quien confirmó que se habían seguido todos los protocolos necesarios en cuanto a anonimato, protección de datos y protección de la vulnerabilidad de las encuestadas (número de registro 778).**



## **2. Estado de la cuestión**

### **2.1. Los conceptos de inmigrante y racializado**

La RAE (2022) define a la persona inmigrante como aquella que emigra, esto es, la acción de llegar a un país extranjero para radicarse en él o la de instalarse en un lugar distinto de donde vivía dentro del propio país en busca de mejores medios de vida. Por tanto, ya dentro de las concepciones de esta palabra se tienen en cuenta que el subdesarrollo económico, social y político atribuido a los países de origen de la población inmigrada es el principal elemento diferenciador con que se clasifica a la persona inmigrada en oposición a la autóctona (Nash y Vives, 2008). Aún así, se debe tener en cuenta que no todas las personas que emigran adquieren el estatus de emigrante ya que el lugar de procedencia y la situación económica personal condicionan la utilización de este término que suele referirse a aquellas que proceden de países subdesarrollados o en vías de desarrollo (Bernárdez, 2007).

No se recoge en la RAE (2022) el término racializado aunque es el término que se utiliza para designar a todas aquellas personas que son percibidas en función de su raza. Si atendemos a esta definición, todos estamos/somos racializados, sin embargo el término se utiliza para aquellas que reciben un trato desfavorable o discriminatorio en base a la categoría racial con la que la sociedad les percibe. Generalmente las personas racializadas suelen sufrir las consecuencias del racismo en función de la percepción social de su categoría racial ya que, como indica la periodista y activista antirracista Lucía Mbomio “estos estereotipos raciales han generado una lectura desigual entre individuos (...) A las personas blancas se las considera dentro del paradigma de normalidad, mientras que los que no somos blancos sí que estamos atravesados por un componente racial diferenciador” (Villena, 2020). El término, por tanto, se utiliza para categorizar a aquellas personas cuyo color de piel no es el blanco o sus rasgos no son caucásicos, que se encuentran dentro de la normatividad.

## 2.2. La inmigración en España

Según publica el INE (INE, 2021) en España en el año 2021 un 11,34% de la población es inmigrante. Estos datos deben ser tenidos en cuenta con cierta cautela ya que no todas las personas migrantes que viven en España están censadas dado que muchas desconocen que deben hacerlo, están de manera ilegal o creen que puede ser una herramienta de persecución a grupos sociales. Si se tiene en cuenta el término de racialización, no se puede hablar de un porcentaje exacto, ni siquiera aproximado, ya que a pesar de que la población racializada está compuesta en gran parte por personas de origen migrante esto no siempre es así. Si se analiza el porcentaje de población migrante en función del género, el 52,26% son mujeres frente al 47,73% que son hombres. Esta no es una tendencia aislada ya que es constante en los flujos migratorios siendo mayor el número de mujeres que emigran que el de hombres. Se da además la circunstancia de que con las mujeres migrantes se produce “un proceso de concentración étnica en los trabajos más elementales de la escala laboral (...) que hunde sus raíces en desigualdades de género presentes en la esfera social” (Rúa e Iglesias, 2015: 7). Según Rúa e Iglesias (2015, p.7), “las mujeres de origen inmigrante, antes de la crisis aparecen concentradas en las ocupaciones más bajas de la escala laboral; un 47%, prácticamente una de cada dos mujeres extranjeras, trabajan en ocupaciones elementales en España, y un 30%, como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”.

Esta realidad se observa también en la representación ficcional que se da de la mujer migrante como concluyen Marcos-Ramos, González de Garay y Cerezo-Prieto (2022), ya que, en la ficción analizada (la muestra estaba compuesta por 47 episodios y se analizaron 1.237 personajes), el 33,3% de las mujeres migrantes realiza trabajos no cualificados (un 17,6% de las mujeres inmigrantes realizan trabajos no cualificados y un 14,3% de las mujeres inmigrantes se dedicaban al sector primario), por desempeñar varios trabajos o bien por no poseer una profesión estable. Ninguna de ellas se dedica a actividades de cuadro medio, ni son autónomas, ni religiosas, ni policías o militares, ni están jubiladas, no están estudiando, ni tienen ninguna profesión

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

estable. Por tanto, quedan relegadas en la representación ficcional a la invisibilidad laboral. Si se realiza una comparativa entre personajes femeninos nacionales e inmigrantes se puede ver cómo en mayor medida los nacionales desarrollan tareas de empresaria superior (un 91,7% de los personajes femeninos que realizan esta profesión son nacionales); oficina (realizado por el 94,1% de las mujeres nacionales) y trabajo cualificado (de todas las mujeres que realizan trabajos cualificados el 93,3% son nacionales). También es significativo el dato de personajes parados o desempleados, ya que el 90,9% son nacionales y el 9,1% inmigrantes. Llama la atención cómo ninguna de las mujeres inmigrantes se dedica solo al trabajo doméstico ya que según los estudios anteriores (Marcos Ramos, González de Garay Domínguez y Portillo Delgado, 2019) suele ser desempeñado por mujeres (en este mismo estudio el 4,2% de las mujeres nacionales se dedican a trabajos domésticos en exclusividad) ni tampoco a actividades de tipo delictivo que tal y como se ha demostrado en estudios anteriores (Marcos et al., 2014; Marcos Ramos, González de Garay Domínguez y Portillo Delgado, 2019); Marcos Ramos y González-de-Garay, 2019) suele estar ligado a los personajes inmigrantes (en este mismo estudio los personajes inmigrantes hombres desarrollan actividades delictivas en un 17,6%).

### 2.3. La racialización en España

La cuantificación de personas racializadas que viven en España se encuentra con el problema fundamental de la falta de datos oficiales por no ser esta una cuestión que se mida por parte de las instituciones ya que “la variable origen étnico, no se recoge ni se estima en ninguna estadística oficial nacional por considerarse una información especialmente protegida en la legislación española, haciendo referencia al artículo 7 de la LOPD” (Ley orgánica N.º15/1999 de protección de datos de carácter personal) (Barbosa, 2020, p. 31). No obstante, en la primera aproximación estadística para cuantificar a la comunidad afrodescendiente en España, Barbosa (2020, p. 46) indica que “el porcentaje de afrodescendientes del total de extranjeros estaría en torno al 12,92%”. En lo referido concretamente a las mujeres afrodescendientes ha de tenerse en cuenta que el porcentaje de feminización es mucho mayor en los países de América Central y del Caribe y América del Sur que en los países africanos y que los estudios cualitativos muestran que los nichos laborales de las mujeres africanas y afrodescendientes se encuentran en el sector de los cuidados, el servicio doméstico y la hostelería (Barbosa, 2020).

Aunque tradicionalmente se ha asociado migración y etnicidad, “la discriminación étnica no se produce solo hacia personas de origen extranjero, sino que también existen grupos de población con nacionalidad española que sufren esta misma discriminación, como pueden ser personas integrantes del pueblo gitano, o la población afrodescendiente, árabe española, entre otras” (Susó Araico, 2020, 17). Para fijar el universo en el estudio *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020* (Susó Araico, 2020) se establecieron los siguientes datos basados en el padrón de habitantes del INE así como en *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012–2020* para obtener una estimación de el número total de personas pertenecientes a esta etnia:

- Población procedente de Europa del Este: 1.076.250 (27,1%);
- Población procedente de países del Magreb 833.564 (21,0%);
- Población procedente de países andinos latinoamericanos 305.696 (7,7%);

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

- Población afro-caribeña y afro-latina 416.957 (10,5%);
- Población de África no mediterránea 228.651 (5,8%);
- Población asiática del este 229.358 (5,8%);
- Población indo-pakistaní 148.449 (3,7%);
- Población gitana 737.500 (18,5%).

Estas estimaciones, a pesar de las dificultades de identificación y la múltiple realidad de los grupos poblacionales, permiten tener una panorámica de la racialización en España.

#### 2.4. La percepción de la inmigración en España

Cuando en las diferentes encuestas se les ha preguntado a los españoles qué piensan sobre la inmigración y los inmigrantes, la opinión ha variado según el período temporal en el que se haya realizado la pregunta. Por ejemplo, en 1989 más del 20% de los encuestados por el Centro de Investigaciones Sociológicas carecía de opinión sobre cuestiones referidas a la inmigración. Esto era debido probablemente al pequeño número de migrantes que residían en España en aquel momento –en 1985 un 1% de la población era inmigrante, cifra que aumentaría hasta el 2,3% en el año 2000- (Colectivo IOE, 2001). Ahora bien, lo que sí han detectado las diferentes encuestas realizadas es que cuando se pregunta sobre los migrantes, la gente establece una jerarquía ya que

coloca en los primeros puestos a los europeos comunitarios seguidos por los latinoamericanos, y en los últimos lugares a los africanos negros y marroquíes. Los asiáticos y europeos del Este figuran en posiciones intermedias (cuando los investigadores no olvidan preguntar por ellos) (Colectivo IOE, 2001, p. 83).

A medida que el número de migrantes ha aumentado en España y que estos y estas provienen de países diferentes –esto es, no es una inmigración homogénea-, la inmigración ha pasado a ser uno de los temas cruciales de las políticas sociales, económicas, laborales y culturales de los gobiernos, así como ha ganado peso entre las diferentes preocupaciones sociales. La mayor presencia de personas migrantes influye en la percepción que los españoles tienen de este colectivo, especialmente en períodos de crisis económica. Refiriéndose a esto Portes y Rumbaut (2010, p. 273) señalan que “los períodos de alta inmigración siempre están marcados por una corriente de resistencia nativista que considera a las oleadas de recién llegados como una amenaza para la integridad de la cultura nacional y como una fuente de decadencia de las cualidades de la población nativa”. Siguiendo a estos autores, se puede afirmar que el aumento de la xenofobia se correlaciona con períodos de alta inmigración, así como, con la disminución de recursos como el empleo,

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

prestaciones sociales, servicios públicos, etc. eleva la competencia (Walker y Pettigrew, 1984; Quillian, 1995; Solé, et al, 2000; Cea D' Ancona, 2007, 2009).

Los estudios sobre actitudes hacia la inmigración comenzaron a cuantificarse a principios de los noventa y las respuestas han ido variando en función del contexto social en el que se hacían. Así, por ejemplo, en 1996, cuando en España solo había 600.000 extranjeros, el 28% de los ciudadanos consideraban que había demasiados migrantes. Por ejemplo, el CIS (2019) contempla que la inmigración es vista como uno de los principales problemas del país por un 11,8% de la población, cifra poco pesimista si pensamos que en 2006 esta cifra alcanzaba el 59,2%. La información sobre inmigración es tan sesgada que el Eurobarómetro (2017) determinó que los españoles percibían el triple de población extranjera (considerándola excesiva) en el país que el que en realidad había, además de pensar que la mayoría de inmigrantes accedía a nuestras fronteras de manera irregular, dato que tampoco es verídico. Así mismo, los españoles perciben que el grupo de inmigrantes es el que recibe más ayudas estatales por su situación de vulnerabilidad, por encima de los pensionistas o los parados, además de considerar que reciben más de lo que aportan. Estos datos pertenecen a la encuesta de 2017, por lo que la llegada y auge en los últimos años de partidos políticos de extrema derecha podría ser un factor que incremente estas cifras, dando lugar a un incremento de los delitos de odio (RAXEN, 2016). Según el estudio *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020* (Susó Araico, 2020), los grupos que perciben los mayores niveles de discriminación son la población de África no mediterránea y la gitana española y resulta interesante que para los encuestados de este informe uno de los principales agentes responsables de esta discriminación son los medios de comunicación. Además, “el 28% de quienes han sufrido discriminación por origen racial, su cultura y/o religión, también lo ha sufrido por su sexo; mientras que solo un 15% se ha sentido discriminado/a por ser hombre o ser mujer, sin haber sentido discriminación por origen o cultura” (Susó Araico, 2020, p. 85).

A pesar de que la existencia de prejuicios de corte racista y aporofóbico han marcado en buena medida los problemas de adaptación de los migrantes a los países de acogida, resulta difícil encontrar personas que reconozcan

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

abiertamente que son prejuiciosas o que rechazan a otros en función de su origen étnico, cultural, racial, etc. De ahí que en la actualidad ya no se hable tanto de “racismo biológico” como de “racismo moderno” (McConahay, Hardee y Batts, 1981), “racismo aversivo” (Gaertner y Dovidio, 1986) o “prejuicio sutil” (Pettigrew y Meertens, 1995). Estos nuevos tipos de racismo son más difíciles de detectar tanto en las personas como en los contenidos mediáticos, por lo que resulta esencial analizar el papel que tienen los medios de comunicación como creadores de juicios y de opiniones (Cea D’Ancona, 2004; Igartua y Muñiz, 2004, van Dijk, 1997), puesto que pueden estar convirtiéndose en difusores de actitudes prejuiciosas y racistas y, en consecuencia, pueden tener implicaciones para los procesos de acogida de los inmigrantes en las sociedades, desarrollando actitudes de rechazo o marginación. No en vano, parece demostrado que el prejuicio hacia las minorías étnicas o culturales no es simplemente un fenómeno aislado, sino que se apoya en un entramado institucional y cultural más amplio. Los medios de comunicación tienen un papel destacado en el mantenimiento del prejuicio hacia las minorías étnicas, aunque, como señala van Dijk (1997), no son los únicos, ya que la publicidad, los programas de entretenimiento, los relatos tradicionales, etc. utilizan de forma frecuente esquemas narrativos que potencian la homogeneidad del grupo dominante, manteniendo abierta así la diferencia entre “nosotros” y “ellos”. Wieviorka indica que (2009, p. 145), “no se puede analizar seriamente el racismo contemporáneo sin interrogar sobre la influencia de los medios de comunicación en la progresión, la difusión y también la regresión del fenómeno”.



## 2.5. Estudios sobre representación de género e inmigración en la ficción audiovisual

Los medios de comunicación occidentales han representado generalmente a los migrantes de una manera prejuiciosa y negativa (Amores, Arcila Calderón y González-de-Garay, 2020; Igartua, 2007; Van Gorp, 2005). La evidencia empírica también ha demostrado la infrarrepresentación mediática de las mujeres (Rudy, Popova y Linz, 2010 y 2011) y su tendencia a ser representadas en roles estereotípicos (Collins, 2011). Sin embargo, el estudio de la representación de la inmigración en los formatos televisivos de ficción no está todavía muy extendido en España. Existen, no obstante, algunas investigaciones (Galán, 2006; Lacalle, 2008; Ruiz-Collantes et al., 2006) que han concluido que una de las razones que explican la deformación de la representación del fenómeno migratorio procede del método de trabajo que siguen los guionistas. Estos se basan habitualmente en noticias de prensa para crear las tramas, lo que condiciona la creación de estos personajes para formatos ficcionales. Las investigaciones existentes confirman la infrarrepresentación tanto en personajes como en tramas protagonizadas, además de la recurrencia a la estereotipación (Marcos-Ramos, 2014; Marcos-Ramos et al., 2014; Marcos Ramos, González de Garay Domínguez y Portillo Delgado, 2019; Marcos-Ramos y González-de-Garay, 2019).

Tanto los estudios realizados en España como los del mundo anglosajón coinciden en sus conclusiones al indicar que hay una representación discriminatoria o sesgada del colectivo de inmigrantes, que hay infrarrepresentación, además de una representación relacionada con la violencia, con la baja cualificación y predominando su situación irregular, ocupando roles no protagónicos en las ficciones en las que intervienen (Galán, 2006; Van Dijk, 2007; Lacalle, 2008; Marcos-Ramos et al., 2014; Ruiz-Collantes et al., 2006), entre otras conclusiones. A análogos resultados han llegado los estudios centrados en analizar el género (Smith, Choueiti y Pieper, 2014 y 2017; Rudy, Popova y Linz, 2010 y 2011; De-Caso-Bausela; González-de-Garay; Marcos-Ramos, 2020; Marcos-Ramos y González-de-Garay, 2021) ya que indican que las mujeres siguen estando

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

subrepresentadas y se caracterizan por tener roles estereotipados, por estar sexualizadas y por carecer de objetivos profesionales, primando los personales.

Todavía son muy escasos los estudios realizados con un enfoque interseccional que pueda observar en conjunción las capas de vulnerabilidad y exclusión social, esto es, “las diferentes dimensiones de la inequidad identificando a los medios de comunicación como un contribuyente importante en la construcción de jerarquías sociales” (Lünenborg y Fürsich, 2014, p. 960). En este sentido ha sido escaso el abordaje de la mujer inmigrante desde esta perspectiva en Europa (Alhayek, 2014; Al-Hejin, 2015; Amores, Arcila Calderón y González-de-Garay, 2020; Cvetkovic y Pantic, 2018; Roggeband y Vliegthart, 2007) y especialmente en el contexto español (Olmos Alcaraz, 2013; Argote, 2003; Castagnani y Colorado Román, 2009; García y Álvarez, 2011; Martínez Lirola y Olmos Alcaraz, 2015). No obstante, los autores coinciden en señalar que en el contexto mediático español se “reproduce una representación de la mujer inmigrante basada en tópicos y estereotipos como la mujer inmigrante en contextos temáticos de negatividad, violencia y drama; la mujer inmigrante como sujeta pasiva, negativa, transgresora de normas y leyes y beneficiada por los servicios y la buena voluntad de la sociedad de acogida” (Castagnani y Colorado Román, 2009, p. 654).

En un estudio realizado sobre los personajes femeninos migrantes en las principales series de televisión de producción española emitidas en las cadenas generalistas en los años 2016, 2017 y 2018 (Marcos-Ramos, González-de-Garay y Cerezo-Prieto, 2022) en el que se analizó una muestra de 47 episodios y 1.237 personajes se concluyó que las mujeres migrantes apenas tienen peso narrativo, por lo que sufren una doble marginación por pertenecer a dos grupos minoritarios: mujeres y migrantes. Además, si se las compara con personajes femeninos autóctonos, presentan trabajos menos cualificados, y comparadas con los hombres inmigrantes, se representan como menos violentas y cometen un menor número de actos delictivos. En líneas generales, la representación de los personajes inmigrantes femeninos en la ficción serial española es más positiva que la de los hombres inmigrantes, pues no se caracterizan como violentas ni como delincuentes. Además, comparando

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

con los personajes femeninos nacionales, presentan trabajos menos cualificados, tienen menos comportamientos nocivos, hablan de temas relacionados con su propia condición de inmigrantes y son más agradecidas. A pesar de una caracterización menos estereotípica, las series de televisión en España continúan infrarrepresentando a las mujeres, siendo esta brecha de género más acuciante en el caso de las mujeres inmigrantes ya que sufren doble discriminación. Estos resultados son convergentes con estudios previos realizados en Estados Unidos (Mastro y Greenberg, 2000; Mastro y Behm-Morawitz, 2005) y con los desarrollados en España (Igartua, Barrios y Ortega, 2012; Marcos-Ramos, et. al., 2014; Marcos Ramos, 2014, Marcos Ramos, González de Garay Domínguez y Portillo Delgado, 2019; Marcos-Ramos y González-de-Garay, 2019). Por tanto, la ficción televisiva española no muestra toda la diversidad existente, lo que puede condicionar su visibilidad o vitalidad social además de hacer más difícil que se pueda dar un contacto vicario parasocial de la población autóctona con personajes de otros orígenes nacionales que tienen una presencia destacable en la sociedad española (Harwood y Anderson, 2002 y Ortiz y Harwood, 2007). Se hace, por tanto, necesario que la ficción televisiva española muestre la diversidad del país además de ofrecer una representación lo más equitativa posible, huyendo de representaciones estereotipadas o que se alejen de la realidad social.

Tras el análisis realizado por los investigadores que han realizado el informe ODA (2022) a 51 películas españolas y 43 series de ficción, tan “solo un 7,5% son racializados: fundamentalmente este crecimiento se dió en largometrajes, donde un escaso 5,8% se convirtió en un 9,6%. En contraste, en series cae más de un punto porcentual, pues un 7,6% del 2020 se convierte en un 6,4%”.

Si se distingue a los personajes inmigrantes por género, son más las mujeres presentes en las películas, sin embargo en las series hay un mayor protagonismo de los hombres migrantes, dato concordante con el estudio de Marcos-Ramos, González de Garay y Cerezo-Prieto (2022).

En cuanto a la etnia, los personajes latinos son los más representados suponiendo casi la mitad (22 de 46) de los personajes racializados en las series y más de un tercio en la pantalla grande (14 de 38). Por porcentajes los

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

personajes latinos son los mayoritarios (44,6%), seguida de la árabe (33,7%), de la negra (18,4%) y, por último, la gitana y la asiática, con una escasa representación (ODA, 2022). Entre las conclusiones, señalan que “pocas narrativas se centran en la integración social de personas racializadas en la sociedad española, ya que normalmente son personajes que no tienen mucha relevancia en las tramas principales y sus historias se ven opacadas por las narrativas de los protagonistas blancos” y que hay un mayor número de personajes racializados en series que en filmes (ODA, 2022).

Aunque son más numerosos los estudios realizados analizando la prensa o la televisión generalista, Castiello (2006) afirma que la representación cinematográfica es similar a la periodística o a la política, constituyendo un factor de mayor relevancia en la percepción sobre los estereotipos y prejuicios del público. Debemos tener en cuenta que, además del disfrute, el cine es una fuente de conocimiento, pues nos acerca realidades y mundos que podemos desconocer, que pueden estar alejados espacial y emocionalmente de nuestra realidad más cercana ya que en algunas ocasiones nos “permite el aprendizaje incidental de actitudes, creencias y comportamientos” (Igartua, 2007, pp. 72-73).

A comienzos de los años 80, España se convierte en un país receptor de inmigrantes y es a partir de los años 90 cuando el cine recoge esta realidad, siendo *Las cartas de Alou* (Montxo Armendáriz, 1990) una de las películas pioneras. Gordillo, Todelo y Toscano (2021, p. 78) indican que las películas que se realizaron “pueden englobarse en lo que ha venido denominándose de diversos modos: cine de la inmigración, *outlandish cinema* (Ponzanesi y Merolla, 2005), o cine de la alteridad” (Gordillo, 2018). Estas películas, además, reflejaban “la variedad de perspectivas que presentan estos filmes son un testimonio del profundo debate al respecto que vive la propia sociedad española” (Cavielles-Llamas, 2008, p. 4).

Si se observan los estudios que se han hecho sobre los personajes inmigrantes en el cine español, estos aparecen caracterizados como víctimas de algún acto de racismo o como delincuentes, de tal manera que “la reiteración de unos tipos humanos arquetípicos y de unas situaciones sociales y culturales han conformado estereotipos que, en ocasiones, han resultado

lesivos para las minorías representadas” (Castiello, 2006, p. 27). En una investigación realizada por Argote (2003), en tan solo una de cada cuatro películas españolas estrenadas en los cines de Madrid entre el año 2000 y el año 2002 había personajes extranjeros. En el análisis que Castiello (2006) hizo a 25 películas españolas, los personajes inmigrantes aparecen alrededor de tres temas: el fenómeno migratorio, el rechazo y la violencia, y, por último, el encuentro y la convivencia en el país de acogida. Por su parte, Santolalla (2005) indica que en el cine español existe un interés especial en los latinoamericanos, mientras Sinisterra Rentería afirma que si bien las “películas presentan imágenes estereotipadas de los personajes inmigrantes latinoamericanos, sí se logra encontrar otras que muestran diferentes aspectos que reflejan en parte la compleja diversidad étnica y cultural de los latinoamericanos” (2016, p. 191).

En el estudio de Gordillo, Todelo y Toscano (2021) sobre la alteridad en el cine español se ha profundizado en este concepto en el cine social español analizando, entre otros aspectos, la inmigración. Tras el análisis realizado a los personajes inmigrantes presentes en las películas *Princesas* (Fernando León de Aranoa, 2005) y *Amador* (Fernando León de Aranoa, 2010), concluyen que se estas dos cintas “otorgan un protagonismo importante a mujeres inmigrantes de América Latina que trabajan en España buscando un futuro de estabilidad económica” (Gordillo, Todelo y Toscano, 2021, p. 93). Los investigadores indican que en ambas películas las protagonistas son “mujeres inmigrantes procedentes de Latinoamérica, viven en entornos urbanos, tienen una situación no regularizada, están en escenarios económicos precarios, son jóvenes trabajadoras y anhelan volver a su país” (Gordillo, Todelo y Toscano, 2021, pp. 79-80). Las dos mujeres protagonistas de ambas películas, Zulema y Marcela “son dos mujeres que representan la misma realidad contemplada desde ángulos diferentes” ya que ambas películas hablan sobre la realidad migratoria que han vivido las dos aunque entendiendo que no son vivencias universales sino particulares que, aunque comparten similitudes, la situación y las circunstancias de cada una de ellas son diferentes.

Al igual que sucede en la ficción televisiva, las mujeres migrantes aparecen en menor proporción en el cine español que los hombres migrantes

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

ya que “de las 20/25 películas de referencia sobre inmigración estrenadas en el período 1990-2005, sólo tres otorgan un papel protagonista a la figura de la mujer inmigrante: *Cosas que dejé en La Habana* (Manuel Gutiérrez Aragón, 1997), *Flores de otro mundo* (Icíar Bollaín, 1999) y *Princesas* (Fernando León, 2005)” (Teixidó, 2010, p. 7). Esta representación cinematográfica tan desigual está relacionada con la realidad social de las mujeres migrantes ya que “se han considerado tradicionalmente como migrantes secundarias, que migraban por matrimonio o por motivos de reunificación familiar. Rara vez se las considera migrantes por derecho propio” (Bastia, 2009, p. 71).

En la investigación realizada por Argote (2003) se indica que en las películas analizadas “la mujer sigue siendo la otra, y si la mujer es además inmigrante, pasa a integrar la subcategoría de “la otra de la otra”, como resultado de un proceso en el que la división hombre-mujer se vuelve a desglosar y el otro categórico de la mujer se subdivide en una posición binaria más: entre mujer buena (la otra) y mujer mala (la otra de la otra)” (Argote, 2003). En la muestra que se analizó además de haber pocos personajes inmigrantes femeninos estos “actúan como meras figurantes o comparsas” (Argote, 2003), por lo que no pueden ser analizados en profundidad. Se da la paradoja, además, que suele ser habitual relacionar a la mujer inmigrante con la prostitución con lo que se refuerza un estereotipo discriminatorio profundamente arraigado en el imaginario colectivo.

Castiello (2005) indica que, a medida que ha aumentado el número de mujeres directoras, también se ha incrementado el número de relatos cinematográficos protagonizados por mujeres y también por mujeres migrantes. Pone como ejemplo la película *Flores de otro mundo* (Icíar Bollaín, 1999) en la que las mujeres migrantes dan “un tono de color y alegría a las historias y aumentando significativamente los contactos e interacciones con los autóctonos, pues, pese a que las condiciones de vida siguen definiéndose por una extrema precariedad, la presencia de la mujer extranjera alimenta otro tipo de transacciones e interacciones” (Castiello, 2005, p. 24). Castiello señala una “notable ausencia” en el cine español con respecto a las mujeres subsaharianas y a las magrebíes ya que apenas hay representación de ellas y cuando la hay encarnan personajes secundarios o de reparto y son

representadas de una manera particularmente convencional (Castiello, 2005). Paz Villar-Hernández (2002) señala que hay “una tendencia a situar a los inmigrantes subsaharianos y marroquíes protagonizando las historias oscuras y tristes, lo que puede contribuir a crear un imaginario social más negativo del que ya existe sobre ellos y, por el contrario, respecto a la inmigración latinoamericana, la imagen es mucho más alegre” (Villar-Hernández, 2002, p. 16). Esta misma autora ha profundizado en la representación de las relaciones sexuales interétnicas e indica que hay una “tendencia social a aceptar las relaciones hombre español-mujer extranjera, pero las reticencias a aceptar la unión contraria hombre-extranjero-mujer española” (Villar-Hernández, 2002, p. 16).

En el trabajo fin de máster realizado por Gemma Teixidó Farré se analizaron 10 películas españolas protagonizadas por mujeres inmigrantes y 30 en las que aparecen mujeres inmigrantes como personajes secundarios o testimoniales, realizadas entre 1990 y 2009. Tras el análisis realizado de manera conjunta, Teixidó Farré profundiza en la película *Princesas* (Fernando León de Aranoa, 2005) para concluir que la película “no rompe con el discurso convencional puesto que, la dominicana Zulema, además de ejercer la prostitución, finalmente se ve forzada a regresar a su país natal” (Teixidó, 2010, pp. 65-68). A pesar de esto “la película dignifica la “otredad” otorgando centralidad en la trama a la mujer inmigrante (...) la inmigración no se reduce a una simple presencia física, sino que se humaniza a través de la exploración de sus sentimientos e intimidad”.

## 2.6. La ocupación laboral de la mujer en el audiovisual

Para poner en contexto el informe, se han analizado los datos que ofrecen tanto el informe anual de CIMA, *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2020*, elaborado, como en años anteriores, por la socióloga Sara Cuenca, y el informe que presentó el Festival de San Sebastián: *Informe de identificación de Género en el Festival de San Sebastián 2021*.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

En el primero de ellos, de carácter mucho más general que el segundo, se destaca cómo en la muestra analizada, un 33% de las profesionales son mujeres, por un 67% de hombres, de una muestra de más de 2200 trabajadores del sector. Haciendo un análisis más pormenorizado, se aprecia en qué áreas esta diferencia se hace más acusada. Por ejemplo, únicamente las áreas de maquillaje y peluquería aparecen con un claro porcentaje femenino ya que tres de cada cuatro profesionales son mujeres. Las áreas más técnicas como composición musical, dirección de fotografía, sonido, montaje o efectos especiales son claramente masculinas y en muchas de ellas el porcentaje de profesionales mujeres no alcanza el 20%. En la tabla 1 se indica la evolución del número de mujeres y el porcentaje sobre el total de mujeres y hombres que se dedican a esa profesión según los informes realizados anualmente por CIMA desde el año 2015 al año 2020.



**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante  
y/o racializada en la industria audiovisual española**

**Tabla 1. Evolución del número y porcentaje de mujeres en diferentes actividades**

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Producción/Producción Ejecutiva	150 (32%)	132 (30%)	151 (31%)	123 (26%)	127 (26%)	38 (28%)
Dirección	34 (19%)	32 (19%)	34 (20%)	17 (12%)	29 (16%)	17 (25%)
Guion	67 (26%)	58 (23%)	51 (20%)	26 (13%)	42 (17%)	9 (14%)
Comp. Musical	10 (11%)	10 (12%)	7 (8%)	3 (4%)	6 (8%)	0 (0%)
D. Producción	80 (59%)	50 (40%)	65 (46%)	36 (33%)	56 (44%)	20 (53%)
D. Fotografía	25 (15%)	15 (10%)	15 (9%)	9 (7%)	3 ( 2%)	8 (15%)
Montaje	51 (26%)	54 (30%)	43 (24%)	32 (20%)	52 (26%)	17 (24%)
D. Artística	55 (55%)	60 (56%)	50 (50%)	41 (39%)	46 (44%)	2 (25%)
Dis. Vestuario	80 (88%)	75 (83%)	80 (92%)	71 (86%)	81 (83%)	5 (63%)
Maq. y Pelu.	119 (74%)	127 (75%)	118 (73%)	105 (72%)	127 (75%)	7 (78%)
Sonido	79 (19%)	54 (14%)	35 (11%)	21 (7%)	23 (7%)	10 (11%)
Efectos Especiales	30 (26%)	20 (16%)	9 (7%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los diferentes informes elaborados por  
CIMA

Por último, hay áreas en las que los resultados son mucho más equitativos, como pueden ser dirección de producción o dirección artística.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Comparando los resultados con los de los últimos informes se puede apreciar, como factor positivo, que cada año aumenta la media de mujeres en el sector, con un crecimiento que ronda el 5% al año.

En el informe realizado por el Festival de Cine de San Sebastián, *Informe de identificación de género en el Festival De San Sebastián 2021*, se analizan “3.218 películas visionadas por el comité de selección del Festival de San Sebastián” (SSIFF, 2021). El estudio realizado, basándose en las categorías de dirección, producción, guion, fotografía, música y montaje, presenta como principal resultado que el género masculino es predominante en esas áreas en porcentajes que oscilan entre el 60% y el 80%. Habría que indicar que estas películas son a nivel internacional y no solo nacional aunque el informe sí que recoge los datos de la sección “Made in Spain”, compuesta por películas nacionales: “la autoría masculina se impone con claridad en las 8 películas programadas en las categorías de dirección (75%), producción (75%), fotografía (78%) y montaje (100%) y son algo más equilibradas en guion y música” (SSIFF, 2021). Estos datos hacen referencia a todas las películas que se presentaron en el festival, independientemente de su nacionalidad.

Detallado por sección, el informe arroja los siguientes resultados: en el apartado de dirección aparecen más de mil mujeres, lo que significa un porcentaje superior al 30%. En producción los datos son 2.044 mujeres para un 38,36%. En la categoría de guion baja el porcentaje hasta un 32,09% gracias a 1.387 mujeres trabajando en las diferentes películas. En los aspectos técnicos, los resultados son todavía más bajos: en fotografía solo aparecen 614 (16,72%); en música 467 (12,44%) y en montaje es algo más alto, con un 31,59% (equivalente a 1.228 mujeres) (SSIFF, 2021).

### **3. Metodología**

#### 3.1. La entrevista

Tal como señalan Benney y Hughes (1970), la entrevista es “la herramienta de excavar” favorita de los sociólogos. Se puede definir como la comunicación interpersonal establecida entre el investigador o investigadora y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto. El o la entrevistada deberá ser una persona relevante para la comunidad del objeto de estudio, ya que se espera que tenga ideas o experiencias importantes que transmitir. El entrevistador o entrevistadora es el que dirige la entrevista y el/la encargado/a de lograr que el/la entrevistado/a cuente aquello que sea pertinente para el objeto de estudio. Es un método que, por tanto, se basa en obtener relatos verbales.

Para este estudio, una entrevista ha sido considerada una conversación de naturaleza profesional realizada con el fin de obtener información. En consecuencia, lo que se ha buscado con ellas es conocer lo que piensan, sienten, creen o hacen los entrevistados, permitiendo así acceder a situaciones que no se pueden observar directamente y conocer, además, las creencias, intenciones, actitudes, opiniones y explicaciones sobre ciertos aspectos.

La entrevista que se realizó fue cualitativa y semiestructurada, de carácter flexible y dinámica, no directiva, no estandarizada y abierta. Así, se realizó un cuestionario previo, que fue modificado durante la realización de la entrevista, en función de las respuestas dadas por la entrevistada. La entrevistadora tuvo amplia libertad no solo para formular las preguntas, sino también para conversar de diversos y heterogéneos temas con cada una de sus interlocutoras. De este modo, no a todas las entrevistadas se les hicieron las mismas preguntas ni en el mismo orden, ya que muchas se fueron reformulando en función del diálogo entablado.

El modo en que se realizaron las entrevistas fue “cara a cara” y se mantuvieron encuentros por videoconferencia con el fin de comprender las perspectivas de las entrevistadas con respecto a su labor profesional. De ahí

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

que se puedan definir las entrevistas realizadas como “del tipo de aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente” (Taylor y Bogdan, 1996, p. 103), puesto que

en este tipo de entrevistas nuestros interlocutores son informantes en el más verdadero sentido de la palabra. Actúan como observadores del investigador, son sus ojos y oídos en el campo. En tanto informantes, su rol no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino que deben describir lo que sucede y el modo en que otras personas lo perciben (Taylor y Bogdan, 1996, p. 103).

La conversación, según van Dijk (1983, pp. 277-279), posee una estructura esquemática básica que comprende los siguientes momentos: apertura; orientación; objeto de la conversación; conclusión; y terminación, fases que se siguieron a la hora de realizar las entrevistas. La apertura fue anterior a la interacción física entre entrevistador/a y entrevistado/a, ya que se realizó a través de teléfono o correo electrónico. Conllevó la presentación del proyecto, la determinación de la duración y la temática, y la determinación de una cita para realizar la entrevista. En la fase de orientación, entrevistadora y entrevistada se conocieron personalmente, y sus conversaciones trataron, por un lado, de aclarar los objetivos que se buscaban con la entrevista y, por otro, de solicitar el permiso correspondiente para la grabación en audio de la conversación para su posterior análisis de cara a la investigación realizada. De este modo, se cumplieron, grosso modo, las condiciones que Oxman (1998, pp. 67-68) señala para las dos primeras bases de la entrevista:

Apertura. Por lo general, precede la interacción en sí. A la entrevista propiamente dicha se llega tras concretar una cita, en la que el investigador se presenta a sí mismo como parte de un equipo. El protocolo con el que trabaje comienza con una consigna a los fines de uniformizar esta instancia, que cada investigador actualiza en función de la situación de enunciación. Orientación. El objetivo de este momento es, según van Dijk, despertar y/o controlar el interés. En el caso de la entrevista de investigación, este objetivo también se halla presente desde la apertura.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

El objeto de la conversación fue obtener respuestas que aclarasen las vivencias y reflexiones de las profesionales migrantes y/o racializadas en y sobre el audiovisual español.

Por último, en las dos últimas fases –conclusión y terminación, que, al igual que las dos primeras, se desarrollan de forma casi simultánea- se cerró la charla, intentando aclarar todas aquellas cuestiones que no hubiesen quedado suficientemente bien explicadas durante la entrevista; retomando aquellos temas de los que la conversación se hubiese desviado por su carácter flexible, abierto y dinámico; y, por último, dando por cerrada la charla reiterando el agradecimiento a los entrevistados por su disponibilidad y cooperación.

En el desarrollo de las entrevistas, también se siguieron las recomendaciones de van Dijk (1983) para mantener a la entrevistada hablando, procurando un diálogo libre pero orientado, y evitando cualquier tipo de situación particular que pudiese amenazar la fluidez de la conversación.

### 3.2. Muestra

Algunos/as investigadores/as tratan de entrevistar al mayor número de personas; otros/as, en cambio, utilizan la estrategia del muestreo teórico como guía para seleccionar a las personas a entrevistar (Glaser y Strauss, 1967). En el presente estudio se ha intentado contactar con el mayor número de mujeres migrantes y/o racializadas del sector audiovisual español. Para poder encontrar un número tan elevado de mujeres dispuestas a colaborar en este estudio, se utilizó, además del contacto directo a través de asociaciones profesionales, búsqueda de contactos, etc., la técnica de “bola de nieve”, consistente en conocer a algunas informantes y lograr que ellos faciliten el contacto de otros.

Para realizar este estudio y poder obtener una muestra amplia y representativa se llevaron a cabo dos fases de trabajo en aras de buscar una amplia muestra, además de representativa, de mujeres migrantes y/o racializadas que trabajen o hayan trabajado en el sector audiovisual español. Así, en la primera fase se contactó con todas las productoras de las películas nominadas en todas las categorías, tal y como puede verse en la tabla 2, para que nos facilitasen el contacto de las mujeres migrantes y/o racializadas que hubiesen trabajado en las películas nominadas en los Goya 2021. Esta primera acción no resultó nada efectiva ya que apenas se obtuvo respuesta de las productoras por lo se pasó a una fase más directa en la que se contactó mediante correo electrónico y mensajes en redes sociales, explicando claramente cuál era el motivo del contacto y el objetivo de la entrevista. También se hizo un llamamiento público a través de CIMA quien distribuyó en mail entre sus afiliadas para que contactaran con las investigadoras en el caso de que quisieran formar parte del estudio. Tampoco se recibió una respuesta masiva aunque sí que fue satisfactoria ya que las que contactaron directamente con las investigadoras estaban dispuestas a participar de manera activa y rápidamente se concretaron las entrevistas. En paralelo se contactaron con asociaciones profesionales tanto generales, como *APSA Sonido*, *AMAE* (Asociación de montadores audiovisuales de España), *Sindicato Alma*, o algunas más específicas en el género o en la raza/etnia, como *Directoras de fotografía*, *The Black View*, *Dones Visuals* o *Enfoque en Púrpura*, entre otras.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

**Tabla 2. Relación de productoras contactadas**

Película	Productora
<i>Adú</i>	Telecinco Cinema S.A.U. Ikiru Films, S.L. La Terraza Films, S.L.
<i>Ane</i>	Amania Films
<i>La boda de Rosa</i>	Turanga Films, S.L. Setembro Cine, S.L. Tandem Films, S.L.
<i>Las niñas</i>	Inicia Films S.L.- Bteam Prod, S.L.
<i>Sentimental</i>	Imposible Films, S.L.
<i>Baby</i>	Fragil Zinema, S.L. La Charito Films, S.L.
<i>Nieva en Benidorm</i>	El Deseo D.A. S.L.
<i>El inconveniente</i>	La Claqueta Pc, S.L. Talycual Producciones, S.L. La Cruda Realidad, S.L.
<i>My Mexican Bretzel</i>	Bretzel & Tequila, S.L. Avalon Productora Cinematografica, S.L. Nuria Gimenez Lorang
<i>Historias lamentables</i>	Peliculas Pendelton, S.A. Morena Films, SI
<i>Los europeos</i>	A Contraluz Films, S.L. Apache Films, S.L. Gonita Filmaccion, S.L.
<i>Orígenes secretos</i>	Nadie Es Perfecto Producciones Cinematograficas, S.L. La Chica De La Curva
<i>Akelarre</i>	Lamia Producciones Audiovisuales, S.L. Kowalski Films, S.L. Gariza Produksioak, S.L. Sorgin Films, A.I.E.
<i>El verano que vivimos</i>	Mr. Fields And Friends Cinema, S.L. La Claqueta Pc, S.L. 4 Cats Pictures, S.L.U. Bambu Producciones
<i>No matarás</i>	Castelao Pictures, S.L.
<i>Un mundo normal</i>	Tornasol, S.L.
<i>Uno para todos</i>	A Contracorriente Films, S.L. Amalur Pictures, A.I.E Bolo Audiovisual, S.L.
<i>Explota explota</i>	Tornasol, S.L. El Sustituto Producciones, Aie
<i>El plan</i>	Capitan Araña, S.L.
<i>Black Beach</i>	Lazona Films, S.L. Nephilim Producciones, S.L.
<i>El año del descubrimiento</i>	Lacima Producciones, S.L. Cromagnon Producciones, S.L. Magnetica Cine, S.L.
<i>La gallina Turuleca</i>	Gloriamundi Producciones, S.L. Productions A Fonsagrada, S.L. Tandem Films, S.L.
<i>Anatomía de un dandy</i>	Malvalanda, S.L. Por Amor Al Arte Producciones, S.L. Dada Films & Entertainment, S.L.
<i>Cartas Mojadas</i>	Morada Films, S.L.U.
<i>16 de diciembre</i>	Ringo Media, S.L. Sombriza Films, S.L.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

<i>A la cara</i>	Javier Pascual Marco Rico
<i>Beef</i>	Miss Wasabi Lab, S.L.
<i>Gastos incluidos</i>	El Pez Amarillo, S.L.
<i>Lo efímero</i>	Jaime Bartolome Rodriguez Jorge Muriel Mencía
<i>Biografía del cadáver de una mujer</i>	Mafalda Entertainment, S.L
<i>Paraíso</i>	Telefonica Audiovisual Digital, S.L.
<i>Paraíso en llamas</i>	Proyectos Audiovisuales Arqueologicos Y Multimedia MIK, S.L
<i>Sólo son peces</i>	Al Borde Films, S. Coop. Pequeña
<i>Blue &amp; Malone: Casos Imposibles</i>	Esdip Escuela De Arte,S.L. El Viaje Imposible Producciones Cinematograficas,S.L. Salon Indien Films, S.L.
<i>Homeless Home</i>	Uniko Estudio Creativo, S.L
<i>Metamorphosis</i>	Bigaro Films, S.L.
<i>Vuela</i>	Thinkwild Studios, S.L.

Se contactó con unas cien mujeres migrantes y/o racializadas tras realizar búsquedas en bases de datos de cinematográficas, notas de prensa de festivales, noticias aparecidas en prensa, etc. a través de las redes sociales, resultando muy efectiva Instagram. En este primer mensaje se presentaba el proyecto y las personas responsables de él. Cuando la persona contactaba, se le ofrecía información complementaria, se resolvían sus dudas y cuestiones y se les pedía un correo electrónico para poder enviar un mail más completo con mayor profundidad ofreciendo más datos. Así, en esta primera toma de contacto, no solo se presentaba el proyecto, sino que además se indicaba el tiempo que duraría la entrevista, ya que “es esencial que la persona de que se trata tenga tiempo para dedicar a las entrevistas. Es importante la buena voluntad y la capacidad del individuo para hablar de sus experiencias y expresar sus sentimientos” (Taylor y Bogdan, 1996, p. 109). De este modo, al aclarar la duración y la temática de la entrevista, las entrevistadas se comprometieron a llevarla a cabo sabiendo de antemano las condiciones y haciéndonos llegar el preceptivo consentimiento informado. También se les



**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

enviaban las preguntas para que la entrevistada pudiera conocerlas antes de la entrevista para que pudieran saber qué se les iba a preguntar y pudieran reflexionar sobre sus respuestas antes de la entrevista. De esta forma también podían evaluar si querían dar su nombre o permanecer en el anonimato. Algunas de las entrevistadas prefirieron que sus respuestas fueran tratadas de manera anónima aduciendo uno de los dos siguientes motivos: o bien estaban trabajando de forma irregular (porque aún no habían conseguido los papeles) o bien tenían miedo de ser tachadas por la industria como excesivamente reivindicativas y, por tanto, conflictivas y que eso supusiera una merma en sus oportunidades laborales. Se han hecho 47 entrevistas de las cuales 10 han sido anónimas, esto es, el 21,7%. La gran mayoría de ellas, el 54,3% son actrices -alguna de ellas, como se puede ver en la tabla, compagina esta profesión con otras ligadas al audiovisual-, y el resto 45,7% se dedica a puestos técnicos. La relación de entrevistas, origen de las entrevistas, profesión y trabajos realizados se puede ver en la tabla adjunta<sup>2</sup>.

**Tabla 3.** Relación de entrevistas realizadas

<b>NOMBRE</b>	<b>PAÍS DE ORIGEN</b>	<b>ÉTNIA</b>	<b>PROFESIÓN</b>	<b>TRABAJOS</b>
Agnes Kiraly	Hungría		Actriz	El ministerio del tiempo; Aquí paz y después gloria; Sin identidad; Cita a ciegas; Aida; Ángel o demonio; Hay alguien ahí; Cazadores de hombres; Sin tetas no hay paraíso; La que se avecina
Aicha Camara	Guinea	Africana	Actriz, directora y guionista	MYA; Un sueño
Amy Fajardo	Colombia	Es una pregunta que siempre me incomoda porque no me identifico 100% con ninguna.	Compositora y postproducción de sonido	La Caza; Nahid & Adele; Humbug Manor; Aquellos días este tiempo; Todo día é dia

<sup>2</sup> En el caso de las anónimas no han puesto los trabajos realizados para que no puedan ser identificadas.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

		Nunca sé qué decir		
Ana Alkimim	Brasil	Blanca	Guionista	Mapas de recuerdos de Madrid; El Bloke, Coslada cero; Perdóname señor; Un asunto conyugal
Anahi Belohi	España	¿¿Etnia??  Española.	Actriz	La suite nupcial; La mano invisible; 2 francos 40 pesetas
Analia Fraser	Argentina	Sinceramente nunca me la había hecho y llevo días pensando que responderos. Tuve que refrescar el concepto de etnia con varias fuentes para poder contestaros.  Qué interesante darme cuenta que no logré identificarme con ninguna, creo que eso es una respuesta interesante para una investigación como la vuestra.  Mis bisabuelos eran de la etnia Dalmata pero al emigrar a Argentina decidieron no transmitir ese legado y nunca lo enseñaron a la familia.  Dentro de las diferentes etnias que conviven en ese territorio y con las que por mi historia de vida debería sentirme identificada, sinceramente no	Directora	Una Mirada; El día que te quise demasiado; Isabela y Nosotros; Fachamamma

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

		me identifico con ninguna.		
Anónima 1	Venezuela		Actriz	
Anónima 2	Uruguay		Directora, guionista y productora	
Anónima 3	Colombia	No me identifico con una etnia en particular. Soy mestiza	Ayudante de dirección	
Anónima 4	Argentina	Latina	Directora	
Anónima 5	Guinea Ecuatorial		Directora, guionista y productora	
Anónima 6	Brasil	Caucásica	Locutora, presentadora	
Anónima 7	Argentina	Latina	Montadora, ayudante de montaje	
Anónima 8	China		Actriz	
Anónima 9	China	China	Actriz	
Anónima 10	China		Actriz	
Arlette Torres	Venezuela	Mestiza	Actriz	La Tribu; El rumor de las piedras; Maroa; Azul y no tan rosa; Liz en septiembre; El guardián invisible; Terminator: Dark Fate; Hotel Colón; El Embarcadero; Señoras del (h)AMPA; Madres; El Secreto de Puente Viejo; Servir y proteger; HIT
Astrid Jones	España (ascendencia guineana)		Actriz	Hablar; El cuaderno de Sara; Black Beach; Al' Amar; 8 años
Beatriz Mbula	España (ascendencia ecuatoguineana)	Negra	Actriz y guionista	Asunto Casting; Negación; A nosotros nos daba igual; Para nenas negras que han considerado el suicidio; SUL

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Bianca Kovacs	Rumania	Con todas	Actriz	El desentierro; El asesino de los caprichos; Las cinco crisis del apocalipsis; 30 monedas; Toy Boy; La influencia; Acacias 38; La que se avecina; Ola de crímenes; Brava; Balas y Katanas
Cassiana Caparelli	Brasil		Directora, guionista y productora	Escuela, Flamenco Vivo; Madera
Claudia Barco Orbezo	Perú		Directora de fotografía y operadora de cámara	Aire Dulce
Coco Reyes	España (gitana)	Me identifico con la etnia gitana y desde la mayor sinceridad me identifico con las personas que tienen unos valores y visión de la vida muy cercana a la mía, sin condicionar que sean gitanas y gitanos	Actriz	Hospital Central; Arrayán; La que se Avecina
Danaciobaxy Bautista	España (ascendencia a República Dominicana)	Es un poco complicada esa pregunta porque físicamente estás encasillada en un sitio pero realmente soy mallorquina, española y europea, como la gran mayoría de caucásicos que hay aquí. Y sí me preguntas con que me identifico más diré con España osea con la caucásica pero no soy blanca. De hecho cuando era		Una más; Querer y no poder

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

		pequeña no me identificaba como persona negra siempre decía que era marrón, porque además soy una mezcla de un blanco y una negra tanto por colonización como por mis abuelos, me di cuenta de que era negra cuando empezaron a meterse conmigo por serlo. Siempre he pensado que soy mitad y mitad, marrón y punto, pero estoy encasillada en la de negros, y no me acabo de identificar mucho ahí		
Dayana Contreras	Cuba	Yo soy cubana, ya saben, y soy mestiza. En Cuba a la mezcla de blancos y mulatos les llaman "Jabaos", eso soy yo en Cuba Jabá	Actriz	Ciervo; Los tontos y los estúpidos; Me siento culpable; Zosismo; Riaders
Edith Martínez Val	España (ascendencia a Nigeria)	Africana	Actriz	Dos vidas
Galiya Utepova	Kazajistán		Actriz	Velvet; Por H o por B; Rainbow; Cuento chino; Quién te ha visto; Mar de cristal
Hajar Brown	España (ascendencia a Marruecos)	Árabe	Actriz	Skam España

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Huichi Chiu	Taiwán	Hakka	Actriz	Huidas; Tarort; La rosa de nadie; Proverbio chino, Schimbare; The Pelayos; El sueño de Iván; La familia perfecta; Yo, presidenta; Locked up
Jenifer de la Rosa	Colombia	Mestiza: Latina - indígena latina (amerindian)	Directora, guionista y productora ficción y documental.	Hija del volcán, Tierra, Madrid indígena; Al otro lado del legado
Josephine Landertigner Forero	Colombia	Latina	Directora y productora de cine	Home, el país de la ilusión; El primer baile; Grenzenlos
Karina Moscol	Perú		Actriz	Huidas; Una noche cualquiera; Todas las sangres; Deseos; Agua; Primero asalto; Vecinos
Liliana Bocanegra	Colombia	Realmente con ninguna. Siempre nos dijeron que los colombianos, como la mayoría de Latinoamericanos éramos mestizos...	Directora y productora de cine	La esclava blanca; Made in Cartagena
Lina Forero	Colombia	Latina-Hispanoamericana	Actriz	No habrá paz para los malvados; Tengo ganas de ti; Tres metros sobre el cielo; Violetas
Luisa Vides	Colombia	Latinoamérica	Actriz	Oscuro animal; Pétalos blancos; HIT; Sky Rojo; Pasajeros; Caminos; La luz de mis ojos; Mujeres al límite; La maniobra de la tortuga
Mazdey Snob	México		Creadora multidisciplinar	Mijo; Tomar quisiera tu corazón; De oro; Rosa mexicano; Now forever; Warhol, Warhol; Not going out; The sacrifice of the rose; Insolente
Mena Santana	Colombia	Latina	Actriz	Polvo; La maniobra de la tortuga; México'84; Gringos, balas y pistolas; Solo secuencias

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Monica Stanoi	Rumania	Caucásica	Actriz	HIT 2; By Ana Milán; Heridas; Ilegal; La Que Se Avecina
Nataliya Kolesova	Alemania	Blanca, caucásica	Guionista	Silencio en Bhopal; Mamá; Los sinsuerte; La noche de la medusa; Apolis, sin patria
Oana Darie	Rumanía	Si esta es la definición en uso - "Conjunto de personas que pertenece a una misma raza y, generalmente, a <b>una misma comunidad lingüística y cultural.</b> " - he de mencionar que personalmente rechazo la idea de raza (conveniente concepto que sale a flote en el siglo 15 para justificar el tráfico de personas y la esclavitud) y me niego perpetuar su uso.  Pero si hablamos desde un punto de vista lingüístico, como mi idioma materno es a su base latin, pertenezco al grupo etnico romance - aunque la mezcla centro-este europea es bastante diversa y nada fácil decir a qué grupo exactamente pertenece un individuo nacido allí en el siglo 20	Guionista	Her wedding; An Art Nigh; Bogdan, Elena, etc.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

		<p>(no hay datos y archivos que puedan ser consultados para buscar parientes más allá del siglo 19), viendo que la historia de este territorio ha sido disputada durante siglos entre su población rumana, el Imperio Otomano, los Habsburgos, los zares rusos, con guerras y desplazamientos y con importantes aportaciones de población tanto gitana como judía (poca, pero incluso sefardí, dicen los historiadores).</p> <p>Historias antiguas... que nada quizá deberían importar ya...</p> <p>Como fenotipo, soy más bien de pelo claro con rasgos eslavos, de ojos verdes y piel clarita en invierno y bronceé en verano.</p> <p>Si es que <i>me</i> tengo que identificar y decir que pertenezco a una comunidad, como ciudadana del siglo 21, diría que pertenezco a la comunidad</p>		
--	--	--	--	--



**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

		<p> europea políglota.          ¿Puede ser esta una etnia?</p> <p> Perdone esta larga reflexión. Tengo una gran dificultad al decir un TAL.</p>		
Paloma Etienne	España (Afrodescendiente)	Afrodescendiente	Realizadora y guionista	Los ángeles de Carla; Ten Steps; Tracy Dark, Ashé
Saudde Cevallos	Ecuador	Mestiza. yo tengo mezcla de europeo, indígena, árabe. Así que cuando me preguntan esto, doy esta respuesta, basándose en la clasificación por etnias del censo en Ecuador	Editora	9 lunas; Viernes santos. Historia de Chema Saher; Sueño de Fuser. Serie documental; Guerreros del arcoíris
Svetlana Lezhneva	Rusia		Vestuario	Campeones; Por H o por B; Adú; Paquita Salas; No me da la vida
Victoria Santos	República Dominicana	Soy latina. Con mezcla de descendencia africana (abuelos maternos) descendencia española (abuelos paternos)	Actriz	Elite; Vis a vis; Gigantes; Padre no hay más que uno; La casa de papel; La que se avecina; Cuéntame cómo pasó
Yadira Ávalos	México	Latina	Productora	Disco Inferno; Respirando; Amandine
Yalú Racheit Osorio	Venezuela	No me siento identificada con ninguna etnia actual	Actriz	Asesino; Pleasure Factory
Ziyi Yang	China	China	Actriz	Spain Passion; Vergüenza; Bernarda; 2091; Final Feliz; Faisán

### 3.3. Guion de entrevistas

A la hora de diseñar y realizar la entrevista se tuvo en cuenta el objeto de estudio. De ahí que la estrategia que se siguió estuviese conectada con el problema de investigación y con la búsqueda bibliográfica y el marco teórico planteado. Resulta fundamental realizar una investigación bibliográfica en detalle que permita conocer el fenómeno a indagar, ya que lo que se conoce sobre el tema permite profundizar sobre lo que se desconoce –esto es, el objeto de estudio- y es, además, lo que servirá de hilo conductor en el diálogo con la entrevistada.

Antes de comenzar la entrevista, la investigadora presentaba a las integrantes del equipo, su perfil profesional y trayectoria académica, además de las conclusiones de los principales trabajos desarrollados sobre la representación de las minorías en la ficción audiovisual. Se indicaban, así mismo, los objetivos del proyecto que se estaba llevando a cabo con CIMA para que la entrevistada tuviera una información lo más completa posible del estudio en el que iba a colaborar. Una vez finalizada la introducción se daba paso a la entrevista que se dividió en varios bloques temáticos, ordenados de lo general a lo particular siguiendo el orden que se presenta a continuación:

Primero queremos hacerte unas preguntas generales sociodemográficas, puedes contestar solo las que quieras: ¿edad?, ¿estudios?, ¿nacionalidad?, ¿origen?, ¿profesión?, ¿etnia?

- ¿Cuántos años llevas trabajando o has trabajado?, ¿estás precarizada?, ¿has recibido algún premio y/o reconocimiento?

- ¿Cómo ha influido en tu carrera profesional ser una mujer migrante/racializada?

- ¿Consideras la industria audiovisual española más o menos machista que la sociedad en su conjunto?, ¿y xenófoba?

- ¿Has trabajado en algún otro país?, ¿cómo fue en comparación con España?

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

- ¿Has sufrido algún episodio de discriminación en tu desempeño laboral (trabas institucionales en temas administrativos, racismo de compañeros o jefes, paternalismo, etc.)?
- En nuestros estudios sobre representación de mujeres y/o migrantes en el audiovisual español hemos identificado una serie de estereotipos como el desempeño de trabajos menos cualificados, el menor nivel educativo, la preeminencia de objetivos personales de las mujeres, la asociación de migrantes con actividades de tipo delictivo, etc. En particular las mujeres migrantes se asocian con la figura de la víctima y la prostituta. También hemos visto una evolución hacia una mayor diversidad, ¿sientes que es así? ¿Crees que se está produciendo un cambio?
- ¿Puedes mencionar algún ejemplo de representación audiovisual de mujer migrante en España que te parezca adecuado?, ¿y especialmente estereotípico o discriminatorio?
- ¿Realizas o has realizado activismo tanto por la igualdad de las mujeres como de las personas migrantes o racializadas?
- ¿Quiénes han sido tus referentes laborales?
- ¿Cree necesario que haya ayudas para lograr la igualdad, es decir, de discriminación positiva?
- ¿Crees que el hecho de que haya pocas mujeres migrantes/racializadas detrás de las cámaras influye en la representación de este colectivo en el cine?
- ¿Hay algún colectivo profesional donde haya más mujeres migrantes/racializadas trabajando?, ¿cuál crees que es el motivo?
- Por último, ¿quieres hacer alguna reflexión final o dar consejos para mejorar la situación de las mujeres migrantes / racializadas en la industria audiovisual española?

Como ya ha sido apuntado, a pesar de estar estructurada buscando una finalidad concreta, la entrevista se planteó como un diálogo abierto y fluido en el que las entrevistadas relataban tanto sus rutinas profesionales como sus experiencias personales. Por tanto, se utilizó un tono de compañerismo para

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

las entrevistas, para que no se sintieran amenazadas por alguien que no fuese a entender su trabajo –de hecho, lo que se buscaba era todo lo contrario: que se sincerasen con alguien capacitado para comprender sus problemáticas-. En el fondo, lo que se quería era que vieran a la entrevistadora como a alguien dispuesta a aprender de ellos, para lo que se trabajó con la intención de crear un clima en las conversaciones en el que “las personas se sientan cómodas para hablar libremente de sí mismas. El entrevistador debe (...) construir una situación que se asemeje a aquellas en las que las personas hablan naturalmente entre sí sobre cosas importantes” (Balcázar, González, Gurrola y Moizen, 2006, p. 80).

Las preguntas que se realizaron fueron abiertas, permitiendo con ello profundizar en sus ideas y describir sus experiencias con todo tipo de detalles, evitando así respuestas monosilábicas que no permitieran ahondar en la conversación. Se comenzó la entrevista con una serie de “preguntas rompehielos” de carácter genérico de corte sociodemográfico para que la entrevistada se relajase y se encontrase cómoda con la entrevista, además de para enlazar un tema con otro e ir conociendo un poco más la experiencia vital y la cosmovisión de cada una de ellas. También se utilizaron “preguntas embudo” que permiten empezar por cuestiones generales –“¿Cuántos años llevas trabajando o has trabajado?”- para terminar desembocando en puntos esenciales para la investigación–“¿Has sufrido algún episodio de discriminación en tu desempeño laboral (trabas institucionales en temas administrativos, racismo de compañeros o jefes, paternalismo, etc.)?”-. Además, en algunos momentos, se usaron “preguntas de aclaración” para ampliar información sobre un tema o precisar el significado de los términos utilizados por la entrevistada y “preguntas de intención” para saber la opinión de la entrevistada sobre aspectos concretos –“En nuestros estudios sobre representación de mujeres y/o migrantes en el audiovisual español hemos identificado una serie de estereotipos como el desempeño de trabajos menos cualificados, el menor nivel educativo, la preeminencia de objetivos personales de las mujeres, la asociación de migrantes con actividades de tipo delictivo, etc. En particular las mujeres migrantes se asocian con la figura de la víctima y la prostituta. También hemos visto una evolución hacia una mayor diversidad, ¿sientes que

es así?, ¿crees que se está produciendo un cambio?, ¿qué piensas sobre esto?-.

### 3.4. Estrategia de análisis

Una vez realizadas las entrevistas y transcritas estas, se debió tomar una decisión de tipo metodológico acerca de qué tipo de análisis era el más conveniente para poder trabajar con los datos obtenidos. De este modo, teniendo en cuenta el tipo de investigación realizada, un estudio exploratorio cualitativo, y la naturaleza de los datos, se realizó un análisis del discurso para abstraer de los datos pistas que clarifiquen la complejidad de los fenómenos estudiados. Para poder realizar el análisis y la interpretación de los datos, esto es, las respuestas dadas por las profesionales entrevistadas, se siguieron las siguientes fases. Se identificaron segmentos de análisis en cada una de las entrevistas realizadas. Los segmentos corresponden a temáticas tratadas a lo largo de la entrevista, por ejemplo, modo de trabajo, caracterización de personajes, etc. De este modo, se pudo trabajar con una lista de temas para cada una de las entrevistas. Una vez elaborada, estos se clasificaron en temas principales, importantes y descartables. Este proceso se llevó a cabo con cada una de las entrevistas realizadas para poder obtener así las categorías con las que trabajar. Así, una vez establecidas las categorías en cada una de las entrevistas se puede dar paso a la elaboración del discurso que pretenderá dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación planteadas. Para que el análisis fuese más cómodo para el lector, se han elaborado una serie de epígrafes temáticos que agrupan las respuestas dadas por las entrevistadas. Se ha de tener en cuenta que, en muchos casos, estas eran muy similares y coincidentes entre ellas por lo que algunas no han sido recogidas en este informe con el fin de que fuese lo más conciso posible sin perder, eso sí, la rigurosidad que se le debe exigir.

## **4. Resultados**

### **4.1. Prostitutas y empleadas del hogar. Representación de la mujer migrante y/o racializada en el audiovisual español**

Según las mujeres entrevistadas, las actrices migrantes y/o racializadas realizan muchos papeles de personajes con ocupaciones de baja cualificación, como afirma Dayana Contreras quien ha desempeñado papeles como “limpiadora, cuidadora, asesina. Puta latinoamericana. Después también llegan otras cosas como repartidora de comida”. Similares trabajos le han llegado a Edith Martínez Val quien en su último proyecto “hacía de empleada del hogar”. Yadira Ávalos indica que la gran mayoría de las tramas protagonizadas por mujeres migrantes y/o racializadas que leía en los guiones eran de papeles de “mujer que trabaja en B o que sólo trabaja como personal de limpieza o cuidadora”. Todos estos papeles están ligados al estereotipo que asocia a la mujer migrante con clases económicas bajas, aunque las producciones estén centradas en la realidad y en esta no todas las mujeres migrantes trabajan como cuidadoras o empleadas del hogar. Mena Santana ratifica esto al afirmar que los papeles para los que le llaman tienen “un perfil bajo, siempre es el más infravalorado a nivel intelectual”.

Por tanto, apenas hay representaciones diferentes a estas ya que como indica una actriz que no quiere facilitar su nombre no recuerda “ninguna mujer que esté haciendo de empresaria o de mujer emprendedora” o como indica Dayana Contreras: “todavía no hemos visto aquí un personaje que sea doctor y que sea negro y existen en la realidad”. En similares términos se posiciona Karina Moscol al denunciar la escasa variedad en cuanto a la representación ya que “siempre tiene que ver con el emigrante con que le falta el dinero, con el que lo van a echar” y demanda un cambio, otra visión, ya que en la vida real ella tiene “un médico que es mexicano y mi médico trabaja en la Seguridad Social. ¿Por qué no planteamos esto en la ficción?”. Por tanto, la gran mayoría de las representaciones que se dan de las mujeres migrantes, según las entrevistadas, no recogen todas las realidades sino solo algunas, aquellas más

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

ligadas a retratos negativos que relacionan inmigración con pobreza. Para Monica Stanoi, sin embargo, mostrar las dificultades de la inmigración “sirven para poner el punto sobre la i y hacer visible una situación que existe, que es real, quizás un poco más exagerada a veces”. Arlette Torres realizó papeles de “prostitutas, señoras de la limpieza, mujeres desgraciadas, marginales y/o marginadas, de clase social baja, empobrecidas, que emigran en busca de mejores oportunidades de vida”. Dayana Contreras es de la misma opinión que Arlette Torres:

básicamente entramos en el marco de una latinoamericana puta o cuidadora, o asesina (...) que están en torno a conflictos negativos, casi nunca son positivos. (...) en los que la mujer pobre le han hecho cosas y hay que compadecerse de ella. No se ofrecen ejemplos, que los hay aunque sean muy poquitos, de un personaje empoderado, con su dignidad, etc. Todavía no se llega ahí.

Para Torres, hacer este tipo de personajes (prostitutas, señoras de limpieza, mujeres pobres, etc.) no es un desprestigio, ya que le “honra interpretar este tipo de personajes, pero también quiero interpretar otros personajes diferentes, y que no se me encasille”. Papeles similares ha interpretado Anahi Beholi quien ha realizado trabajos de “personas sin recursos, que acude a la Cruz Roja a resolver su vida (...) pues eso son realidades”. También ha hecho muchas veces “de prostituta muchas más de las que me gustaría hacer”. Este papel, el de prostituta, es, sin lugar a dudas el que más veces han representado las actrices migrantes y/o racializadas como indican Aichara Camara –“hice uno de prostituta para Cuatro en una ficción que se llamaba *Esclavas* que contaba la historia de diferentes chicas traídas a Europa quienes eran engañadas y debían ejercer la prostitución”- o Beatriz Mbula –“lo que he vivido en mis carnes es tener que hacer de prostituta muchas veces”-. Karina Moscol amplía el tipo de papeles que hacen las actrices migrantes y/o racializadas con respecto a la prostitución ya que indica que

Los rangos son estos dos y de esos depende un poco, no se mueven, pero fluctúan en eso, no desde la prostituta que trabaja en la calle o la

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

prostituta de alto standing, pero sigue siendo la prostituta o la amante prostituta, que siempre es como el porno o la mujer que ayuda, limpia, cuida o cuida a la persona mayor o la sin papeles, la ilegal no son esas dos se mueven y creo que son ahora que me están haciendo pensar. Son todas, son esas dos.

Ziyi Yang indica un aspecto muy importante a la hora de representar papeles de prostituta en la ficción ya que, a pesar de que “hay papeles de prostitutas maravillosas”, en líneas generales estos “no tienen mucha profundidad siempre. Simplemente es una chica asiática que no habla muy bien español y hace lo que sea para sobrevivir. Y parece que sólo puedo hacer de prostituta para sobrevivir”. En similares términos se expresa Huichi Chiu quien ha hecho castings

Me han llamado para hacer de vendedora de todo a 100, de traductora, de mafiosa, de turista. A mí no me importa hacer estos personajes, el problema es que estos personajes no tienen un desarrollo en la historia. Como actriz puedo buscar o montar una película en mi cabeza para entender al personaje el que estoy interpretando, pero lo que está escrito o lo que me piden, es “estar muy enfadada”. No se sabe porqué está enfadado mi personaje, o porqué actúa de esa manera, la mayoría de veces se queda en mero funcional, son personajes que simplemente están y cumplen la idea, el cliché de lo que se supone que es (o puede ser) el rol de una mujer asiática en España.

Astrid Jones se muestra muy crítica con las ofertas profesionales que le llegaban ya que “nunca he asistido a un casting donde no se especifique concretamente que se busca mujeres negras. La mayoría de los castings, por no decir todos los castings a los que he asistido, es porque buscan específicamente a una mujer negra”. A esto habría que añadir que “las pocas ofertas que tenía como actriz se reducían básicamente a mujer inmigrante o prostituta” lo que le hizo replantearse “si yo quería seguir en ese mundo o no, porque primero, antes de ser actriz, siempre había tenido la sensación de que la imagen de la mujer negra en el cine y la tele quedaba reducida a un estereotipo de la inmigración, de la delincuencia o de la prostitución y que no



## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

se profundizaba. No quería contribuir a esa imagen que creo que no nos hace justicia a las mujeres negras”. Jones plantea uno de los dilemas que muchas de estas actrices han mostrado en sus entrevistas ya que se debaten, a la hora de aceptar un papel, si contribuir con el mantenimiento de estos estereotipos o si obviarlos en aras de trabajar. Edith Martínez Val indica que tanto ella como su representante están intentando no aceptar castings en los que el personaje migrante y/o racializado no esté estereotipado ni realice el papel de “empleada, o esclava, o sirvienta o prostituta”, algo que es “muy complicado”.

Hay, además, ciertos estereotipos ligados con la nacionalidad ya que como indica Agnes Kiraly en “la mayoría de las veces cuando en un casting piden una mujer del este Europa, es prostituta o es la chacha de la casa”. Afirmación que confirma de forma contundente Nataliya Kolesova: “los personajes de mujeres del Este de Europa casi siempre son prostitutas o vientres de alquiler, o sea mercancía”. El término mercancía también es utilizado por Natalya Kolesova: “Te hablo de las mujeres, de mi cultura, en el cine y en las series las mujeres ucranianas siguen siendo representadas como mercancía”.

Con respecto a los personajes procedentes de Argentina, una actriz argentina indica que en la ficción nacional es habitual que se represente “la Argentina sentimental, temperamental, que no puede controlarse y recurre a la violencia, y eso no me gusta para nada”. También es habitual ligar la nacionalidad colombiana con el tráfico de drogas como señalan dos actrices que han preferido que sus respuestas sean anónimas quienes indican que, si hay una mujer migrante colombiana, a pesar de que ella sea buena, hay alguna trama relacionada “con las drogas”. Esta asociación no solo se da en la pantalla como explica otra de las mujeres migrantes de origen colombiano:

Al principio, recién llegué, la gente ni siquiera sabía dónde estaba Colombia y sí me tocó alguna vez en un rodaje oír afirmaciones como que todos los colombianos llegábamos con droga o que en todos los aviones que llegaban de Colombia la mitad de la gente venía siempre con drogas. Incluso me decía que él sabía más que yo porque había trabajado en la aduana.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Otra asociación habitual suele ser darse entre la nacionalidad o etnicidad y la hipersexualización del personaje como confirma Astrid Jones ya que, según ella, suele ser muy habitual, especialmente en televisión, es “que cada vez que aparecía una mujer negra era una mujer hipersexualizada” o la asociación entre la nacionalidad y ciertos atributos de personalidad, como la que señala una actriz asiática quien indica que en la ficción “la mujer asiática siempre está enfadada”, o al tipo de trabajo que desempeñan: “las asiáticas siempre atiende en el supermercado, en el restaurante o en la tintorería” como afirma Analía Fraser. Coco Reyes indica que siempre que le dan papeles de mujer gitana estos están asociados a

la fealdad en todos sus factores, a una fealdad espiritual y a una fealdad física (...) te intentan poner fea. En un rodaje, yo estaba en vestuario y cuando vi la ropa que me pusieron, que me suelen poner cuando me visten de gitana, pienso: pero, ¿esto por qué? Esta ropa tan fea, tan mal conjuntada.... Los gitanos tenemos un sentido de la estética muy elevado, eso es cultural. Si estos señores se interesasen un poquito lo sabrían.

Hay otras asociaciones habituales como la que vincula el origen árabe con el terrorismo, como indica Hajar Brown a la que solo le llegaban tres tipos de papeles: “de prostituta, de persona que se dedica al menaje del hogar o de terrorista”. Son, además, papeles con poca profundidad con los que suele ser difícil poder destacar por lo que si quieren sobresalir deben ser “la mejor de todas, pero yo sentía que mis papeles son limitados y por eso me lo curraba muchísimo, porque yo sabía que no podía salir de ahí desde prostituta o de ser chica del hogar”- De hecho, tal y como ella misma afirma, ganó “dos premios haciendo de prostituta y haciendo de sirvienta”. Según afirma Hajar Brown, el principal problema de este tipo de personajes es que “estigmatizan muchísimo el papel de la mujer musulmana”, al igual que el resto de los roles realizados por las mujeres migrantes y/o racializadas en la ficción audiovisual no representan realidades si no que las estigmatizan, como indica Liliana Bocanegra porque, como señala Lina Forero, “las prostitutas y las empleadas

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

de servicio están en la realidad, pero en esa realidad también hay profesoras, también hay abogadas, también en la Seguridad Social hay médicas...". El problema, por tanto, es asociar de manera correlativa a la mujer inmigrante con este tipo de trabajos porque, como afirma Oana Darie, "es chocante que se quede solo en eso [porque] me parece que no es nada representativo. Supongo que hay muchas mujeres migrantes trabajadoras domésticas de mi nacionalidad, pero no la única representación, como si fuéramos todas. Como si solo hubiera un grupo compacto de limpiadoras y nada más. No, eso no puede ser. Es chocante".

Ziyi Yang señala que realizar este tipo de papeles estereotipados "nos encasilla bastante" o, como indica Arlette Torres, "no solo somos eso". Dayana Contreras señala que los personajes migrantes y/o racializados son clave en la percepción que se tiene de este colectivo ya que "la influencia que tiene es mucha. si constantemente nos están poniendo ahí [en papeles de latinas putas], ¿qué mensaje se está transmitiendo a la población que consume luego ese producto audiovisual?". En líneas generales, como afirma Paloma Etienne, "las personas racializadas hacen papeles, la mayoría clichés", independientemente de su género, nacionalidad o etnia. En esta misma línea se manifiesta Saudde Cevallos quien afirma que

hay mucha representación de los estereotipos y no solamente con las mujeres, sino con el inmigrante en general. Por ejemplo, el africano es el que está siempre sin papeles, ya sea hombre o mujer, es el que viene a limpiar, o a robar (...) Y en el caso de las mujeres sucede lo mismo, especialmente ligado a la nacionalidad: para una latinoamericana, por ejemplo, cubana, dominicana, etc., el papel es de prostituta o de víctima si es colombiana también. O por ejemplo si es venezolana hace de mujer fatal que le quita al marido a una española (...) Todos estos estereotipos están muy marcados en el audiovisual en general.

Ana Alkimim indica que "mientras los migrantes y las personas racializadas no sean protagonistas dentro de la sociedad, no sé cómo la industria va a empezar a hacer nuevos roles". Agnes Kiraly indica que "lo que limita no es ser extranjero, sino el punto de vista de que tienen sobre los extranjeros y ser mujer", afirmación que está en relación con lo que afirma

Hartley (2012) sobre las dificultades que tienen las personas pertenecientes a grupos minoritarios para expresar sus opiniones y sus visiones del mundo y de la realidad. Según Victoria Santos “los actores migrantes no tienen mucho peso (...) es cuestión de que los guionistas hablen este problema” y ofrezcan nuevos enfoques y temáticas, algo que se conseguirá cuando haya más profesionales pertenecientes a minorías. En este sentido se posiciona Yadira Ávalos quien afirma que al tener ahora una “posición más alta, cuando yo tengo un proyecto e identifico esto, lo primero que pido es que lo cambien porque no voy a permitir cosas así (...) ahora estoy en una posición en que yo misma intento cambiar eso”.

Algunas de las mujeres entrevistadas han manifestado que en los últimos años, especialmente con la entrada en el mercado de las plataformas, hay una mayor diversidad en las ficciones. En este sentido se han posicionado Amy Fajardo –“Yo sí veo que al menos se intenta poner a la mujer latina en otros roles”, Bianca Kovacs –“sí que me están llegando últimamente otro tipo de papeles (...) papeles de astronauta, de madre”- o Luisa Vides quien indica que ha hecho recientemente “castings de personajes aquí, que inicialmente son españoles. Cierto que me permiten hacer de colombiana que vive aquí, pero es bueno”. Bianca Kovacs indica que, aunque ha hecho recientemente papeles de prostituta, “hay una evolución del personaje. Yo empiezo siendo prostituta explotada y luego acaba siendo otra cosa. Hay matices, hay más cosas. Da lugar a una mayor interpretación”. Astrid Jones cita un ejemplo significativo sobre un trabajo reciente realizado y que debe ser destacado ya que el año pasado rodó “una serie para Netflix, pero la productora era de Estados Unidos y toda la idea venía de Estados Unidos y tuve la ocasión de representar a una inspectora jefe de la Interpol en España”. La entrada en el mercado audiovisual de las plataformas parece, según estas entrevistadas, estar posibilitando nuevas historias, temáticas, enfoques y formatos ampliando, sin lugar a dudas, la diversidad.

Las entrevistadas indican algunos ejemplos de personajes muy estereotipados que no les ha gustado como explica Danaciobaxy Bautista: “En *La que se avecina*, por ejemplo, los que trabajan para Antonio Recio siempre son gente racializada y los tratan como esclavos”. Además, siempre que se les

## Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española

nombra se hace alusión a que vienen de “la selva” o se les asocia a “un criminal”. En la misma línea, una entrevistada anónima señala la película *Perdiendo el Norte* donde “la protagonista era una actriz china con un acento muy marcado y un personaje muy estereotipado que no me gusta”. Beatriz Mbula Mangue también se ha posicionado en este aspecto poniendo el ejemplo de la película *Lo nunca visto* donde se presentan a “unos personajes africanos que llegan a un pueblo para que este tenga más habitantes. Son cuatro compañeros que hacen un papel que me parece bastante maltratado por el tratamiento que se le da”.

En el otro extremo se sitúa Edith Martínez Val que destaca a “Berta Vázquez, que en *Palmeras en la nieve* me gustó mucho porque era un estereotipo, pero entraba dentro de la historia y lo defendió muy bien”. Bianca Kovac apunta “el papel de Olimpia Melinte en la película *Caníbal* y el de Natasha Yarovenko en *Habitación en Roma*, como no estereotipados en el cine español”. Una entrevistada que prefiere mantenerse en el anonimato resalta la interpretación de una actriz nigeriana, Yolanda Sey, en *La mujer ilegal* donde tiene el papel de “una mujer nigeriana que está en una red de prostitución y vive tanto el acoso de la red de prostitución como del CIE y se refleja cómo se vive todo el proceso burocrático que tienen que pasar los inmigrantes”.

Aunque es menos habitual, también hay ejemplos de personajes de mujer migrante no estereotipados como los protagonizados por Luisa Vides como Maya en *HIT* o en su papel de médica en *El tiempo que te doy* o el protagonizado por Dayana Contreras en *Riders*. Para Luisa Vides, el papel que interpretaba en *HIT*, “no es el cliché típico de personas inmigrantes que les ha tocado luchar muchísimo (...) Realmente me considero una privilegiada por el hecho de que me hayan dado ese personaje justo al yo recién llegar aquí a España”. También ha hablado sobre el papel que realizó en la serie *El tiempo que te doy* en el que interpretaba a una doctora y, aunque era un papel pequeño, “prácticamente como figuración especial (...) la directora de casting no quería una doctora española (...) porque puede haber doctores de otra nacionalidad”. Dayana Contreras habla sobre la serie de televisión realizada por RTVE, *Riders*, una ficción que narra la vida de los repartidores a domicilio en el que ella interpretaba “un papel con bastante protagonismo (...). Es la que

se queda con ese trabajo porque no lo puede dejar, porque está como atrapada por no tener de base ni una profesión ni una vocación”. Para Dayana Contreras este papel es importante porque el personaje tiene profundidad y desarrollo y no está estereotipado.

#### 4.1.1. Hacia el *diversity washing*

Muchas de las entrevistadas han comentado que los nuevos roles que se están incluyendo en las producciones audiovisuales tienen poco de compromiso real. En esta línea se enmarcan las declaraciones de una mujer migrante y/o racializada anónima, quien se muestra escéptica con este cambio, ya que aunque cree que hay “concienciación” sobre la diversidad también “puede ser que está de moda”, aunque prefiere pensar “que algo está cambiando”. Similar reflexión es la que realiza Mazdey Snob que se muestra escéptica con este “auge” de la diversidad e indica que hay “ciertas marcas españolas que hacen sus spots y han incluido perfiles más racializados. Pero también creo que se queda como muy por encima, como para cumplir con la diversidad, pero realmente no hay una profundización de los personajes”. En cierta manera, se sigue echando en falta que la ficción audiovisual muestre la ciudadanía real ya que, como indica Jenifer de la Rosa, “hay una distancia muy grande entre quien está caminando por el país, que anda por las aceras y quien se ve representado en los medios de comunicación y en el cine”.

También son varias las que afirman que este cambio “requiere mucho tiempo y creo que a futuro sí que veremos bastante cambios”, como indica Amy Fajardo y que, como afirma Ana Alkimim “hasta que eso no cambie en la sociedad no va a cambiar en el audiovisual”. El auge de las plataformas ha proporcionado una mayor diversidad en la ficción porque, como indica Anahi Beholi, es hora de que “España dé un paso más. Yo creo que ahora con las plataformas se van a ver obligados a dar ese paso” aunque, “me da un poco pena que sea por una imposición”.

Hajar Brown se posiciona en la misma línea. Según su experiencia, muchas veces ha tenido la sensación de de lo único que algunas plataformas

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

era tener “un número X de personajes, donde solo importa tener los nombres y ya”.

### **4.2. La ocupación laboral de la mujer inmigrante y/o racializada en el audiovisual español**

No existen datos sobre la ocupación laboral de las mujeres inmigrantes y/o racializadas en el audiovisual español. Sí que hay información sobre la ocupación de las mujeres de origen inmigrante en el sector laboral español en el que se puede observar cómo se produce una concentración en posiciones más bajas y de menor estatus, como camareras, asistentes, vendedoras, etc. (Rúa e Iglesias, 2015, p. 7). Si se tiene en cuenta que el mundo audiovisual está altamente masculinizado, especialmente en ciertas posiciones como la dirección, si se une a la condición de mujer la de migrante, se deduce que la inserción laboral será muy precaria. Las diversas entrevistas realizadas a las mujeres migrantes y/o racializadas que han participado en la investigación han permitido ahondar en las causas y motivos de esta situación ya que, como afirma Beatriz Mbula, “en esta batalla (...) como actriz (...) con este matiz racial es muchísimo más difícil (...) no te puedes pelear el doble, no, pero sí que me determina mucho más”.

Claudia Barco Orbezo apunta a la ya nombrada masculinización del sector audiovisual ya que, como ella misma afirma, “si hablamos de fotografía, el 80 por ciento son hombres. En mi máster, por ejemplo, éramos 18 y sólo éramos 3 mujeres”. Son varias las que afirman que el hecho de ser mujer migrante y/o racializada les ha condicionado en todas las facetas de su vida, como señala Hajar Brown:

Se nota en todo, en todo sector o en cualquier paso que das. No se nota la diferencia, se nota el trato distinto. Al final pareces tú simplemente un experimento al que se trata de forma excepcional y única y no como forma de vida tuya. Al final, tanto en el colegio, en el ámbito laboral, en absolutamente todo, soy la primera musulmana a la que conoce todo el mundo en todos los sectores (...) El ser mujer racializada ha guiado absolutamente toda mi vida. He intentado hacer lo que me han dejado

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

hacer o lo que yo he sentido que he podido hacer según mis condiciones. Yo creo que la palabra que definiría todo sería condicionada.

Monica Stanoi también hace alusión a este condicionamiento “en todas las carreras que he tenido hasta ahora, en todos los trabajos que he tenido hasta ahora” aunque lejos de verlo de una forma negativa, ella se siente “muy afortunada porque no creo que haya sido algo que haya ido en mi contra nunca (...) no puedo decir que haya sido nada negativo”. Para Coco Reyes, ser mujer y ser gitana “ha sido una odisea titánica porque tenía todos, todos los frentes en mi contra, (...) por mi familia porque es una profesión que no era aceptada entre los gitanos (...) era como súper prohibitivo y pecaminoso”. Para ella, el camino recorrido “ha sido muy duro”, idea en la que insiste mucho y que refuerza indicando que también ha sido “triste, triste”.

A medio camino entre ambas está la posición de Huichi Chiu; para ella ser mujer migrante y/o racializada ha sido “una ventaja y una desventaja” ya que gracias a su condición de migrante racializada trabajaba más que sus compañeras como en una ocasión le dijo una de ellas en una charla: “ella es la que más trabaja en nuestra escuela por ser china”. Esta afirmación le hizo pensar que “gracias a mis rasgos” había podido trabajar mucho. Sin embargo, siempre trabajaba en el mismo tipo de papeles que le hacen cuestionarse su trabajo al percibirlo como “bastante absurdo y sin sentido” algo que la hace sentirse “inútil, siempre representando lo mismo, no importan mis capacidades comunicativas como intérprete puesto que parece que el único requisito para cumplir con la cuota de pantalla es un fenotipo”.

Para actrices, como Lina Forero, el hecho de ser mujer migrante y/o racializada también les sirvió para conseguir trabajos, pero, en el momento en el que el trabajo comenzó, se dio cuenta de alguna de las dificultades que conllevaba tener rasgos racializados: “cuando llegué a las pruebas de maquillaje, la jefa de peluquería y maquillaje me miró y me dijo “wow, tengo que rebajarme un montón”. No es este un caso aislado como confirman con sus testimonios Astrid Jones, Hajar Brown y Edith Martínez Val. Astrid Jones narra su última experiencia en un rodaje que fue muy positiva debido al interés de la peluquera por hacer bien su trabajo:



## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

cuando fui a hacer la prueba de maquillaje y peluquería, le dije a la peluquera que mi pelo me lo quería hacer yo porque venía de otras experiencias donde había tenido algún tipo de problema y no quería que me tocasen el pelo. Pero sí que tengo que decir que esta mujer hizo algo que yo le agradecí mucho, como fue interesarse por cómo tenía que tratar el pelo afro. Al final, durante el rodaje y como ella tuvo esa inquietud de informarse adecuadamente, pudimos trabajar muy bien en conjunto.

Con el maquillaje suceden situaciones similares, ya que normalmente no suelen disponer de bases adecuadas para trabajar con pieles de diferentes colores. Así lo afirma Hajar Brown, quien siempre va “con la maleta a trabajar. Aparte de hijabs voy con una camiseta de manga larga en la maleta, ya sea blanca o negra y unas mallas también blancas o negras”. A pesar de que avisa “de mi color de piel”, que no es “súper oscura”, no suelen disponer de maquillajes para este tipo de piel, ya que “los que tienen son para gente blanca”. Análoga situación le ha sucedido a Edith Martínez Val quien, como ha tenido muchas situaciones en las que no había base de maquillaje adecuadas para su piel, la ha tenido que llevar ella “porque asumo ya que no lo van a tener. Y efectivamente llego al sitio y no lo tienen, sabiendo ellos teniendo una modelo negra y habiendo visto mis fotos”. Denuncia que su caso no es un hecho aislado ya “que tengo compañeras negras que también les ha pasado muchísimo. Y esto es algo que pasa bastante”.

Gran parte de las entrevistadas se dedicaban a la interpretación y sus opiniones eran muy similares ya que aducían que ser mujer migrante y/o racializada condiciona su visibilidad en la ficción audiovisual debido a la escasez de personajes, especialmente fuera de los estereotipos ya mencionados en el epígrafe anterior. Ha sido más difícil entrevistar a mujeres migrantes y/o racializadas que realizaran labores técnicas, debido a la masculinización del sector audiovisual. Aquellas que han sido entrevistadas han indicado cómo esta doble condición, mujer y migrante y/o racializada, ha influido en su desarrollo laboral, como indica Liliana Bocanegra: “no te puedo negar que al comienzo fue muy difícil lograr escalar” pero debido a su valía, “en

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

la mayoría de empresas en las que trabajé y, como era muy buena asistente de dirección y script, no me querían perder”.

### **4.2.1. Conseguir los papeles, el primer obstáculo para quienes no llegan con pasaporte europeo**

Uno de los motivos que indican las entrevistadas que dificultan su entrada en el mundo laboral en general y en el audiovisual en particular es el tema burocrático, aspecto que ha ido variando a lo largo de los años debido a los diferentes cambios legislativos que se han ido produciendo. Dayana Contreras indica que cuando ella llegó a España “eran otros tiempos, las cosas funcionaban un poquito de otra manera y aún sin papeles pude hacer algún casting (...) ahora mismo a un casting sin papeles no puedes ir directamente, porque no tiene sentido porque no podrían contratarte”. Ella, proveniente de la compañía de teatro de Cuba, estuvo en España “tres años sin papeles. Después ya pude obtener la residencia, y, unos añitos después ya pude nacionalizarme. Actualmente tengo nacionalidad española, pero los tres primeros años sí que estuve sin papeles”.

Las vías por las que han obtenido los papeles han sido diferentes ya que algunas los consiguieron al casarse con su pareja, aunque esto no se traduce en una inmediata legitimación, ya que “luego se tarda mucho conseguir la nacionalidad”, como afirma Huichi Chiu quien vino como estudiante a España como también lo hiciera Lina Forero, quien vino a un festival y después se quedó. El problema de ser estudiante, como ella misma explica, es que sólo “puedes trabajar media jornada, no puedes trabajar a tiempo completo” por lo que tuvo que compaginar sus estudios con un trabajo en eventos con el que consiguió “poder pasar de estudiante a tener el permiso de residencia con derecho a trabajar” por lo que la vía de acceso a los papeles fue “la más difícil”. Para Yadira Ávalos este proceso también fue difícil y condicionó su trabajo ya que “aunque tenía todo para tenerlos en regla, era un proceso muy lento” por lo que “no pude trabajar por eso”.

Además de las trabas legislativas y de los cambios que se han ido produciendo para la obtención de estos, la forma de acceso a los papeles varía

en función de la nacionalidad de origen. Para Karina Moscol la forma de obtener la nacionalidad fue diferente al estar su madre residiendo en España. Vino, como otras de las personas entrevistadas, a realizar sus estudios con un permiso temporal y se quedó definitivamente aquí. En su caso, solicitó la doble nacionalidad que “se realizó en dos años” y lo hizo para “poder trabajar libremente en cualquier parte y ya no sólo trabajar, sino viajar, ya que quería irme a Inglaterra a estudiar un tiempo”. Añade, además, la dificultad a la que se enfrentan las personas que se dedican al audiovisual para obtener la nacionalidad al ser esta profesión muy inestable y complicada.

Luisa Vides logró la nacionalidad europea al descubrir que su bisabuelo era “italiano. Nunca lo conocí, nadie lo conoció”. El hecho de poder solicitar la nacionalidad italiana y mantener la colombiana le ha facilitado la incorporación al audiovisual español, donde veía producciones “que me parecían muy interesantes”. Ella reconoce que habla “desde una posición muy afortunada que me regaló la vida y no me gusta casi mencionarlo, precisamente porque no me siento una italiana, no tengo nada de relación italiana”.

El caso de Bianca Kovac es diferente ya que vino a España confiando en la ayuda de un conocido que finalmente decidió no hacerlo lo que provocó que ella y su pareja tuvieran que “vivir en la calle casi un mes”. Esta situación provocó que ella tuviera “que trabajar los primeros tres años para sobrevivir y para conseguir los papeles”. A pesar de tener contratos de trabajo estables, la ley no permitía acogerse a la nacionalidad española porque “Rumanía no estaba en Europa en aquel entonces y de hecho, (...) aún ofreciéndome mi jefe contratos de un año de trabajo, me negaban los papeles” hasta que hubo un cambio legislativo que le permitió argumentar “un arraigo y ahí es donde conseguí los papeles, pero cuando ya llevaba tres años”. En este tiempo, unos tres años, no trabajó en el audiovisual, sino “en el campo, después limpiando casas y finalmente entré a trabajar en hostelería”, porque, a pesar de que lo más le gustaba era ser actriz, “cuando necesitas pensar en qué vas a comer, no piensas en dedicarte a lo que más te gusta, piensas en conseguir el dinero para ir pagando las cosas. Y sí que se nota muchísimo. E incluso cuando consigues nuevos papeles, se tardan años en tener una estabilidad”.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Tal y como señala Bianca Kovac, uno de los requisitos que se deben tener para conseguir los papeles y, por tanto, la residencia y posteriormente la nacionalidad, es tener un contrato laboral fijo estable, aspecto altamente improbable en el sector audiovisual caracterizado por la falta de continuidad y por la gran cantidad de contratos por obra y servicio que se realizan. Así lo corrobora Dayana Contreras, quien indica que esto también sucede con todos los que se dedican a esta profesión:

Lo que pasa es que también, independientemente de las personas migrantes, para las personas nacionales, el sector audiovisual tiene un nivel de precariedad y una falta tan grande de consistencia en tantas cosas que es normal (...). Nadie te va a hacer un contrato por una temporada de un mes en el teatro.

Mazdey Snob ratifica esto al indicar que para conseguir la nacionalidad se tenía “que comprobar que tenía cierta cantidad de ingresos, (...) que tenía un contrato de trabajo fijo” lo que era “un poco complicado”. Para Dayana Contreras, si para un nacional tener un contrato fijo en el audiovisual es difícil, para un inmigrante es muy complicado ya que “es imposible que tengan un contrato indefinido, a no ser que trabajen en una orquesta a nivel de teatro o audiovisuales. Eso es imposible”. Hay que tener en cuenta que gran parte de las personas que se dedican al audiovisual son *freelance* o autónomos, lo que dificulta que puedan tener papeles. En algunos casos, como indica una asistente de dirección que prefiere mantenerse en el anonimato, esta situación se resuelve gracias a los amigos y conocidos que le ayudan con estos temas burocráticos. Incide, además, en que los tiempos de residencia que se exigen varían en función de la nacionalidad y, aunque en su caso, “necesitamos poco tiempo de residencia (...) no imagino lo que será para un africano o para gente de cualquier otro país, debe ser una pesadilla”.

Cabe tener en cuenta que no en todos los países los procesos son iguales, aunque sí que es cierto que las trabas son muy similares, como se ejemplifica con la experiencia Amy Fajardo sobre su estancia en Estados Unidos que se complicó “mucho por mi pasaporte colombiano” por lo que no

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

podía acceder a tener el permiso de trabajo. Dadas las complicaciones de decir que era colombiana, decidió, “para optar a todos los trabajos que aplicaba, ponía por delante que soy italiana, no colombiana, porque yo ya era consciente de que si ponía colombiana antes que italiana pensaban en los papeles”.

### **4.2.2. Contactos. El umbral de entrada**

Una de las formas de poder obtener trabajo en el sector audiovisual está relacionada con la cantidad y la calidad de los contactos que se posean. En algunos casos, como en el de Claudia Barco Orbezo, el hecho de venir a estudiar a España le facilitó “hacer una red de contactos”. Para ella, “empezar en un sitio sin conocer a nadie, sin redes de contacto para trabajar, es muchísimo más complicado”. Para Josephine Landertinger Forero, que venía de Colombia donde ya trabajaba en la industria audiovisual y, por tanto, tenía muchos contactos, entrar en el sector audiovisual español está siendo complejo: “a mí me ha costado bastante entrar en lo que es la industria, no como al nivel de como yo estaba en Colombia. En Colombia, pues básicamente conozco a todo el mundo, desde el Ministerio de Cultura (...) sino también en el área de la cultura, en los canales de televisión. Digamos que ese tipo de contactos no los he logrado aún aquí”. Además de que la pandemia condicionó su entrada en el sector audiovisual (“la pandemia no ayudó porque fue un momento en que todo estaba parado. No había rodajes o los que había ya estaban conformados en grupos”), tener una red de contactos “es lo que me ha parecido más complejo, porque realmente es complicado darte a conocer en un lugar nuevo”.

### **4.2.3. Machismo, racismo y xenofobia en el entorno laboral**

Algunas de las mujeres entrevistadas han sufrido actitudes machistas, paternalistas, racistas y xenófobas en el entorno laboral. Svetlana Lezhneva indica que hay más machismo “en la sociedad que en la industria audiovisual” ya que ella no ha tenido “ningún problema en este aspecto” aunque puede ser por el sector en el que ella trabaja, en el vestuario, donde “trabajan más

mujeres, está muy feminizado”. Sus declaraciones son poco frecuentes como demuestran el resto de las intervenciones. Así lo atestigua el testimonio de Danaciobaxy Bautista a quien un compañero preguntó en un rodaje cómo no estaba casada y tenía ya hijos. Según Bautista, esta pregunta esconde una idea machista ya que parece que porque “sea mujer tengo la obligación de estar casada y de tener hijos, es una obligación”. El resto de situaciones relatadas por las entrevistadas se pueden encuadrar en situaciones en las que se dan ciertos micromachismos y paternalismo, tal y como relatan Amy Fajardo y Claudia Barco Orbezo. Fajardo indica que en su escuela de música ha notado que sus compañeros hombres “sienten que no soy suficientemente buena sin haber conocido mi trabajo”, a lo que añade que hay una diferencia salarial ya que “me enteré que me pagaban menos a mí”. Galiya Utepova señala que “todo el mundo tiene que cobrar lo mismo (...) da igual si es hombre o mujer”. Similar situación relata Claudia Barco Orbezo, ya que cuando ha trabajado como auxiliar de cámara ha escuchado comentarios, todos ellos realizados por hombres, sobre “cómo hacer las cosas (...) todas ellas muy obvias que yo las sé hacer y que no las tienes que repetir simplemente porque soy mujer”. Una realidad parecida relata Saudde Cevallos al indicar que se topó con ciertas situaciones con contenidos similares cuando han pensado que no sabía hacer su trabajo al preguntar una cosa que desconocía porque “estaba trabajando con un teclado que no era el mío y no sabía dónde encontrar la función que necesitaba”. Yadirá Ávalos, productora audiovisual, indica que ha sufrido “algún caso en alguna empresa en la que trabajé y en la que es el hombre el que lleva la voz cantante y te discriminan por ser mujer”. Beatriz Mbula también habla sobre la imposición de la voz masculina solo por ser hombre ya que “se sigue atendiendo más a que el perfil masculino se imponga”.

Además de actitudes machistas y paternalistas, algunas de las mujeres entrevistadas han indicado que han sufrido discriminación salarial por ser mujeres llegando a cobrar mucho menos que un hombre desempeñando los mismos trabajos y asumiendo la misma responsabilidad. Victoria Santos habla sobre este tema a nivel general y afirma que “es una realidad que a las mujeres nos suelen pagar menos que a los hombres. Eso es una lucha que estamos tratando de solucionar”. Saudde Cevallos indica que “con el tema salarial sí hay

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

un problema porque te pagan menos porque eres mujer” y relata una experiencia que le sucedió a ella misma:

Mi compañero de trabajo se fue y entonces me llamaron a mí porque conocía el trabajo y era mucho más fácil continuar conmigo, ya conocía a la gente. Entonces acepté y entonces me dijeron que el sueldo era de 1.200 euros. a pesar de que no había mucha diferencia con lo que ganaba en ese momento, acepté para poder optar a la nacionalidad porque tenía que tener un trabajo fijo. Entonces yo empiezo a trabajar (...) y, al poco tiempo, me entero que mi amigo, al que sustituí, ganaba 2.000 euros.

También se dan ciertas situaciones en que el origen acentúa ciertos comportamientos machistas como, por ejemplo, el que le sucedió a Arlette Torres con quien un director intentó quedar al pensar que por ser “latina, exótica, seguro que es vacilona y a esta la entro yo”.

En general, las situaciones vividas por las entrevistas tienden más a la estereotipación ligada, además, con ciertos aspectos racistas y/o xenófobos. Así, hay cierta tendencia a pensar que todas las mujeres latinas responden al estereotipo apuntado anteriormente por Arlette Torres en el que se asocia mujer latina con exotismo o con marginalidad y, cuando una persona no responde a la idea prefijada, le espetan comentarios como el que indica Mena Santana: “es que no pareces como muy latina” o a Karina Moscol a quién le decían que no parecía peruana porque “eres alta y eres guapa”. También se produce una simplificación al agrupar dentro del término “latino” nacionalidades tan diferentes entre sí como pueden ser la argentina, la mexicana, la peruana o la chilena, con tantas diferencias en todos los niveles, especialmente, en el acento como explica Moscol: “En Latinoamérica hay un México o un Chile o un Argentina que tienen unos acentos muy marcados y muy identificados. Sin embargo, Perú, Bolivia, Ecuador tienen un acento un poco más neutro. Hasta Colombia te podría decir que tiene algo muy cantado”. Esta generalización también se da con otros continentes, como África, como indica Anahi Beholi al contar la situación vivida por un compañero al que en una serie le pidieron que pusiera “acento africano, como si África fuese un único país, como si África no fuese un continente lleno de países con acentos, culturas y diversidades

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

increíbles”. El hecho de desconocer esto tiene un componente no solo simplista si no también racista como cuando a Dayana Contreras le preguntan si se viste como su personaje porque se está perdiendo “la perspectiva de que estás interpretando un personaje para una ficción”. También explica que se ha dado la circunstancia de que ha asistido a un casting “para personajes latinoamericanos en el que indicaban que no remarquen el estereotipo. Yo no soy un estereotipo. Yo soy cubana, soy latina (...), pero si hago el casting con nuestra manera de expresarnos, nos llaman cliché”. Este desconocimiento no deja de ser una falta de profesionalidad y de desidia ya que no se tiene en cuenta la diversidad que hay en el mundo. Tampoco se reconoce la diversidad que hay en España cuando esta no es representada, como ejemplifica la situación vivida por una actriz que no revela su nombre:

Hace no sé cuántos años en la figuración de una publicidad, éramos un grupo de gente negra porque era de la publicidad para el extranjero, no recuerdo para qué país era. Cuando terminamos, vino el encargado de los figurantes y nos dijo señalándonos: fuera, que vamos a rodar la versión para España. A todos nos sacaron, a todas las personas negras, para rodar la versión del anuncio de España, imagínate.

O cuando se desconoce otros modos de vida diferentes a lo normativo, como demuestra lo que le sucede a Hajar Brown, quien tiene que decir que es vegetariana porque “si digo que mi dieta es halal no lo entienden”. Amy Fajardo vivió una situación en la que un director español rechazó su música porque “era demasiado americana (...) y me decía que tenía que intentar ser más europea. Tu música tiene que intentar ser más francesa, más europea, más de clase alta (...) me pareció que era racista todo lo que decía (...) Y tuve que abandonar el proyecto y no me pagaron y perdí tres meses de trabajo”. Ana Alkimim relata cómo en un proceso de creación tuvo un choque con el director porque al presentarle los guiones para una serie documental “decía que no se entendían. Luego le preguntaba a mis amistades y me confirmaban que se entendían perfectamente, es como que cogen una manía porque sí, porque no lo haces cómo lo harían ellos o no usas las palabras que usarían ellos”.



## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

El hecho de categorizar a una persona solo por un aspecto no deja de ser una simplificación, como indica una actriz que prefiere que su nombre no sea desvelado, ya que ella, además de latina, es de:

origen alemán, madre alemana, padre venezolano, medio criada en Francia y toda la vida viviendo en España. Todavía me choca que me digan que soy únicamente latina porque soy ciudadana del mundo. Me siento muy lejos de ser únicamente latina y no porque tengan nada en contra de mi origen, sino porque hace muchos años que no vivo en Latinoamérica.

Hay situaciones, además, en las que el estereotipo se reproduce en la vida real, como le sucedió a Huichi Chiu en un rodaje donde interpretaba, en una historia futurista, a una “técnica de ordenador”. El ayudante de dirección, antes de comenzar a rodar, se dirigió al equipo diciendo: “aquí tenéis que trabajar, trabajar mucho, muchísimo, como los chinos. Una situación muy similar le tocó vivir en un plató a Hajar Brown cuando el director dijo: “Vale, corten ya. Podemos empezar con el plano de la morita”. Brown indica que se produjo un “silencio atroz y todo el mundo me miró”. Quien había realizado este comentario no se inmutó ya que, como señala Hajar Brown, “vinieron a disculparse las chicas de producción en vez del propio propio señor”. Victoria Santos escuchó en un rodaje que una compañera hablaba de ella como “la chica de color” en lugar de “aprenderse mi nombre”. Dayana Contreras añade que a veces este tipo de comentarios se hacen como si fuera una broma, independientemente de que el receptor de estos comentarios lo perciba como tal, y cuando manifiesta su disconformidad en alguna ocasión no han cesado a pesar de ser “comentarios muy raros, que no son agradables al oído de una persona negra”.

Sobre la utilización de los gritos para imponer el punto de vista hay dos posiciones encontradas ya que Cassiana Caparelli recurre a él “cuando no me atienden (...) y rapidísimo la gente se calla. (...) Es un ejemplo muy simple, pero yo como mujer tuve que desarrollar y trabajar bajo esta premisa”. Sin embargo, una guionista, que prefiere permanecer en el anonimato, cuando fue a hablar con el director de programas, porque le habían reducido su trabajo y,

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

por extensión, su sueldo, este le “empezó a gritar, me empezó a levantar la voz, me empezó a gritar, a gritar, a gritar. Entonces llegó un momento en que yo le dije que ya no quería seguir, que me disculpara, pero me tenía que ir. Entonces me levanté y me fui”.

### **4.2.4. La industria audiovisual española en comparación con otras**

A pesar de que hay entrevistadas, como Agnes Kiraly, que ha “trabajado como actriz solo en España”, la gran mayoría de ellas han realizado labores profesionales en el mundo audiovisual en otros países lo que permite establecer comparaciones entre el modo de trabajo del sector en España y el de otros países. Aunque como indica Paloma Etienne, todas las industrias audiovisuales “son machistas”, se pueden observar ciertas diferencias en función del país con el que se compare ya que, como indica Luisa Vides, “evidentemente cada país tiene un proceso y un avance con el feminismo que no puede ser igual por su historia”. También hay que tener en cuenta que en estas impresiones pesa mucho la vivencia de cada una de estas mujeres migrantes y/o racializadas cómo le han afectado. Para facilitar el análisis y la comparación, se agruparán las respuestas ofrecidas en función del continente y del país en el que hayan trabajado las entrevistadas.

América Latina es el continente en el que hay un mayor número de testimonios. Una entrevistada anónima que procede de Argentina indica que su llegada a España le “genera mucha contradicción, porque nosotros en Argentina estábamos pasando un momento de mucho empoderamiento y de toma de las calles por parte de las mujeres (...) Me pasa que acá siento como un machismo que tal vez es un poquito más invisible, pero que de alguna manera hace metástasis en todas las de la distribución del poder y los roles”. Para Arlette Torres, “en Venezuela, la industria cinematográfica es mucho menos xenófoba y discriminatoria que la española; sin embargo, la industria televisiva es harina de otro costal: machismo, sexismo, racismo y discriminación. No sé ahora, pero al menos hace 20 años, cuando intenté formar parte de ella, era así”. Para Svetlan Lezneva “la industria audiovisual está mucho más desarrollada en España que en Cuba” pero en términos de

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

machismo y de racismo la situación es “más o menos igual. No, no hay tantos problemas”. Victoria Santos indica que en su “país, República Dominicana, somos muy racistas, increíble (...) pero está cambiando también. (...) está evolucionando todo”.

Sobre México hay dos opiniones, la de Yadira Ávalos y la de Liliana Bocanegra. Para la primera “México es muy clasista y muy racista dentro del mismo país” y afirma, además, que “si vienes de Europa eres superior” y ella ha notado que al volver allí después de estar instalada en Europa, “recibes como mejor estatus (...) Ahora que he vuelto con proyectos a México he visto que la gente me tiene idolatrada (...) que quizás tengo enfrente de mí a gente con muchísima más experiencia que yo y mucho más preparada, pero simplemente el hecho de venir de fuera ellos se sienten inferiores y valoran más lo de fuera”. Liliana Bocanegra indica que ella “la xenofobia no la he sentido ni en México ni aquí en España”, aunque sí que indica que en ambos países ha notado diferencias “a nivel de salarios” ya que “tanto al director mexicano como al director con el que estaba trabajando yo aquí en España, a ellos les pagaban más”.

Sobre Brasil una entrevistada anónima señala que es un país “muy machista” y que no ha pensado sobre ciertos aspectos, como el machismo y el racismo, hasta venir a España donde “entre ser inmigrante, no tener muchos contactos y el machismo” siente más los comentarios y bromas que le hacen. Además, ha tenido que enfrentarse a entrar en contacto con una industria que no conocía y ha sentido que a pesar de contar con “15 años de profesión, no servían para nada porque no tenía experiencia en España”. Cassiana Caparelli indica que

cuando llegué a España me asusté con algunos signos de tercer mundo (...) Me he dado cuenta de que hay muchos vicios y formas de trabajar que no son propias de un país avanzado. Yo esperaba un poco más de desarrollo y menos improvisación y acabé por darme cuenta de que aquí trabajamos muy parecido a Brasil, quitando la parte de corrupción, ahí que es mucho más grande y está muy presente en el audiovisual.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Jenifer de la Rosa ha trabajado en diferentes países, entre ellos Brasil. Sobre este país, en concreto sobre la producción independiente, indica que “hay grupos muy fuertes (...) que tienen un poder muy fuerte, entonces la industria independiente es mucho menor. Y eso lleva a tener menos visibilidad”. También ha trabajado en Turquía donde “hay muy pocas obras independientes que llegan a poder ser realizadas” que se hacen para televisión, un medio que califica como “bastante machista” por lo que, aunque se hacen productos audiovisuales “que son muy interesantes, pero la mayoría sí es bastante machista, estereotipado y racista”. También ha trabajado en Colombia donde indica que a pesar de que se están haciendo muchas iniciativas “sigues viendo que te falta un montón de diversidad y que no hay un reflejo real de la sociedad”, algo que no sucede en Inglaterra donde ella encontró “un paradigma de otra forma de poder hacer ficción y no ficción, integrando y hablando y teniendo voz y contándolo las propias personas desde su diversidad y desde su conciencia étnico racial”.

Luisa Vides narra su experiencia en Colombia, país que indica que “siempre ha estado muy abierto a aceptar” lo que se demuestra porque “hay un gran porcentaje de actores venezolanos que están trabajando allí”. Sobre el machismo, piensa que quedan cosas por hacer, pero reconoce que “Colombia y Latinoamérica ha tenido un avance con relación al feminismo en los últimos 10 o 15 años. Es muy brutal encontrar chicas en la calle diciendo abiertamente: yo soy feminista (...) siento que Colombia ha ido avanzando mucho, aunque todavía tiene sus cosas, como todos los países”.

Para Josephine Landertinger Forero “el racismo es un tema mundial, no es un tema de un solo país”, aunque hay diferencias en función de los países que ella ejemplifica con sus propias vivencias. Así explica que en Alemania ella trabajó “como comisionada de equidad de género” por lo que conoce “las leyes vigentes, no solo en términos de género, sino de antirracismo”. Valora, por tanto, que haya una legislación sobre estos dos temas y explica, además, que son aspectos que se tienen en cuenta “en las convocatorias públicas” ya que se valora de manera positiva. Aunque indica que esto “no quiere decir que sea de por sí un ambiente incluyente, porque hay mucha falta de diversidad en Alemania”. En Colombia, tal y como ella misma

## Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española

explica, son aspectos que se están teniendo en cuenta porque se han incluido “requisitos de inclusión de tanto de género como de diversidad, no tanto de los colores de piel, orientación sexual, discapacidad” en las convocatorias públicas. Ella asegura que la industria audiovisual alemana está más consolidada y profesionalizada y que por ese motivo se tienen más en cuenta criterios de inclusión y de diversidad.

Una entrevistada que quiere mantenerse en el anonimato indica que ella ha notado que en España “hay una idea de ser jefes o del trabajo que parece maltrato”. Para ella, “es como si se quedaran 50 años atrasados”. Añade que no sabe si son experiencias aisladas o “una cuestión generalizada”. Finalmente, Mena Santana valora positivamente que “hoy tienda a haber un poco más de multiculturalidad”.

### 4.2.5. Entre el activismo y el asociacionismo

De las 47 mujeres migrantes y/o racializadas, 10 han preferido mantenerse en el anonimato. A pesar de que son solo el 21,27%, la cifra no es baladí porque indica que sigue habiendo miedo a que sus vivencias y/o opiniones condicionen su vida laboral y personal.

Sobre el activismo, hay diferentes posiciones entre las entrevistadas desde las que forman parte activa de alguna asociación hasta aquellas que lo hacen de manera puntual con la asistencia a algunas manifestaciones, como las del 8M. Una entrevistada que prefiere permanecer anónima indica que está en varias asociaciones:

Soy antirracista. Estoy en el grupo Mujeres de Brasil en Barcelona, que es un colectivo muy grande. Estamos en 49 países. En España están en Madrid y aquí en Barcelona. Antes de estar en este colectivo estuve en el Comité de *emprededurismo* y en el de Combate a la violencia contra la mujer. El mes pasado, yo he sido la mediadora de una jornada sobre inmigración y la salud mental. También soy su portavoz y tenemos algunos proyectos que aún estamos probando. Hay planes para hacer un programa en audio, uno para hacer píldoras de contenido. También publicamos en Instagram y en Facebook. En esta asociación se mueven mucho y yo hago muchos proyectos con ellas. (...) Además de eso, también a través de Brasil me muevo mucho, hago muchísimas campañas con el tema de las mujeres. He trabajado en documentales y

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

estoy intentando promover (...) otras temáticas, otros puntos de vista a través de Miradas inquietas, que es una sección que llevaba en Barcelona para atraer otra visión, ya no sólo a la industria española o catalana, sino también para tener puntos de vistas de otros países y otras referencias.

Por otro lado, destaca una entrevistada que en su país, Argentina, sí militaba en asociaciones, pero no continuó con esa actividad al llegar a España. Cuando lo hacía en Argentina, formaba parte de la “asociación de editores de Argentina” donde han realizado “análisis del mercado de editores” con el que pudieron comprobar cómo había “brecha salarial”. Para ella, la elaboración de este informe lo considera “como un activismo más por la igualdad”. También “en Argentina, antes de venir acá, militaba en una agrupación feminista y eso, pero bueno, acá después la verdad que no fue que me has enganchado con ningún grupo, tal vez por desconocer, por no acercarme...”. Saude Cevallos también participa en “una asociación de editores donde reivindicamos nuestra profesión en general, y transversalmente trabajamos el tema de género”. Ziyi Yang cree que es fundamental el papel que hacen las asociaciones, por lo que está interesada en formar parte de CIMA ya que desde allí “están realizando bastantes proyectos en la asociación y me parece interesante. A ver si puedo contribuir con mi granito de arena”.

Otras entrevistadas han indicado que no participan de manera activa en ninguna asociación, pero sí que realizan actividades como asistir a manifestaciones feministas, tal y como han indicado Claudia Barco Orbezo o Agnes Kiraly. Algunas de estas mujeres migrantes y/o racializadas han indicado otros tipos de activismo que realizan, como trabajar en campañas del 8M, como ha hecho Claudia Barco Orbezo, o a través de su escritura, como relatan Nataliya Kolesova y Oana Darie. Para Nataliya Kolesova su “activismo es escribir y crear personajes e intentar cambiar la industria (...) no creo en el activismo de sofá como lo llaman (...) yo creo que una buena forma de hacerlo es poner tus pensamientos en el papel e intentar cambiar la industria desde dentro, intentar llegar a un puesto de poder para que ambos sexos tomen las decisiones”. Oana Darie también reivindica el poder de la escritura para poder

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

cambiar las cosas y aunque, como ella misma afirma, “no puedo decir que lo está haciendo de forma consciente, pero de cierta forma, en las cosas que escribo sí hay ciertas reivindicaciones, sobre todo feministas”.

Otras formas de realizar activismo es mantenerse firme en su posición ante el mundo y en hablar de sus experiencias, como indica Aicha Camara quien explica que “si me llaman, hablo sobre el racismo que yo he sufrido y doy mi experiencia. Esto también es activismo”. Para Agnes Kiraly, “el activismo lo hace uno cada día con mantenerte firme con tus valores, por mantenerte firme por la igualdad,... es un activismo diario. También se podría hacer más, seguramente. Yo ya tengo mi activismo por ser una extranjera aquí y mantenerme firme con todo lo que yo creo que son las igualdades tanto como mujer, hombre, como extranjero, no extranjero”.

### **4.2.6. La masculinización de las áreas técnicas y la escasez de mujeres migrantes y/o racializadas**

La afirmación realizada por Agnes Kiraly recoge de manera sintética la gran mayoría de las opiniones realizadas por las mujeres migrantes y/o racializadas entrevistadas: “Muy pocas mujeres en áreas técnicas. Lo que más se ve son actrices y después guionistas”. En líneas generales, muchas de ellas coinciden con esta afirmación e indican que hay ciertos sectores, como el departamento de vestuario, maquillaje y peluquería, que están feminizados. Liliana Bocanegra indica, refiriéndose a Colombia, que en “toda la parte técnica siempre 100% hombres y 100% mujeres en vestuario y maquillaje”. Sin embargo, esta percepción se da también en casi toda la industria audiovisual ya que, como indica Josephine Landertinger Forero, esta categorización es universal y se da “independientemente (...) del origen de de dónde vienes”.

Según Liliana Bocanegra, aunque en España el panorama no es tan acusado, ya que esto “ha ido cambiando. Ahora hay más mujeres en la parte técnica, especialmente en todo lo que tenga que ver con cámara y con luces y sonido”. Indica que esto se produce gracias “a la conciencia misma de las chicas de estas nuevas generaciones” y ha propiciado que haya “cambiado mucho el panorama del audiovisual con la presencia de la mujer”. Lina Forero

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

está de acuerdo con esta visión del cambio que se está produciendo en el audiovisual español con respecto a la presencia de la mujer en áreas técnicas, ya que en su último rodaje “había muchas chicas”. Sin embargo, notó un “vacío de gente de todos los colores que tengo yo y eso no me gustó mucho”. Lo confirma Aicha Camara, quien señala que en su último proyecto no había personas migrantes y/o racializadas y que “no me he encontrado con ninguna otra que no sea actor o actriz, ninguna dentro del equipo técnico o creativo artístico”. Coco Reyes ratifica esta situación de manera categórica: “en 20 años de carrera, nunca, nunca. Ni a una maquilladora, ni a una peluquera, ni en producción. Cero. Nada, nada. Nunca, nunca”. Dayana Contreras completa estas palabras al indicar que en su último trabajo la única persona migrante, aparte de ella, era la limpiadora. Edith Martínez Val ahonda en la diversidad presente en los rodajes e indica que sí que ha conocido a chicas de otras etnias, pero matiza que “chicas negras como parte del equipo yo no he coincidido con ninguna”.

La presencia de mujeres migrantes y/o racializadas detrás de las cámaras, esto es, formando parte del equipo técnico y artístico, son tan pocas que suelen ser recordadas de manera anecdótica como relata Hajar Brown: “de hecho yo sólo me acuerdo de una (...) Creo que su origen era indio. Me acuerdo bien de ella porque para mí fue como tener a alguien parecido a mí en el departamento”. Huichi Chiu nombra a “una amiga rusa trabaja en el departamento de vestuario” e indica que nota diferencias en cuanto a la diversidad en función de la nacionalidad: “Yo creo que la comunidad negra africana sí tiene muchas más personas que están detrás de la cámara como guionistas o directoras (...) Pero en mi comunidad, la asiática, todavía no lo veo tanto.”

Bianca Kovacs indica que ella no ve “muchas mujeres migrantes en las producciones, detrás de las cámaras tampoco y (...) ninguna en producción”. Este aspecto, el que haya pocas mujeres migrantes y/o racializadas trabajando en el audiovisual le “llama mucho la atención porque (...) yo tengo muchos compañeros del Este, incluso de África, que se están formando como operadores de cámara”, pero ninguna mujer. Cassiana Caparelli incide en que las mujeres, independientemente de que sean migrantes y/o racializadas, son



## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

las “chicas de vestuario, la chica de café (...). Es muy difícil que vea una mujer, por ejemplo, como directora de fotografía o como directora”. Karina Moscol señala que en el teatro la situación es diferente, ya que “sí que hay más cabida. En teatro sí que me he encontrado con directoras (...) ahí sí que he visto más, pero en el audiovisual no, no hay mujeres directoras [migrantes] (...) Y si me las he encontrado ha sido básicamente en maquillaje, peluquería y vestuario”. Ziyi Yang indica que “mujeres migrantes y racializadas dentro de los colectivos audiovisuales solo las de visto en figuración”. Yadira Ávalos, por su parte, solo recuerda actrices y Jenifer de la Rosa solo recuerda en RTVE, donde ella trabajaba, a un chico “que llevaba los vídeos de un lado para otro”. Una mujer asiática indica que “normalmente la gente racializada son modelos y muy poquitos fotógrafos”.

Saudde Cevallos y Victoria Santos citan algunos ejemplos más de mujeres migrantes y/o racializadas con las que han podido trabajar en producciones audiovisuales españolas. Saudde Cevallos indica que no “he visto mujeres migrantes en algún sector. Estamos un poco repartidas, somos pocas”. Ella nombra a una montadora argentina y “a alguna sonidista que es de México” e indica que en estas dos áreas es más fácil que haya mujeres migrantes y/o racializadas frente a otras, como fotógrafa o directora donde, según su opinión, es más difícil la inserción. Victoria Santos indica que ella ha coincidido con varias personas migrantes y/o racializadas en puestos de “asistente de producción, cámaras. (...) He estado en producciones norteamericanas y veo que hay un argentino, un español” y añade que también ha coincidido con mujeres migrantes y/o racializadas y cita que en *La casa de papel* “había una chica que era colombiana y era asistente de producción”.

#### 4.2.7. Referentes

No existe un hilo común en el tema de los referentes, ya sean personales o profesionales, de las entrevistas. Por un lado hay varias declaraciones en las que dejan patente que no tienen ningún tipo de modelo en el audiovisual español, como apunta Agnes Kiraly: “referentes laborales como tal no tengo, tengo inspiraciones, como todos”, o una entrevistada que prefiere mantenerse en el anonimato quien afirma que “en España no tengo referentes, mis referentes no tienen nada que ver con lo que estoy haciendo”.

Entre las que sí dan nombres destaca la importancia del cine español entre esas referencias ya que es habitual encontrar nombres de la talla de Pedro Almodóvar o Isabel Coixet en declaraciones como las de Ana Alkimim: “Yo soy fan de algunas directoras, pero más directores de cine europeo. Quise dedicarme al mundo audiovisual por las películas que veía en el cine (...) me enamoré del cine de los españoles, creo que fue Isabel Coixet y Almodóvar, que era lo que más me llegaban”. Siguiendo esa línea, una entrevistada anónima indica que “siempre me gustó mucho Almodóvar, que siempre fue una bomba y ahora como cada vez se supera más y más”.

Bianca Kovacs añade algunos nombres más y destaca que entre ese ramillete de referencias no se encuentra ninguna mujer racializada: “en España hay bastante gente que me gusta. A mí me gustan muchísimo Amparo Baró, Carmen Machi, Eduard Fernández o Fernando Cayo. Hay mucha gente que me gusta en España como Terele Pávez, que me gusta muchísimo”. Por su parte, Coco Reyes cita a otras dos actrices españolas: “me gusta mucho Carmen Maura porque es una actriz libre, sincera. Y luego también me gusta mucho Lola Flores”.

Para Josephine Landertinger Forero las figuras de Isabel Coixet, a quién considera “claramente espectacular”, o Icíar Bollaín son unos referentes claros. También hay quien cita a las nuevas cineastas, como en el caso de una entrevistada que prefiere mantenerse en el anonimato y que destaca a “Clara Roquet, que ha hecho una película que se llama *Libertad*, que me ha gustado especialmente porque me parece que trata muy bien a los personajes latinos o el director Ramón Termens”.

## Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española

En una línea similar se posiciona Edith Martínez Val resaltando el trabajo de la actriz Berta Vázquez y su papel en *Palmeras en la nieve*: “me gustó mucho porque, a pesar de ser un estereotipo, entraba muy en la historia, y defendió muy bien el papel de esclava y sirvienta que le había tocado hacer”.

Dentro de los referentes del cine español, destaca la opinión de Huichi Chiu. Para ella su principal referencia es Sally Fenaux, nacida en Madrid, de madre ecuatoguineana y padre flamenco, con pasaporte belga y domicilio en Barcelona,: “es una de mis referentes. Escuché una charla suya y nos puso un corto que había realizado. Se titula *Unburied*, se trata sobre la muerte que se produce en el Mediterráneo desde su punto de vista y habla por su comunidad. Es necesario que haya más gente como ella para poder cambiar la mirada y la manera de contar historias.”

Fuera del cine español es habitual encontrar referencias a industrias de otros países. Para Luisa Vides, de origen colombiano, “Marley da Soto es un referente para mí muy fuerte a la hora de interpretar el cine”. Para una de las entrevistadas anónimas, la figura de la directora Andrea Testa “es una de las personas que más le ha inspirado para empezar a trabajar”.

Astrid Jones recalca que “mis referentes laborales vienen prácticamente de Estados Unidos y de África, ya sean cantantes o actrices. Y no solo porque sean afroamericanas, pero a la hora de imaginar un futuro o la carrera que quiero tener son mis referencias”. Siguiendo esta línea, Mazdey Snob indica que la figura de la realizadora india Mira Nair es un referente porque “por sus historias y por el cine que hace, que es muy humano y muy ético a la vez”. Saudde Cevallos habla de sus referentes cubanos como Julia Yip o Nelson Rodríguez “una persona muy importante dentro del cine cubano y latinoamericano”. Una entrevistada que prefiere mantenerse en el anonimato ensalza la figura de la editora argentina Marcela Sáenz, una de las primeras mujeres editoras de ese país, de quién aprendió “tanto a nivel profesional como a nivel personal para ser capaz de hacer frente a las situaciones incómodas que te puedes encontrar en la profesión por ser mujer”. Yalú Rachiet destaca que “mis referencias a seguir son en este caso los que hicieron el mundo del cine y quienes han convertido este mundo en el séptimo arte. Gente como Alice Guy, que fue la primera persona en ser realizadora de una película”.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Varias de las entrevistadas marcan como referencias en su vida laboral a cineastas, actores o realizadores que o bien son americanos o bien realizan allí una gran parte de su trabajo. Oana Darie resalta la figura de Sofia Coppola y el del universo que es capaz de crear en sus obras. Svetlana Lezhana nombra a Milena Canonero, creadora del vestuario de una película tan icónica como *La Naranja Mecánica* y destaca la suerte que tuvo de trabajar con un director como Wes Anderson. Este mismo director también es una de las referencias de otra de las entrevistadas, Ziyi Yang.

Para Anahi Beholi uno de sus principales referentes en el mundo del cine es “la actriz Nicole Kidman, a pesar de ser una actriz blanca”. También destaca a otras actrices como Lía Chapman e incide en que “había mucha más valentía antes que ahora, que veo algo súper *naïf* y poco poco profundo, la verdad, por lo que me cuesta tener referentes en España Aún así, tengo compañeras a las que admiro muchísimo como Astrid Jones que está consiguiendo cosas importantísimas”.

Claudia Barco Orbezo, por su parte, destaca la figura de la directora de fotografía Rachel Morrison, una de las primeras mujeres nominadas al Oscar en esta categoría, como uno de sus principales referentes, destacando el estilo “tan estético y naturalista”. A pesar de ello, hace hincapié en lo complicado que resulta a veces encontrar referentes femeninos en algunos campos más técnicos del mundo audiovisual: “para mí, siempre ha sido muy difícil buscar referentes en estos campos. Todo mi desarrollo laboral, tanto al principio siendo estudiante como ya en el siendo profesional, lo hice sin un referente claro”.

Arlette Torres cita a Issa Rae, Viola Davis o Phoebe Waller-Bridge como nombres significativos y relevantes para ella. Y fuera del campo audiovisual apunta a Tina Turner o Indra Devi, además de Yulimar Rojas quien es una “deportista venezolana, Récord Olímpico y Mundial de triple salto”. Coco Reyes, por su parte, destaca la figura de varios escritores como “Oscar Wilde o Federico García Lorca y pintores como Frida Kahlo o Giacometti”.

### 4.3. Recomendaciones

#### 4.3.1. Cuotas

A las entrevistadas se les preguntó, desde su posición y trayectoria, su opinión sobre una serie de cuestiones relevantes para la industria audiovisual, como su valoración de las cuotas audiovisuales o sobre la importancia de la diversidad.

La recientemente aprobada nueva Ley General de Comunicación Audiovisual, que modifica la Ley de Comunicación Audiovisual vigente (2010) que establece obligaciones casi exclusivamente para la Televisión Digital Terrestre en abierto, aprobada el 26 de mayo de 2022 en el Congreso de los Diputados con 126 votos a favor y 83 en contra ha causado cierta controversia en el mundo de la cultura y de los productores independientes (*El País*, 2022). De hecho el 9 de junio de 2022, se convocó una protesta convocada por asociaciones y federaciones de productores independientes de cine y audiovisual bajo el lema “Por la diversidad cultural, salvemos la producción independiente”. A pesar de las enmiendas presentadas por colectivos como CIMA, esta ley no contempla medidas concretas y contundentes para poder erradicar el techo de cristal tan presente en el mundo audiovisual. En los artículos, del 113 al 117 de la actual ley, que establecen las cuotas (obras europeas, obras en la lengua oficial y obras en lenguas cooficiales), se ha dejado pasar la oportunidad de contemplar unas cuotas mínimas de obras creadas por mujeres que fomenten, tal y como propuso CIMA, para poder alcanzar el objeto del 50%, para poder así generar contenidos que reflejen la mirada de las mujeres en los contenidos audiovisual. La ausencia de medidas que promuevan la igualdad de género “nos hará perder decenios en el objetivo de garantizar contenidos que reflejen la mirada de las mujeres y su realidad”, como ha manifestado Cristina Andreu, presidenta de CIMA, en un artículo publicado en *El País* (Andreu, 2021).

En relación a las cuotas que establecen un porcentaje de obligado cumplimiento en cuanto a participación de minorías, casi todas las entrevistadas se mostraron partidarias, aunque su porcentaje de acuerdo con

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

esta medida variaba del sí sin paliativos hasta el sí con condiciones. Hay quien afirma que las cuotas deben estar “no sólo en el sector audiovisual, sino que en muchas empresas” e incluso quien afirma que no cumplir con la cuota “debería estar penalizado”. Ana Alkimim aporta un argumento de peso para estar a favor de que haya cuotas ya que si se “miran a los países que hay inclusión, todos tienen discriminación positiva”. Son varias las entrevistadas que citan ejemplos de cómo funcionan las cuotas en otros países, especialmente, en Estados Unidos.

Ziyi Yang indica que “tenemos que aprender de una cosa que ha hecho bien el cine de Estados Unidos, que ahora están poniendo una ley que según cuántos negros, asiáticos y blancos haya en la sociedad se reclama lo mismo en el cine”. Indica que en España se debería hacer “un estudio así. Si en la sociedad de cada diez personas hay siete españoles, un chino, un latino y un filipino, por ejemplo, en el cine, se hiciese lo mismo (...) que hubiese (...) un papel para razas minoritarias, porque así sería realista”. Bianca Kovacs incide en esta idea e indica que en España se debería hacer lo mismo, esto es, “debería haber una ley que marcase un porcentaje” de diversidad como sucede en Estados Unidos porque “somos inmigrantes que vivimos, trabajamos y cotizamos aquí. (...) Me merezco esto y no me merezco solo cuidar a tu abuela, por ejemplo, porque para eso sí que es como nos consideran”.

Astrid Jones va en la misma línea que las intervenciones anteriores e indica que sería

interesante estudiar la particularidad de España respecto a su población diversa, porque siempre tenemos el foco puesto en Estados Unidos, pero creo que hay un punto en el que esa comparación no, no es posible, porque la evolución histórica en Estados Unidos de su población afroamericana ha ido de una manera y aquí en España se da de otra totalmente (...) es muy interesante revisarla porque (...) tener un punto de referencia como Estados Unidos está bien, pero hay un punto en el que hay que mirar exclusivamente a la historia de España con su población racializada.

Para Luisa Vides una forma de encontrar la igualdad es seguir el modelo estadounidense, país en el que “obligan a que un porcentaje tenga que ser

## Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española

afroamericano. Pues sí, es incómodo, pero hace que nuestro imaginario no sea multicultural hasta que de verdad no nos sintamos en el planeta iguales”. Luisa Vides introduce el término igualdad y Liliana Bocanegra el de paridad: “creo que esto de las cuotas es necesario hasta que en algún momento se logre esta paridad”, aunque a ella le parece “terrible que una empresa diga: es que tengo que buscar una mujer directora, porque si no no cumplo con la cuota. Pero, ¿qué es esto? ¿Es porque no piensas en lo beneficioso para tu proyecto que es tener la visión masculina y femenina?”.

Entre quienes defienden que las cuotas son necesarias está Anahi Beholi, que indica que “desgraciadamente ahora mismo sí” porque si no “España no avanza”. Aicha Camara indica que son necesarias porque “tenemos que seguir luchando y el racismo obviamente no ha terminado. Sigue a día de hoy y mucha gente lo sigue sufriendo. Entonces yo creo que sí, que es una lucha que está en activo”. Para una entrevistada que prefiere permanecer anónima las cuotas son una forma de que “se normalice como una profesión, que no es un *hobby* (...) la cuota nos normaliza y nos pone a todos como en un lugar, como un trabajo cualquiera”. Para una entrevistada anónima las cuotas sirven, además, para “abrir puertas. Sobre todo, para la gente que está iniciando. Creo que es muy importante”. Para Danaciobaxy Bautista “sí que son necesarias, porque es que si no nos aplastan, o sea, no nos dan oportunidad para nada” y para ella son “muy necesarias”. En la misma línea se posiciona Saudde Cevallos ya que puede darse el caso de que alguien “que pueda estar trabajando aquí perfectamente y simplemente no tiene la oportunidad por una cuestión de racismo”.

Hay posiciones que se muestran algo más cautelosas con las cuotas e indican, como señala Arlette Torres, que “tiene sus pros y sus contras, porque cuando quieres obligar a alguien a hacer algo, a veces es fácil dar la vuelta a la tortilla... Podría ser contraproducente. Sin embargo, si no queda otra... tal vez habrá que exigir las”. Astrid Jones también se muestra reticente e indica que “no sé si realmente esa es la solución efectiva” porque lo que no es normal es “que la sociedad vaya por un lado y lo audiovisual, que es la muestra de la sociedad, vaya por otro, porque en lo audiovisual no se refleja la diversidad que existe en la sociedad española”. Señala, además, otro problema que está asociado a la

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

escasa representatividad que es el reflejo que se hace “desde un sitio discriminatorio, estereotipado, peligroso, etc. porque al final tú estás lanzando una imagen de ciertas personas que están aportando, contribuyendo socialmente y estás lanzando una imagen totalmente distorsionada de las realidades y de la presencia de estas personas en la sociedad”. Para ella este sería el principal motivo de establecer cuotas, el poder controlar la imagen que se da de las personas migrantes y/o racializadas en los medios, además de para contribuir en “la profesionalización de personas racializadas en España”. Beatriz Mbula es de la misma opinión que Astrid Jones e indica que “no queda otra” que establecer cuotas porque si no es “bajo esta medida no va a suceder el cambio real” ya que si no “se anima y se incentiva que la diversidad e inclusión sea real en el audiovisual mediante estas medidas” esta no va a suceder porque “por cuenta propia no ha surgido”. Cassiana Caparelli indica que deben mantenerse las cuotas “hasta que en toda la sociedad, sea por inercia, inercia justa, no haya más prejuicios de nadie, por color o por sexualidad”, aunque es algo que le molesta porque le da “mucho miedo de que me pongan en cuotas. Me gustaría mucho que me pusieran porque encajo muy bien en el proyecto”. Opinión compartida por otras entrevistadas que indican que “es necesario, pero me da un poco de rabia a la vez porque no quiero que me cojan por ser negra” (entrevistada anónima). Edith Martínez Val es de la misma opinión ya que ella “preferiría que se pudiese contratar al que más se lo merece”, ya que al establecer cuotas “acaba siendo forzado de meter a una persona gay o una persona negra” ya que en realidad lo que debería haber es “otra mentalidad” y que se sepa “que todo el mundo puede hacer cualquier papel, porque igual que yo soy negra, estoy en mi casa, soy actriz, podría ser ingeniero aeronáutico o podría ser barrendero o lo que me diese la gana, y podría hacerlo todo siendo mujer, siendo negra, siendo china, siendo gay”.

Hay posiciones que desarrollan lo apuntado por Edith Martínez Val, ya que se muestran reticentes a establecer cuotas cuando se habla de arte como explica Dayana Contreras:

Yo creo que sí, lo que pasa es que es complicado, porque también entiendo que una ficción es un hecho creativo. Los experimentos que se



## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

han dado (...) tanto en teatro como en lo audiovisual, de coger a la mujer y ponerla de protagonista y ponerle una súper historia (...) creo que hace el efecto contrario. Entonces es complicado porque estamos hablando de la creatividad.

Karina Mosol también se muestra contraria a forzar la inclusión de personas migrantes y/o racializadas en la industria audiovisual ya que “ojalá que no hubiera ningún tipo de distinción y nada en lo que tiene que ver en el arte y en todo, pero realmente en el arte... Pero si no se puede hacer, pues habrá que forzarlo”. Para una entrevistada anónima estas deberían existir “un lapsus de tiempo no más, o sea, que no pueden estar para siempre” y según ella existen porque “no hay muchas mujeres en cargos de poder”.

Educar en esta igualdad es también una idea que comparten muchas entrevistadas ya que, como dice una de ellas, “lo bonito sería que no hubiera”. Para que no fuese necesario que hubiera cuotas, dos de las mujeres migrantes y/o racializadas entrevistadas indican que es necesaria la educación y el acceso a posiciones donde se tomen decisiones. Línea similar a la defendida por Yalú Racheit quién defiende que “necesitamos invertir en cultivar la tolerancia, en cuidar y querer al otro sin importar el sexo, raza u idioma”. Para Coco Reyes lo principal “es educar y concienciar que todos somos iguales. Pero ahora mismo, los señores que dirigen todo esto, es difícil educarlos” por lo que es necesario que haya cuotas que son como “imponer un impuesto (...) porque si no se va a seguir haciendo lo mismo. Va a haber una serie donde haya gitano y van a aparecer siete hombres y una mujer gitana”.

Huichi Chiu hace una reflexión sobre por qué son necesarias estas cuotas:

Huichi Chiu hace una reflexión sobre por qué son necesarias estas cuotas: Al principio decía que sí, que era necesario porque si no existieran las cuotas ni siquiera apareceríamos. Mi pareja me dijo que las cuotas son como migajas. Me hizo pensar. Desde mi punto de vista, hay que cambiar desde arriba, pero la gente que tiene el poder para no decir “nunca”, les cuesta cambiar. En las charlas que he estado, siento que hay una necesidad de mejorar la situación. Sin embargo, las personas que toman decisiones nunca van a aparecer en estas charlas.

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Mi conclusión es: la cuota como tal puede ser beneficiosa porque da acceso a una representación diversa e inclusiva, más real, pero el problema es cuando se queda en la superficie y no cuenta historias que verdaderamente muestren esa diversidad que reivindicamos. Cuando pasa esto, el discurso que se pretende transmitir queda totalmente desactivado.

Oana Darie indica que las cuotas son necesarias para “que haya variedad de voces. Me gustaría que este empeño venga desde la industria misma hacia fuera y no al revés. Pero podría venir bien, quizás un periodo para experimentar, para traer voces nuevas y para ver cómo se diversifica realmente el discurso”. Las entrevistadas han ofrecido dos opiniones diametralmente opuestas cuando han trabajado con mujeres en puestos de mando o han sido ellas las que tomaban las decisiones. Así, Mazdey Snob cuando ha realizado “proyectos audiovisuales por mi cuenta, sí busco que haya mujeres en los puestos de trabajo, como producción o fotografía u otras cosas”, sin embargo, una entrevistada anónima indica que en “un rodaje de *Fashion Week*, aunque la directora es mujer, todo el equipo era de mayoría de hombres”.

Hay quien también se ha encontrado con ciertas prácticas poco éticas en relación con las cuotas como le ha sucedido a Amy Fajardo ya que según denuncia “usaron mi nombre para aplicar el ICAA a las subvenciones”. Para explicar su posición relata lo que le ha sucedido recientemente cuando contactaron con ella para pedirle su nombre porque “vamos a aplicar a las subvenciones”. Según le explican, de forma abierta, “como tener a una mujer compositora nos da más puntos (...) ¿Nos prestas tu nombre? (...) Pero no te vamos a usar de compositora”. Indica que esta práctica no es aislada porque “me estoy encontrando con que hay muchísimos directores”. Debido a su experiencia, no termina de tener clara su posición con respecto a las cuotas: “no te voy a decir que estoy a favor o en contra. Por supuesto, en papel todo suena muy bien”. Yadira Ávalos también habla sobre los puntos que dan en algunas convocatorias por ser mujer e indica que “desgraciadamente estos apoyos y estas ayudas no llegan a todos. Hay ayudas sólo para (...) las películas (...), pero en publicidad no existe. En películas que no vayan subvencionadas tampoco existe, en series tampoco existe” por lo que reclama que esta medida sea extensible a otras áreas y formatos. En esta misma

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

posición se encuentra Jenifer de la Rosa quién habla de las limitaciones que ofrecen algunas ayudas y que estas se podrían solucionar con temas de cuotas. Según su experiencia “en la Junta de Castilla y León, para poder pedir una ayuda tienes que ser nacido en Castilla y León o residente allí. Yo no cumplía ninguna de las dos cosas porque a pesar de haber vivido siempre allí soy adoptada y ahora, por motivos de trabajo, resido en Madrid así que no podía optar a esa ayuda a pesar de haber crecido allí”.

A pesar de estas limitaciones que citan muchas de ellas y que, como afirma Victoria Santos “lo bueno sería que no hubiese leyes, que cobremos todos igual y que fuéramos todos iguales. Eso sería maravilloso”, las cuotas son necesarias “para que se nos reconozca, para que se nos pague como tienen que pagar, para que se nos dé el trato digno, igual que todos, porque todos somos iguales”. Y, dado que como indica Monica Stanoi, “sí que hace falta visibilidad, sí hace falta apoyo a las minorías”, las cuotas son necesarias porque, como dice Mena Santana, “al final somos todos personas y todos estamos contando historias y está muy bien ver a los grandes actores, pero también está bien ver a otros pequeños actores que también tienen otras historias que contar”.

En varias de las entrevistas se compara la situación de España con otros países donde la presencia de consejeros de diversidad y medidas específicas están consiguiendo más resultados.

Arlette Torres apunta el caso de la industria norteamericana, en la que “siendo EUA un país con tanto racismo, si no hubiera cuotas de actores y actrices negros o latinos en los proyectos, seguramente no trabajarían o estarían siempre interpretando personajes esporádicos o pequeñas partes”. Otro ejemplo es el de Francia “donde también hay mucho racismo pero se ve todos los actores mezclados en los trabajos”. Bianca Kovacs y Galiya Utepova también subrayan el ejemplo de las cuotas en la industria estadounidense. Para Bianca Kovacs “debería existir una ley como en Estados Unidos donde el porcentaje sube hasta el 40%, y en España debería ser similar”. Por su parte, Galiya Utepova apuntala esa idea afirmando que debería haber cuotas como en Estados Unidos para garantizar un porcentaje y que “todos los trabajadores cobren lo mismo”. Lina Forero mantiene la misma postura sobre las cuotas en

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

la industria americana y cómo la entrada de plataformas de ese país en la industria audiovisual española puede suponer una buena noticia “porque ellos exigen cuotas para poder trabajar con ellos y, aunque sea a la fuerza, es una noticia positiva”. Para Luisa Vides hay que seguir el ejemplo “de Estados Unidos, donde obligan a que un porcentaje tenga que ser afroamericano. Es incómodo, pero tiene que haberlo, porque si no, nos quedamos atrás. Similar razonamiento defiende Ziyi Yang quien afirma que “tenemos que aprender de una cosa que ha hecho bien en Estados Unidos, donde se reclama que tiene que haber varias personas de raza minoritaria, por ejemplo. Yo creo que hay que intentar hacer algo parecido también en España”.

### 4.3.2. Otras acciones

Josephine Landertinger Forero apunta que se podría hacer “un programa de acogida (...) Ir al set (...) que te dejan mirar o hacer algo, para conocer a las personas y darte a conocer. Yo creo que eso sería una gran ayuda (...) para propiciar el *networking* (...) A veces tú llegas y es que no conoces a nadie (...) yo creo que son ese tipo de programas, serían un apoyo enorme”. Para ella, a su llegada a España, fueron fundamentales asociaciones como “CIMA y Dones Visuales fueron como mis puntos de anclaje (...) aquí puedo encontrar apoyo”, aunque no todo fue como ella imaginaba porque “ellas también están muy sobrecargadas de trabajo, somos muchas socias y poca gente trabajando ahí lo que también demuestra la falta de apoyo”. Indica, además, que al estar todo “centralizado en Madrid (...) si no estoy en Madrid pues no puedo socializar y eso es también complicado”. Indica que “hace falta un poco más de acompañamiento a quienes llegamos” y plantea como solución la realización de “reuniones presenciales regulares, no sé, una vez al mes ya que sabes que ahí puedes encontrar a las personas (...) Creo que esta cosa (...) pequeña ya ayudaría bastante”. También explica una iniciativa que están tratando de activar en Dones Visuales como la realización de una práctica para que “puedas conocer quiénes son las productoras, las casas de alquiler, quiénes son los que están aquí en la industria activamente y que son importantes, etc.”. Una entrevistada anónima también apoya esta idea y cree que sería muy interesante para conocer gente “poder generar algún tipo de puente para que las mujeres migrantes puedan acceder o ir a los rodajes”. Esta entrevistada también plantea que se debería ayudar a “armar el currículum o portfolio saber cómo se puede hacer” ya que el modelo y formato varía de un país a otro. Para ella, se deben tomar dos vías complementarias para paliar el problema de la representatividad de las personas migrantes y/o racializadas en el audiovisual español. Por un lado, la representatividad “en la brecha en relación a la cantidad de técnicos y técnicas migrantes que puede haber” y por otro “disputar la discursividad, que me parece lo más difícil y también lo más importante, porque si pudiéramos ganar espacios en la discursividad, lo otro se resolvería solo”. Para ella, es fundamental “generar difusión de contenidos,

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

muestras, charlas, debates, donde las mujeres migrantes y, los migrantes en general, no están estereotipados y se puede dar una mirada mucho más sensible y más humana porque creo que también es necesario". Propone que estos encuentros puedan realizarse en asociaciones como "CIMA, o en algún apartado dentro de algún festival, o a través de algún convenio con las escuelas, universidades, etc." ya que esto propiciaría "tener una mirada un poco más sensible con los procesos migratorios de las personas y, sobre todo, de las mujeres".

Son varias las entrevistadas que han indicado que una buena forma de lograr la visibilidad y de poder acceder a más oportunidades laborales, independientemente de su género y/o origen, es la unión "porque nosotras, mujeres independientes de cualquier industria que sea en cualquier país escenario, creo que tenemos que unirnos y empoderarnos nosotras mismas, no permitir que nadie nos diga qué podemos y qué no podemos hacer, porque las que eligen como somos y merecemos ser tratadas somos nosotras" como indica una entrevistada anónima. Edith Martínez Val es de la misma opinión y cree que, aunque "vamos en camino, creo que (...) deberíamos levantarnos más. (...), creo que deberíamos de hablar más porque creo que hay mucha gente que lo piensa, mucha gente que lo vive, pero que al final como que algunos no invertimos". Huichi Chiu también es de la misma opinión y reclama que "cada vez hay más conciencia respecto a este tema, tenemos que unirnos para lograr esa lucha y que las perspectivas que se ofrezcan sean realmente diversas, no solo en la superficie". Saudde Cevallos propone que una forma de unión y de que haya más voces es que "las mujeres migrantes estén en los grupos de trabajo (...) Yo creo que esa es la manera (...) que se pueda ir poquito a poquito logrando algún tipo de cambio porque es muy difícil si uno se queda sentado esperando que el resto haga el cambio". Una forma de unirse y hacer presión, como han indicado varias entrevistadas y ha sido analizado en esta investigación, es la participación en asociaciones profesionales, pero como indica Yadira Ávalos sería necesario que las mujeres migrantes y/o racializadas "no tengan que pagar una cuota (...) para ser parte de un colectivo (...) porque si yo no pago una cuota, yo no puedo ser de CIMA. Entonces no puedo acceder a estas charlas y a estas conferencias que tienen. Entonces el

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

resto de socias o de mujeres de la industria no van a saber que existo porque económicamente no puedo pagarlo”. Además, como indica Claudia Barco Orbezo, habría que tener en cuenta diferentes realidades y situaciones ya que “actualmente no están las personas migrantes (...) Creo que somos muchas más de los que estamos trabajando actualmente y somos muchos más que no se ve el número real porque mucha gente trabaja de forma irregular ya que (...) son muchas las trabas administrativas (...) y habría que agilizar ese proceso”. Por este motivo es muy necesario, como indica Beatriz Mbula, “aplicar estas medidas, estas políticas (...) que puedan ir concienciando de esta necesidad de incluir en los diversos cargos a gente migrante y racializada”. Jenifer de la Rosa aboga por la necesidad de “juntarnos. Es que es muy importante también encontrar otras personas para decir estamos aquí. Vamos a ver qué es lo que necesitamos. Necesitamos estudios, necesitamos jornadas en las que poder hablar, ver qué posibilidades tenemos de poder conseguir cosas”.

También hay opiniones que inciden en la responsabilidad individual de cada uno para “rechazar un papel cuando opinemos que es un poco estereotipado” a pesar de que puedas estar “rechazando una oportunidad”, como señala una entrevistada anónima o para ser valientes y contar la realidad, como indica Bianca Kovacs: “creo que cuando los productores encargan un guion o los guionistas que se están currando un guion que luego quieren vender, simplemente que hagan caso a la realidad, (...) que vean la realidad, que miren a su alrededor, en su edificio”. Varias apuntan que ellas deben tomar la decisión y ser valientes para “aportar otra visión y enriquecer ciertas historias”, explica Mazdey Snob ya que, como profundiza, “nuestras experiencias personales también pueden aportar otro tipo de narrativas y otro tipo de maneras de ver las cosas, otros puntos de vista con lo que cualquier persona se puede identificar”. Galiya Utepova incide en esta idea y llama a la proactividad ya que si “no hay papeles, no hay trabajo, no hay proyectos, esto también puede ser una gran inspiración para crear nuevos proyectos tú misma (...), yo diría, como consejo para los actores migrantes, (...) no ser solamente actores, tienes que ser actor y algo más, es decir, actor y escritor, actor y guionista, actor y director, actor y productor para poder crear algo. (...) Tu proyecto, donde tú puedes salir como protagonista, como actor principal,

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

etcétera (...). Es difícil, pero es posible”. No solo deben ser contadas las historias a nivel narrativo sino también, como indica Josephine Landertinger Forero, a nivel social en “sesiones de concientización de por qué estas personas migran, porque también claramente España es un país receptor (...) tal vez a quienes nunca han vivido esas realidades (...) sería interesante hacer estas sesiones de sensibilización”. De este modo, como dice Oana Darie, la gente puede “empaparse de experiencia humana” ya que “si las historias son más variadas (...) el puzzle es más variado”, como bien apunta Monica Stanoi.

Pero también se hace necesario asumir la responsabilidad que tenemos por formar parte de una sociedad y reclamar que se estudie y analice, como indica Astrid Jones, “la particularidad de España respecto a su población diversa (...) Es muy interesante revisarla porque hay ciertas cosas, como la vinculación de España con el tema de la esclavitud, que ha sido negada. (...) Que se recuperen todos los personajes relevantes negros que han aportado socialmente, culturalmente, políticamente en este país de los que no se habla”.



## **5. Conclusiones**

Para realizar este informe se han realizado muchos contactos a través de diversos medios y formas: e-mails a productoras, a asociaciones, mensajes en redes sociales, etc. Esta intensa labor ha dado su fruto con la realización de 47 entrevistas con una duración media de 25 minutos. Se han analizado unas 20 horas de grabaciones para poder elaborar este informe. Las declaraciones de cada una de las entrevistadas, el hecho de que las hayan compartido con nosotras, hacen que su historia particular se convierta en universal. Y el relato que se ha elaborado a partir de cada uno de sus testimonios ayudan y ayudarán a mejorar la situación de las mujeres migrantes y/o racializadas en el sector audiovisual español. Esto no solo es importante para cada una de ellas sino también para toda la sociedad en su conjunto porque la lucha por la igualdad nos hace una sociedad mejor, más comprometida y más justa.

Una vez elaborado el informe nos gustaría resaltar una serie de medidas que las entrevistadas nos han trasladado como fundamentales para lograr este objetivo:

1. Necesidad de implantar y aplicar las cuotas de género y de origen para que las mujeres migrantes y/o racializadas puedan acceder en igualdad de condiciones a los trabajos audiovisuales.
2. Facilitar el acceso a las mujeres migrantes y/o racializadas a puestos técnicos, donde hay una carencia tanto de género como de origen.
3. Facilitar el acceso a las mujeres migrantes y/o racializadas a puestos directivos dado que, según las entrevistas realizadas, la forma de cambiar la situación debe darse desde las altas posiciones que pueden determinar e intervenir en decisiones de contratación, representación, etc.
4. Se debe ofrecer una representación igualitaria y no estereotipada de las mujeres migrantes y/o racializadas en la ficción audiovisual española. No solo debe cuidarse en términos cuantitativos (que aparezcan más mujeres migrantes y/o racializadas), sino también en términos cualitativos (los personajes de mujeres migrantes y/o racializadas deben ser tratados como un personaje más, cuidar su caracterización y no recurrir a la

## **Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

estereotipación). Es inadmisibles recurrir de manera automática a ciertas atribuciones tópicas que comportan valoraciones discriminadoras –como, por ejemplo, asociar a la mujer migrante y/o racializada con trabajos como la prostitución, o identificar una determinada opción religiosa con actitudes fundamentalistas-. Conviene, pues, cuidar la terminología y la caracterización de los personajes, pues no son elementos aislados sino que determinan la imagen que perciben los/as espectadores/as.

5. Se debe cuidar la representación de la realidad que se hace en la ficción audiovisual. La sociedad española es diversa, en términos de género, origen, nacionalidad, diversidad funcional, etc., y no es aceptable, en consecuencia, que a este tipo de personajes se les atribuya un carácter exótico o excéntrico, o que se dé una visión esquemática. En una sociedad marcada por una creciente multiculturalidad y por un aumento de los prejuicios, las ficciones televisivas han de mostrar a mujeres migrantes y/o racializadas con la misma diversidad y naturalidad con la que están presentes en la realidad.

En líneas generales, se deben crear ficciones y documentales en las que se potencie la multiculturalidad y la diversidad del país, transmitiendo la realidad diversa que está emergiendo en la nueva sociedad española y estas ficciones deben ser creadas por equipos de profesionales diversos en las que haya mujeres migrantes y/o racializadas.

Nos hubiera gustado haber tenido una muestra más amplia, con más voces de mujeres migrantes y/o racializadas que nos acerquen sus historias, sus vivencias, sus puntos de vista y opiniones. También habría sido interesante haber podido entrevistar a más mujeres migrantes y/o racializadas que ocupen puestos técnicos, pero hay una evidente masculinización en los sectores técnicos donde, además, hay pocas mujeres migrantes y/o racializadas. Confiamos que estas limitaciones no dañen las conclusiones a las que se han llegado y este informe ayude en la reivindicación de las mujeres migrantes y/o racializadas ya que forman parte de la sociedad española y por ello también deberían formar parte de la industria audiovisual española.

## Bibliografía

Alhayek, K. (2014). Double Marginalization: The Invisibility of Syrian Refugee Women's Perspectives in Mainstream Online Activism and Global Media. *Feminist Media Studies*, vol. 14, núm. 4, 696-700. <https://doi.org/10.1080/14680777.2014.935205>

Al-Hejin, B. (2015). Covering Muslim women: Semantic macrostructures in BBC news. *Discourse & Communication*, vol. 9, núm. 1, 19-46. <https://doi.org/gssdd>

Amores, J., Arcila Calderón, C., y González-de-Garay, B. (2020). The Gendered Representation of Refugees Using Visual Frames in the Main Western European Media. *Gender Issues*, Gend. Issues núm. 37, 291–314 <https://doi.org/gsdcc>

Argote, R. (2003). La mujer inmigrante en el cine español del inaugurado siglo XXI. *Feminismo/s*, núm. 2, 121-138.

Andreu, C. (2021, 26 de diciembre). No se trata de cuotas, se trata de democracia. *El País*. <https://elpais.com/opinion/2021-12-27/no-se-trata-de-cuotas-se-trata-de-democracia.html>

Ayuso, L. (2022, 25 de abril). Debate pionero en Madrid para implantar los castings abiertos y combatir la discriminación étnica en TV. *Vertele!*. [https://vertele.eldiario.es/noticias/debate-pionero-madrid-implantar-castings-abiertos-combatir-discriminacion-etnica-tv\\_1\\_8940995.html](https://vertele.eldiario.es/noticias/debate-pionero-madrid-implantar-castings-abiertos-combatir-discriminacion-etnica-tv_1_8940995.html)

Barbosa, F. (2020). *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/PDF-16-Estudio-para-el-conocimiento-de-la-C-Africana.-ACC\\_ARN\\_13.11.20.pdf](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/PDF-16-Estudio-para-el-conocimiento-de-la-C-Africana.-ACC_ARN_13.11.20.pdf)

Bastia, T. (2008) La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio, en *Papeles*, nº 104. Madrid, Publicación trimestral del Centro de Investigación para la Paz, 71-72.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Bernández, A. (2007) *Mujeres inmigrantes en España. Representaciones en la información y percepción social*, Madrid, Fragua.

Benny, M., y Hughes, E.C. (1970). *Of Sociology and the interview*. En N.K. Denzin (Comp.). *Sociological Methods: A Sourcebook* (pp. 75-98). Chicago: Aldine.

Castagnani, T., y Colorado Román, C. (2009). La representación de la mujer inmigrante en la prensa escrita española. *Discurso & Sociedad*, vol. 3, núm. 4, 621-657.

Castiello, C. (2006). *Los parias de la tierra. Inmigrantes en el cine español*. Talasa Ediciones.

Cavielles-Llamas, I. (2008). *De Otros a Nosotros: El Cine Español sobre Inmigración y su Camino hacia una Visión Pluricultural de España (1990- 2007)* (tesis inédita). University of Massachusetts. <https://scholarworks.umass.edu/theses/246>

Cea D'Ancona, M<sup>a</sup> A. (2004). La activación de la xenofobia en España. ¿Qué miden las encuestas?, *Colección Monografías*, nº 210, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI.

Cea D'Ancona, M<sup>a</sup> A. (2007). *Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, OBERAXE.

Cea D'Ancona, M<sup>a</sup> A. (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 125, 13-45.

Colectivo IOÉ (2001). *Actitudes ante los inmigrantes: discriminación o trato igualitario*. Sal Terrae, 1045, 379-395.

Collins, R. (2011). Content Analysis of Gender Roles in Media: Where are we now and where should we go?. *Sex Roles*, vol. 64, num. 3-4, 290-298.

Cuenca, S. (2016). *Informe anual CIMA 2015: La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico*. CIMA

Cuenca, S. (2017). *Informe anual CIMA 2016. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. CIMA

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Cuenca, S. (2018). *Informe anual CIMA 2017. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. CIMA

Cuenca, S. (2019). *Informe anual CIMA 2018. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. CIMA

Cuenca, S. (2020). *Informe anual CIMA 2019. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2019*. CIMA

Cuenca, S. (2021). *Informe anual CIMA 2020. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2021*. CIMA

Cvetkovic, I. y Pantic, M. (2018). Multimodal Discursivity: Framing European Union Borders in Live-Blogs. *Journal of Communication Inquiry*, vol. 42, núm. 4, 318-339. <https://doi.org/gsdb>

De-Caso-Bausela, E., González-de-Garay, B., Marcos-Ramos, M. (2020). Representación de género en las series generalistas de televisión españolas emitidas en prime time (2017-2018). *El profesional de la información*, v. 29, n. 2, e290208.

<https://doi.org/10.3145/epi.2020.mar.08>

Europapress (2022, 23 de marzo). Igualdad abre la consulta pública previa a la elaboración de la Ley contra el racismo. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-igualdad-abre-consulta-publica-previa-elaboracion-ley-contra-racismo-20220323202729.html>

Galán, E.. (2006). La representación de los inmigrantes en la ficción televisiva en España. Propuesta para un análisis de contenido. El Comisario y Hospital Central. *Revista Latina de Comunicación Social*, núm. 61.

Gaertner, S. L., y Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. En J. F. Dovidio y S. L. Gaertner (eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp 61-89).Academic Press

Glaser, B. y A. Strauss (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine Publishing Company.

Gordillo, I. (2018). La construcción de la alteridad. Cine e inmigración en la era socialista. *Área Abierta*, 19(1), 29-41. <https://doi.org/10.5209/ARAB.60731>

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Gordillo, I., Toledo, S., y Toscano, M. (2021). Otridad y marginación: personajes del otro lado en el cine español (1999-2012). *Fotocinema*, nº 23.

Harwood, J., y Anderson, K. (2002). "The presence and portrayal of social groups on prime-time television". *Communication Reports*, vol 15, núm. 2, 81-97. <https://doi.org/10.1080/08934210209367756>

Igartua, J. J. (2007). *Persuasión narrativa. El papel de la identificación con los personajes a través de las culturas*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Igartua, J. J., Barrios, I., y Ortega, F.. (2012). Analysis of the Image of Immigration in Prime Time Television Fiction. *Comunicación y sociedad*, vol. 25, núm. 2, 5-28.

Igartua, J. J., y Muñiz, C. (2004) Encuadres noticiosos e inmigración. Un análisis de contenido de la prensa y televisión españolas. Zer: Revista de estudios de comunicación = Komunikazio ikasketen aldizkaria, nº 16.

INE (2021). Población extranjera y nacional de España en 2020 y 2021. Statista.

<https://es.statista.com/estadisticas/472404/poblacion-de-espana-por-nacionalidad/>

Lacalle, Ch. (2008). *El discurso televisivo sobre la inmigración. Ficción y construcción de identidad*. Ediciones Omega.

Lünenborg, M., y Fürsich, E. (2014). Media and The Intersectional Other. *Feminist Media Studies*, vol. 14, núm. 6, 959-975. <https://doi.org/gsc9>

Marcos Ramos, M., González-de-Garay, B. (2021). Gender Representation in Subscription Video-On-Demand Spanish TV Series. *International Journal Of Communication*, 15, 24.

<https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/15855>

Marcos Ramos, M., González de Garay Dominguez, B., & Portillo Delgado, C. (2019). La representación de la inmigración en la ficción serial española contemporánea de prime time. *Revista Latina De Comunicación Social*, (74, pp. 285-307. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1331>

Martínez-Lirola, M., y Olmos-Alcaraz, A. (2015). Sobre menores y mujeres inmigrantes en la radio y la televisión públicas: imágenes sesgadas y ficciones mediáticas. *Tonos Digital*, núm. 29.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Mastro, D., y Behm-Morawitz, E. (2005). Latino representation on primetime television. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, vol. 82, núm. 1. <https://doi.org/10.1177%2F107769900508200108>

McConahay, J. B., Hardee, B. B., y Batts V. (1981). Has racism declined in America? It depends upon who is asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution*, 25, 563-579.

Nash, M., y Vives, A. (2008): La construcción del inmigrante: prácticas discursivas político-institucionales, en Tello, Rosa; Benoch, Núria y Nash, Mary: Intersticios. Contactos interculturales, género y dinámicas identitarias en Barcelona. (pp. 35-39). Edicions Bellaterra.

Olmos Alcaraz, A. (2013). “Pateras, embarazadas y prostitución: representaciones y discursos sobre la mujer inmigrante en la televisión española”. *Fonseca, Journal of Communication*, vol.7, núm. 7, pp. 73-99.

Ortiz, M., y Harwood, J. (2007). “A social cognitive theory approach to the effects of mediated intergroup contact on intergroup attitudes”. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, vol. 51, num. 4, pp. 615-631.

Oxman C. (1998). La entrevista de investigación en ciencias sociales. Buenos Aires: Eudeba.

Rúa, A., e Iglesias, J. Á. (2015). *La situación laboral de la mujer inmigrante en España: análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*. Organización Internacional para las Migraciones.

SSIFF (2021). *Informe de identificación de género en el Festival De San Sebastián 2021*. SSIFF.

Pettigrew, T., y MEERTENS, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe, *European Journal of Social Psychology*, 25, pp.57-75.

Portes, A., y Rumbaut, R. G. (2010). *América inmigrante*. Anthropos.

Quillian, L. (1995). Prejudice as a response to perceived group threat: population composition and anti-immigrant and racial prejudice in Europe. *American Sociological Review*, 60, pp. 586-611.

**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Rudy, R.M., Popova, L., y Linz, D. G. (2010). The Context of Current Content Analysis of Gender Roles: An Introduction to a Special Issue. *Sex Roles*, núm. 62, pp705–720. <https://doi.org/djvq92>

Rudy, R.M., Popova, L., y Linz, D. G. (2011). Content Analysis II [Special Issue]. *Sex Roles*, núm. 64, pp. 151-159.. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-011-9937-0>

Ruiz-Collantes, X.; Ferrés, J.; Obradors, M.; Pujadas, E. y Pérez, O. (2006). La imagen pública de la inmigración en las series de televisión españolas. *Política y cultura*, núm. 26, pp. 93-108.

Sinisterra Rentería, F. (2016). *Representación de la inmigración latinoamericana en el cine español durante el inicio de la crisis económica 2007 a 2009* [Tesis doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona, España.

Smith, S., Choueiti, Ma y Pieper, K. (2017). Inequality in 900 popular films: Examining portrayals of gender, race/ethnicity, LGBT, and disability from 2007-2016. *Annenberg Foundation; USC Annenberg School for Communication and Journalism*. <https://bit.ly/3yc6LTE>

Smith, S., Choueiti, Ma y Pieper, K. (2014). Gender bias without borders: An investigation of female characters in popular films across 11 countries. *Geena Davis Institute on Gender in Media*. <https://bit.ly/3ycTTwg>

Solé, C., Parella, S., Alarcón, A., Bergalli, V., y Gibert, F. (2000). El impacto de la inmigración en la sociedad receptora. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (Reis), 90, pp. 131-157.

Suso Araico, A. (dir.) (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Ministerio de Igualdad. [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION\\_DISCRIMINACION\\_RACIAL\\_NAV.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf)

Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós

Teixidó Farré, G. (2010). *Representaciones de la mujer inmigrante en el cine español contemporáneo (1990-2009)*. Treballs de recerca dels programes de postgrau del Departament de Comunicació. Universitat Pompeu Fabra. Tutora: Pilar Medina Bravo.



**Análisis de la ocupación laboral y las percepciones sobre el sector de la mujer migrante y/o racializada en la industria audiovisual española**

Villena, M.(20 de enero de 2020). Varios activistas nos cuentan qué opinan del término “racializado”. *El País*.

[https://verne.elpais.com/verne/2020/01/19/articulo/1579427716\\_072030.html](https://verne.elpais.com/verne/2020/01/19/articulo/1579427716_072030.html)

Van Dijk, T. A. (1983). *La ciencia del texto*. Buenos Aires: Ariel.

Van Dijk, T. A. (1997). *Racismo y análisis crítico de los medios*. Paidós: Barcelona.

Van Dijk, T. A. (2007). Discurso Racista. En Juan José Igartua y Carlos Muñiz (Eds.), *Medios de comunicación, inmigración y sociedad*, Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

Van Gorp, B. (2005). Where is the frame? Victims and intruders in the Belgian press coverage of the asylum issue. *European Journal of Communication*, vol. 20, núm. (4), pp. 484-507. <https://doi.org/dc9fgz>

Villar-Hernández, P. (2002): “El Otro: identidades en conflicto en el cine español contemporáneo”. VIII Annual Graduate Association Colloquium: “Conflict in Crisis: Literature and Film in Troubled Times”, University of Pennsylvania

Walker I., y Pettigrew, T. F. (1984). Relative privation theory: an overview and conceptual critique, *British Journal of Social Psychology*, 23, pp. 301-310.