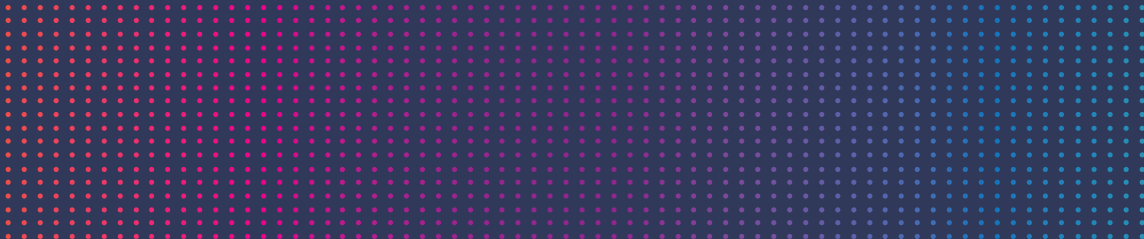




Ministerio de
las Culturas,
las Artes y
el Patrimonio


Gobierno de Chile



ESTUDIO MUJERES EN EL CAMPO
AUDIOVISUAL: BARRERAS Y BRECHAS
DE GÉNERO EN EL SECTOR ARTÍSTICO
CHILENO

INFORME FINAL

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
Febrero, 2021



© Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno
(Licitación: 1725-929-SE20)
Informe final

Estudio a cargo de
Sección de Participación Género e Inclusión
Departamento de Estudios

Ejecución
Observatorio de Políticas Culturales
Carla Pinochet (Jefa de proyecto)
Bárbara Negrón (Coordinadora)
Julieta Brodsky (Investigadora)
Marcela Valdovinos (Investigadora)
Javiera Novoa (Investigadora)
Claudia Sandoval (Investigadora de apoyo)

¿Cómo citar este estudio?

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2021). *Estudio Mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno*. Santiago de Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Recuperado de www.observatorio.cultura.gob.cl/

Se autoriza la reproducción parcial citando la fuente correspondiente.

www.observatorio.cultura.gob.cl/

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	2
1. MARCO CONCEPTUAL/REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	8
a. El cine como dispositivo de representación y de construcción de imaginarios de género.....	9
b. Actividades y roles en el campo audiovisual: la brecha persistente.....	15
c. El género del género: las mujeres en el documental y la ficción.....	22
d. Barreras de género en las trayectorias femeninas del campo audiovisual.....	24
e. Estrategias y recursos de las mujeres en el campo audiovisual.....	28
f. Avances y políticas públicas en la materia.....	30
III. DATOS SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN EL AUDIOVISUAL EN CHILE.....	33
1. FORMACIÓN.....	33
2. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN.....	39
3. DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN.....	44
4. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN.....	44
5. EXHIBICIÓN.....	45
6. CONSUMO.....	49
7. GESTIÓN DE DERECHOS.....	50
8. MEDIACIÓN Y FORMACIÓN DE PÚBLICOS.....	52
9. ASOCIATIVIDAD.....	53
10. LABORAL.....	55
11. ECONÓMICO (INGRESOS).....	59
12. FINANCIAMIENTO.....	62
13. RECONOCIMIENTO.....	90
14. INSTITUCIONALIDAD.....	93
IV. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	94
1. EL CINE COMO DISPOSITIVO DE REPRESENTACIÓN DE GÉNERO.....	94
2. LOS GÉNEROS CINEMATOGRAFICOS DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO.....	99
a. El cine de ficción y las mujeres.....	99
b. El cine documental y las mujeres.....	101
3. EL SESGO DE GÉNERO EN LA DISTRIBUCIÓN DE LOS ROLES DEL CICLO CINEMATOGRAFICO.....	103
a. Tendencias generales en la distribución de roles de género en el audiovisual.....	103
4. TRAYECTORIAS FEMENINAS Y BARRERAS DE GÉNERO EN EL MEDIO AUDIOVISUAL.....	123
a. Insertarse en un campo sin referentes femeninos.....	123
b. Los sesgos androcéntricos de la formación audiovisual.....	126
c. Mandatos y expectativas de género en el medio audiovisual.....	130

d. Barreras materiales para las mujeres en el campo audiovisual	140
e. Barreras cotidianas y simbólicas para las mujeres en el campo audiovisual	148
f. Maternidad y labores de cuidados como barrera de género	154
g. Violencia y acoso sexual en el campo del cine	159
5. ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE LAS MUJERES EN EL CAMPO AUDIOVISUAL	163
a. Recursos de las mujeres en el campo audiovisual	163
b. Estrategias de las mujeres en el campo audiovisual	167
6. POLÍTICAS DE GÉNERO PARA EL TRABAJO AUDIOVISUAL.....	172
7. APUNTES SOBRE EL CONTRAPUNTO SANTIAGO/VALPARAÍSO.....	178
8. SISTEMATIZACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO	180
V. CONCLUSIONES	185
VI. RECOMENDACIONES	191
1. FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN.....	191
a. A nivel escolar	191
b. A nivel universitario	192
2. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN	193
3. DIFUSIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CIRCULACIÓN	195
4. TRANSVERSALES Y/O INSTITUCIONALES.....	196
VII. INDICADORES OBJETIVO 5 ODS.....	199
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	203
DOCUMENTOS.....	203
SITIOS WEB	208
IX. ANEXOS	210
ANEXO 1. OFERTA DE CARRERAS AUDIOVISUALES	210
ANEXO 2. CARRERAS AUDIOVISUALES PARA ANÁLISIS DE MATRÍCULAS	215
ANEXO 3: CARRERAS AUDIOVISUALES PARA ANÁLISIS DE TITULADOS/AS	218



I. INTRODUCCIÓN

Este informe reúne la totalidad de los resultados y productos del estudio *Mujeres en el campo audiovisual: Barreras y brechas de género en el sector artístico chileno* (Licitación 1725-929-SE20).

El estudio da cuenta de un proceso de investigación extenso que indagó en las brechas, barreras y desigualdades que viven las mujeres en el ámbito audiovisual en Chile, sobre todo en el cine. El desarrollo del estudio se inició con la creación de un marco conceptual y teórico que encuadrará la investigación. Además de una exhaustiva recopilación de información a nivel nacional sobre brechas en los distintos ciclos del ámbito audiovisual, así como los avances en las políticas públicas a nivel internacional, con foco en tres países: España, Argentina y México.

Parte medular del presente estudio fue la realización de veintidós entrevistas en profundidad a mujeres de diferentes ámbitos del sector audiovisual, de distintas edades y experiencias. Además, se realizaron cinco *focus group* a mujeres y uno a hombres de la industria. Estos se llevaron a cabo en la Metropolitana y en la región de Valparaíso.

En resumen, el presente informe comienza con el detalle de la Metodología aplicada, el Marco conceptual y revisión bibliográfica. Luego el compilado de los datos que señalan las brechas de género en el campo audiovisual en cada una de las fases del ciclo audiovisual. Lo sigue el análisis cualitativo de los resultados.

La parte final del texto contiene recomendaciones de política pública basadas en la evidencia recopilada. Asimismo, se incluye una propuesta de indicadores para el cumplimiento de las metas relacionadas de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (Agenda 2030, ONU).

II. METODOLOGÍA

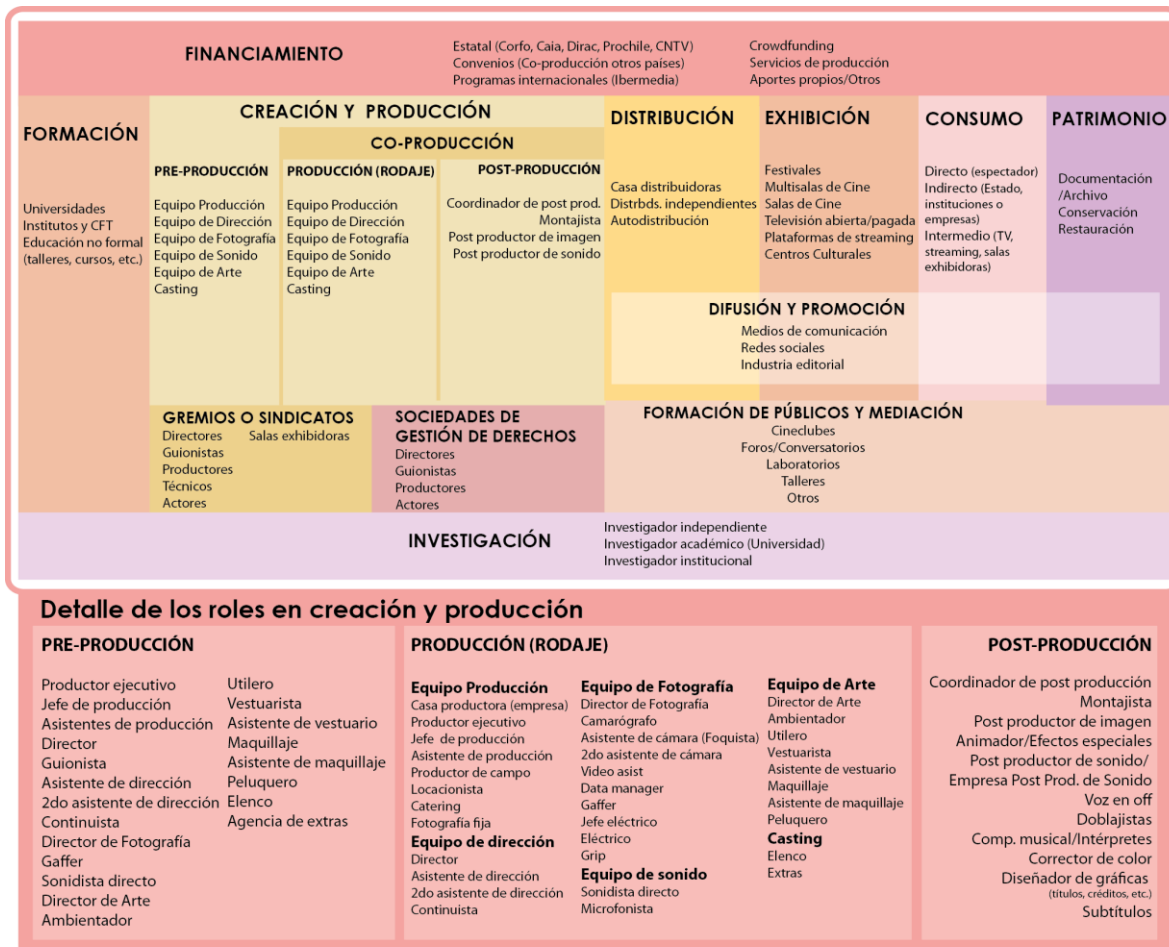
Durante la primera etapa del estudio, se realizó una revisión de la literatura sobre brechas de género existente en el campo audiovisual, tanto a nivel nacional como latinoamericano, buscando identificar las principales problemáticas y barreras, así como las políticas y avances que se han desarrollado desde el ámbito público para su disminución. Este análisis se realizó a partir de la cadena de valor (Figura 1) y consideró como referencia para el análisis las siguientes definiciones emanadas de la Unesco y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Inequidades de género: Situaciones injustas por razones de género. En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, pero en otros no. Ejemplo: medir o cuantificar que las mujeres pagan más que los hombres por un mismo plan de salud de los seguros privados, a diferencia de los contenidos de sexismo en la educación, cuyo análisis se focaliza en una dimensión cualitativa

Brechas de género: Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. Desde una perspectiva estricta, puede entenderse por brechas de género “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones”, entre otros. Ejemplos: Brecha salarial y brecha de participación en el mercado del trabajo.

Barreras de género: Factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres (o de los hombres) a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias, condiciones de acceso, entre otras y muchas de ellas se superan con capacitaciones, con cambiar los requisitos o medidas legales, por ejemplo. Ejemplos: creencias que señalan que hay ciertas áreas prohibidas para mujeres o para hombres (barrera cultural); exigencias imposibles o difíciles de cumplir para alguno de los sexos, como ser propietarios de ciertos bienes; la creencia que aún persiste de que las Políticas Públicas son neutras al género; etc.

Figura 1. Cadena de Valor de la Industria Audiovisual en Chile



Fuente: Elaboración propia en base a Mapeo de Industrias Creativas (2014), Política Nacional del campo Audiovisual 2017-2022 y entrevistas a agentes clave (directora de cine y sonidista de cine y TV).

Para conceptualizar las distintas fases, adoptaremos las siguientes definiciones:

- **Formación:** “Educación e instrucción. Todos los estudios y aprendizajes (formales o informales), dirigidos a capacitar a alguien para el desempeño de una actividad cultural” (CNCA, 2012).
- **Creación y producción:** Punto de origen de las ideas y contenidos. Formas culturales reproducibles, así como las herramientas especializadas, la infraestructura y los procesos utilizados en su realización” (CNCA, 2012).
- **Distribución:** “Poner al alcance de los consumidores y exhibidores productos culturales tanto de reproducción masiva como aquellos productos que no lo son (CNCA, 2012).
- **Exhibición:** Espacio o instancia donde se proyecta o exhibe la obra

cinematográfica o audiovisual.

- **Consumo:** “Momento en que un bien o servicio produce alguna utilidad al sujeto consumidor. Existen bienes y servicios que se destruyen en el acto del consumo, mientras que, con otros, lo que sucede es que su consumo consiste en su transformación en otro tipo de bienes o servicios diferentes” (CNCA, 2012).
- **Gremios y sindicatos:** Asociaciones creadas para defender la protección laboral de un sector o grupo específico de trabajadores.
- **Sociedades de gestión de derechos:** Sociedades de gestión colectiva creadas para la recaudación de los derechos de explotación comercial de las obras.
- **Investigación:** “Actividad orientada a la producción de nuevos conocimientos y, por esa vía, ocasionalmente dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico y/o técnico” (CNCA, 2012).
- **Patrimonio:** “El patrimonio es la representación simbólica de una identidad que ha sido debidamente seleccionada y legitimada; puede entenderse como la herencia que se recibe y se transmite en pos de la continuidad de la estirpe” (CNCA, 2012).
- **Financiamiento:** “Entendido como los capitales financieros necesarios para el desarrollo y funcionamiento de la actividad. La infraestructura y el equipamiento nacen desde el sector público (infraestructura, financiamiento, asesorías, etc.) y desde las empresas privadas y/o personas naturales” (CNCA, 2012).
- **Mediación y formación de públicos:** “la mediación es la instancia entre dos partes, que permite realizar una comunicación vinculante e interactiva, como un flujo o canal de información. Esta acción implica una intencionalidad de parte de una de ellas que realza, explota y da vida a una serie de conocimientos en torno al objetivo que se intenta mediar. La mediación cultural, se inscribe en el ámbito de la cultura, potenciando los recursos del conocimiento, culturales y sociales, de que dispone una comunidad o grupo, para contribuir al conocimiento de algún objeto o instancia común. Asimismo, se colabora en la búsqueda de una convivencia cultural donde todos participan” (CNCA, 2014). En cuanto a la formación de públicos, se trata de un “proceso estratégico de carácter formativo y a largo plazo, que busca, a través de la interacción, hacer más accesibles a la comunidad las manifestaciones artísticas, permitiendo que las personas puedan vivir una experiencia significativa de goce y valoración” (Mincap 2020d).

Asimismo, con el fin de profundizar el diagnóstico, se procesaron y analizaron datos secundarios reunidos desde diversas fuentes a nivel nacional y a nivel regional (en los

casos en que se contó con información a esa escala), buscando identificar las brechas de género existentes en las distintas fases de la cadena de valor y en ámbitos transversales como asociatividad, realidad laboral, brechas económicas, financiamiento y reconocimiento.

En una segunda etapa, se realizaron 22 entrevistas semiestructuradas y seis *focus group*, que permitieron profundizar el primer diagnóstico desarrollado a partir del análisis bibliográfico y de fuentes secundarias. El listado de entrevistadas y participantes de los grupos focales fue realizado en conjunto con la contraparte a través de sus sugerencias y mediante la entrega de un listado de especialistas por parte del Consejo de las Artes y la Industria Audiovisual, CAIA. Sin embargo, debido al período en que se realizaron las entrevistas (fin de año) y la disponibilidad de las y los entrevistados se debió recurrir a reemplazos e incluso a sustituir esos reemplazos por otros.

El listado final de las unidades de observación se indica en la siguiente tabla:

Tabla 1. Unidades de observación para entrevistas por área

ÁREA	CARGO / ACTIVIDAD	EDAD	REGIÓN
Investigación y patrimonio	Investigadora, académica	41	Metropolitana
	Periodista y crítica de cine	65	Metropolitana
	Encargada de Cinemateca	56	Metropolitana
Educación y formación	Realizadora, Académica	36	Valparaíso
	Académica	64	Metropolitana
	Realizadora, guionista, productora	46	Metropolitana
	Directora de fotografía, realizadora	41	Metropolitana
	Directora de Arte	35	Valparaíso
Creación y producción	Realizadora, guionista, productora	33	Metropolitana
	Montajista, docente	53	Metropolitana
	Directora de fotografía, realizadora	42	Metropolitana
	Actriz de cine y TV	60	Metropolitana
	Directora de festival	42	Metropolitana
	Productora, gestora, directora	46	Valparaíso
	Productora, gremialista	32	Metropolitana
Exhibición, distribución y gestión de derechos/ asociatividad	Inversionista audiovisual, distribuidora	39	Metropolitana
	Distribuidora	49	Metropolitana
	Distribuidora	45	Metropolitana
	Encargada de Programación	27	Valparaíso
	Productora	31	Valparaíso
Mediación y formación de públicos	Mediadora, educadora	37	Valparaíso
	Mediadora, educadora	31	Metropolitana

Fuente: elaboración propia.

Además, se realizaron cinco *focus group* a mujeres del campo audiovisual y un *focus group* a hombres de igual campo que representaban a distintos eslabones de la cadena de valor, con el fin de comprender las formas de marginación e inequidades que se despliegan desde sus pares masculinos. Finalmente, cada uno de estos *focus* contó con participación de cuatro a siete personas, contabilizando un total de 29 participantes.

Tabla 2. *Focus group* realizados por región y cantidad de participantes

Fases del ciclo	Región	Participantes
Mujeres dedicadas a la creación en el audiovisual	Metropolitana	4
Mujeres dedicadas a la creación en el audiovisual	Valparaíso	7
Mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución y gestión de derechos	Metropolitana	6
Mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución y gestión de derechos	Valparaíso	4
Mujeres dedicadas a la investigación y docencia en el audiovisual	Metropolitana	4
Hombres del audiovisual	Metropolitana	4
TOTAL	6	29

Fuente: elaboración propia.

Para la selección de las unidades de observación en entrevistas y *focus group* se consideró la heterogeneidad en ámbitos como: tramo etario, condiciones de maternidad, orientación sexual, función en la cadena, entre otros, procurando la cobertura regional. La muestra se generó principalmente a partir del listado de especialistas enviado por el CAIA.

Las entrevistas y los *focus* fueron guiados a partir de una pauta de preguntas abiertas o semiestructurada que fue elaborada en la etapa previa, construyéndose instrumentos diferenciados según cada tipo de función (académicas, investigadoras, directoras/guionistas, productoras, dirigentes, etc.). Todas las pautas que se utilizaron fueron aprobadas por la contraparte.

Se hace presente que tanto las entrevistas como los *focus group* se realizaron de manera online a través de la plataforma zoom, dejando un registro en audio de las reuniones que fueron transcritas posteriormente.

El análisis se realizó con el apoyo del software Atlas.ti y NVivo, que permite ordenar la información por categorías de análisis. Se establecieron las diferentes dimensiones en base a la estructura que se presenta en la Tabla 3, teniendo en cuenta la información requerida por la institución contratante.

Tabla 3. Estructura del análisis

Dimensión	Subdimensión	
1. Sobre el cine como dispositivo de representación y constricciones de género	a. Representaciones de las mujeres en el cine: constricciones y emancipaciones	
	b. Géneros cinematográficos	i. El cine documental y las mujeres
		ii. El cine de ficción y las mujeres
2. Actividades y roles en el campo audiovisual	a. Tendencias generales en la distribución de roles de género en el audiovisual	
	b. Liderazgo	i. Dirección de cine
		ii. Producción de cine
		iii. Guion
	c. Técnico artístico	i. Montaje
		ii. Dirección de arte
		ii. Dirección de fotografía
		iv. Sonido
	d. Técnico estético	i. Diseño de vestuario y maquillaje
	e. Otros roles	i. Distribución
		ii. Mediación
		iii. Investigación y academia
	3. Trayectorias femeninas y barreras de género	a. Cultura familiar y cinéfila
b. Referentes y visibilidad femenina en el cine		
c. La formación audiovisual (y sus sesgos androcéntricos)		
d. Estereotipos y expectativas de género en el audiovisual		
e. Compatibilización de trabajo cinematográfico y cuidados (vida doméstica y maternidad)		
f. Violencia y acoso sexual		
4. Estrategias y recursos de las mujeres en el campo audiovisual	a. Asociatividad, colaboración y trabajo en red	
	b. El espacio de los festivales de cine	
	c. Políticas de género en el audiovisual	

Fuente: elaboración propia.


No obstante, en el transcurso de la investigación y en el análisis, las dimensiones se reordenaron, quedando como se muestra en el cuadro síntesis que se incorpora al final del capítulo III donde se exponen los resultados del levantamiento de información cualitativa (Tabla 70).

1. MARCO CONCEPTUAL/REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Cuando pensamos en los inicios del audiovisual y, en especial, en la industria del cine, lo primero que se nos viene a la mente son los hermanos Lumière y, en seguida, Georges Méliès, bautizado como el “primer director” de cine de ficción. Sin embargo, tras décadas de exclusión, hoy sabemos que el primer director de cine fue en realidad una directora llamada Alice Guy, con su film *El hada de los repollos* (*La Fée aux Choux*, 1896). Lo sabemos desde hace muy poco, puesto que el interés en estudiar la situación de las mujeres artistas en general, y en particular en el campo audiovisual, es bastante reciente y tiene relación con la emergencia de los estudios de género y feministas. Esta no es una anécdota aislada, sino un síntoma de una desigualdad estructural que ha marcado la historia del cine —tanto internacional como localmente—, y que hoy es posible visibilizar gracias al robusto cuerpo de investigaciones que, desde hace algunas décadas, vienen caracterizando y analizando las inequidades de género en sus múltiples niveles.

Esta revisión bibliográfica tiene el propósito de recoger las principales contribuciones teórico-conceptuales en torno a las asimetrías de género que han constituido el campo audiovisual, no solo en tanto producto cultural portador de representaciones sociales, sino también en su condición de campo productivo y ámbito de ejercicio profesional para un amplio sector de trabajadores y trabajadoras. Con el propósito de clarificar algunos conceptos centrales a esta investigación, iniciaremos proporcionando las definiciones generales del estudio, obtenidas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de género:

- **Brechas de género:** Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. Desde una perspectiva estricta, puede entenderse por brechas de género “la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones”, entre otros.
- **Inequidades de género:** Situaciones injustas por razones de género. En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, pero en otros no. Ejemplo: medir o cuantificar que las mujeres pagan más que los hombres por un mismo plan de salud de los seguros privados, a diferencia de los contenidos de sexismo en la educación, cuyo análisis se focaliza en una dimensión cualitativa.
- **Barreras de género:** Factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres (o de los hombres) a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias, condiciones de acceso,




entre otras y muchas de ellas se superan con capacitaciones, con cambiar los requisitos o medidas legales, por ejemplo.

La sección que presentamos a continuación está dividida en cuatro partes. En primer lugar, introduciremos las bases conceptuales que atraviesan la compleja relación entre cine y género. Para ello, se desarrollan algunos aportes desde la historia y la teoría del género y feminista que han permitido visibilizar, discutir y problematizar el género en tanto construcción social, para abordar las especificidades de la producción audiovisual en tanto objeto cultural atravesado por el género. En segundo término, ya propiamente en el análisis del campo audiovisual, abordaremos las actividades y roles que estructuran la dinámica de este sector productivo, prestando atención a la dimensión de género en tanto marcador fundamental del ejercicio profesional de hombres y mujeres. Tercero, elaboraremos un conjunto de reflexiones en torno a los géneros cinematográficos, con especial énfasis en las categorías de la ficción y el documental. En base a la documentación internacional y nacional, llevaremos a cabo un análisis de género de la distribución y las condiciones en que hombres y mujeres se desempeñan en estos ámbitos, identificando patrones consistentes en el tiempo. Finalmente, delinearemos algunos elementos claves que marcan las trayectorias y los modos de hacer femeninos en el campo audiovisual: las barreras de género que experimentan en su desempeño profesional, así como los recursos y estrategias que han desplegado para hacer frente a dichas dificultades. Aunque incluiremos algunos elementos generales del campo audiovisual, esta revisión bibliográfica se enfoca especialmente en el mundo del cine.

a. El cine como dispositivo de representación y de construcción de imaginarios de género


Desde hace algunas décadas, los estudios de género vienen haciendo importantes contribuciones a la investigación social de la cultura. El *sistema sexo/género*, que hace alusión a los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que son construidos socialmente a partir de la diferencia sexual anatómica y fisiológica (De Barbieri 1992), da cuenta del carácter arbitrario de la escala de valores con la que se jerarquiza la diferencia entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Estas investigaciones han puesto el énfasis en el hecho de que, si bien se trata de un “orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad” (Lagarde 1996: 11) que toma la diferencia sexual como evidencia incontrovertible de la diferenciación humana (Lamas 1995), las supuestas características “femeninas” y “masculinas” que se proyectan sobre cada sexo constituyen una operación de orden social. No obstante ello, tal y como ha sido vastamente discutido por Bourdieu, esta operación permanece oculta



y borra las huellas de su carácter construido, actuando como una segunda naturaleza. El arraigado programa cultural de la *dominación masculina* (Bourdieu 2002) se inscribe materialmente sobre los individuos bajo la forma de *hexis* corporales —es decir, interiorizaciones encarnadas del orden simbólico—, y les provee de esquemas de percepción y acción (*habitus*), también naturalizados. Esta internalización profunda y parcialmente inconsciente de las estructuras de dominación masculina nos permite entender por qué las mujeres terminan reproduciendo un sistema que les oprime y que las relega al plano de objetos o entidades pasivas. Lo masculino se consagra como la medida de todas las cosas; como lo propiamente neutro.

Pero la teoría del género contemporánea ha experimentado importantes desplazamientos conceptuales que le permiten observar que las mujeres, en tanto sujetos de la dominación, poseen márgenes para la acción y la agencia. En su célebre libro *El género en disputa* (2007), Judith Butler sostiene que las identidades de género no constituyen una realidad ontológica *per se* (un referente originario), sino que cobran forma a través de los actos y los gestos que las conforman. Ello es lo que la autora comprende como el carácter performativo de las identidades de género: las esencias que se pretenden afirmar en este ámbito no son otra cosa que una invención “fabricada y preservada mediante signos corpóreos y otros medios discursivos” (2007: 266). Butler comprende las actuaciones de género como “estrategias” que se desarrollan en situaciones de coacción social; por lo tanto, pueden ser pensadas como “tácticas de supervivencia dentro de sistemas obligatorios” (2007: 272). Por ello, lejos de constituir expresiones de una identidad femenina esencial, las acciones de las mujeres en el mundo social conforman espacios de agencia, en los que resulta posible desplazar las fronteras de las identidades de género que se les asignan.

El orden de género, en síntesis, es un programa cultural que regula las formas de socialización, las normas y los marcos de acción para hombres y mujeres de modo diferenciado, pero que a la vez se construye performativamente a través de los actos y gestos de los sujetos: es, en este sentido, tanto una estructura que constriñe el desenvolvimiento social como un vehículo para expresar una identidad en permanente transformación. Esta doble condición del género —una jaula para las identidades, a la vez que el vehículo para desplegarlas— conforma una paradoja crucial para el cine en tanto producto cultural, y en torno a ella se han anudado importantes discusiones conceptuales contemporáneas. Por una parte, el cine constituye una tecnología de género en sí misma, capaz de producir imágenes y discursos que intervienen en el campo de la significación social (Barbalarga y Bazzara 2019). En esa medida, desempeña un papel importante en la reproducción de imaginarios de género: estereotipos asociados a hombres y mujeres, códigos valóricos y de conducta, expectativas y rangos de posibilidad para la existencia femenina (1). Por la otra, constituye un dispositivo táctico que permite complejizar las representaciones




hegemónicas de las mujeres en el mundo social, contribuyendo a desplazar las fronteras de género que constriñen sus desempeños contemporáneos (2).

i. La representación cinematográfica femenina como constricción de género

Los primeros trabajos relacionados con la presencia de la mujer en la industria del cine datan de la década del 70, con la publicación *Placer visual y cine narrativo*, de Laura Mulvey. En este texto Mulvey plantea que “los modos en que las representaciones de las mujeres sitúan a los espectadores de películas narrativas al analizar cómo se ponen en funcionamiento las relaciones texto-espectador en un tipo de contemplación que evoca formas de placer y displacer tempranas o incluso infantiles” (Kuhn 1991). El texto de Mulvey fue la base para la teoría feminista del cine ya más desarrollada en los 80 por Teresa de Lauretis y que sienta sus bases en el estructuralismo y la semiótica. El énfasis está puesto en los modos de lectura y la práctica textual, abriendo la esfera del cine como una producción de significado a partir de la recodificación, usos y transformaciones. Aquí es donde el análisis de los roles de la mujer dentro la pantalla tiene mayor sentido y logra tensionar la construcción femenina como un mero objeto erótico a ser mirado por un espectador masculinizado. Para Lauretis “el imaginario social es el que ha determinado lo femenino y masculino en la construcción del género” (Cruzado, 2009). Otra de las dimensiones que abarca la teoría fílmica feminista según Cruzado “son los modos en que se cuentan las historias en los distintos momentos”. Por lo que esta teoría también estaría cruzada por la historiografía, para develar no solo la historia de los ganadores sino la voz de los silenciados. La teoría fílmica feminista, como ha apuntado Castejón (2005), logró dar cuenta de la importancia de las representaciones en tanto interpretación social del papel de las mujeres en la sociedad, poniendo de manifiesto “del cine como constructor de modelos de comportamiento” y en la “construcción de la subjetividad y de la identidad de la espectadora” (Castejón 2005: 306)


En la actualidad, existe un vasto corpus bibliográfico internacional que se ha preocupado de visibilizar los modos en que la representación femenina en las películas perpetúa roles de género y recrea una visión del mundo androcéntrica. En el caso de Estados Unidos, un informe realizado por la USC Annenberg Inclusion Initiative que analiza las cifras de representación por género —entre otras variables— de las 100 películas con más recaudación del año 2018, permitió consignar que solo el 33,1% de los personajes que hablan o poseen nombres son de sexo femenino; que apenas el 9% de las películas tiene un reparto de actores balanceado en términos de género; y que las mujeres tienden a ser representadas con más frecuencia en roles sexualizados (USC Annenberg 2019). En España, en la misma sintonía, el estudio de Bernárdez y Padilla (2018) da cuenta de diversas aproximaciones e investigaciones que acreditan que el



cine comercial tiende a no representar la violencia estructural y física que es ejercida en contra de las mujeres; a dar a las mujeres lugares secundarios como asistentes o acompañantes de los protagonistas hombres; y a atribuirle valores de género tradicionales que las relegan a los roles de madres y cuidadoras (Bernárdez-Rodal, A., Padilla-Castillo, 2018). En la misma línea, para el caso de Argentina, las contribuciones de Duhau y Wenceslau (2016) en base al análisis de las películas comerciales exhibidas entre 2010 y 2013, permiten observar que la representación de las mujeres en el cine no se corresponde con la realidad social: si la población femenina alcanza el 51%, apenas el 37,4% de los personajes son mujeres; y solamente el 20% de las producciones tiene un reparto equilibrado en términos de género. Las mujeres que aparecen en los filmes se encuentran más sexualizadas y tratadas como objetos: se muestran 15 veces más en vestimentas de connotación sexual, 3 veces más en desnudos que sus colegas masculinos, y la mayoría de los personajes femeninos son delgados, mientras los hombres exhiben su peso promedio. Se les subrepresenta en tanto fuerza laboral (un 25% de los personajes femeninos, en comparación al 41% de ellas que participa en el mercado de trabajo argentino), y los cargos que se les asignan no pertenecen a altas esferas de toma de decisiones: por ejemplo, no están representadas como políticas, y hay una mujer empresaria cada 12 hombres. De la misma forma, tienden a aparecer con el doble de frecuencia como madres que sus contrapartes masculinas, y su rol de esposas y cuidadoras prevalece por sobre otras funciones y ocupaciones.

El análisis que realizan Hudson, Mezzara y Moreno (2019) del cine chileno contemporáneo confirma esta tendencia a reproducir los estereotipos de género. A través de un análisis de contenidos de los diálogos de las 33 películas (2000-2016) que lograron más de 100.000 espectadores, las autoras no solo dan cuenta de la sobrerrepresentación de los personajes masculinos por sobre los femeninos —en un ratio de 1.6—, sino también de la escasa participación de los personajes de mujeres en la esfera pública (el 19,4% de los personajes en total) y de la alta hipersexualización de estos. En esta línea, concluyen que las películas que alcanzaron altas cifras de taquilla en el período mencionado tienden a recrear “situaciones que retrasan e impiden el acceso de la mujer a la esfera pública”, a presentar los roles de género de forma binaria y como un mandato normativo, y a circunscribir los anhelos vitales de las mujeres al ámbito del hogar, la crianza y los problemas personales (Hudson, Mezzara y Moreno 2019: 108).

En resumen, tanto en el panorama nacional (Hudson, Mezzara y Moreno 2019) como internacional los personajes de mujeres en el cine tienden a reforzar estereotipos y roles que limitan la amplia diversidad de la experiencia femenina a un repertorio no solo limitado, sino que también en posiciones sociales desfavorables y/o discriminatorias. De este modo, la “mujer” que aparece en las pantallas —madres, esposas, prostitutas y mujeres fatales— no se corresponden con las “mujeres”, plurales,




que habitan el mundo real. Todo ello tiene efectos que se refuerzan mutuamente, en un espiral que profundiza las desigualdades de género estructurales: aunque “el cine no toma como modelo a las mujeres reales, estas sí toman como modelo al cine” (Martínez Tejedor 2008: 319).

ii. El potencial emancipador de las representaciones cinematográficas

Como contraparte de los análisis anteriores, diversos desarrollos teóricos e históricos contemporáneos han puesto énfasis en cómo el dispositivo cinematográfico puede ofrecer a las mujeres modos alternativos de representación, que contribuyan a derribar los estereotipos machistas y propongan nuevos referentes para las generaciones que vienen. Este proceso no puede sino ser comprendido a la luz de la historia de las mujeres detrás de las cámaras; una historia que tiene algunos hitos tempranos, pero que fue largamente interrumpida por la hegemonía masculina. En la década del veinte, en la emergente industria cinematográfica chilena, podemos encontrar nombres de realizadoras mujeres como Gabriela Bussenius, María Padín, Alicia Armstrong y Rosario Rodríguez. Muchos países latinoamericanos contaron con sus propias pioneras: Josefina Emilia Saleny en Argentina; Carmen Santos en Brasil; Adriana y Dolores Ehlers, Mimí Derba, Elena Sánchez Valenzuela y Cándida Beltrán Rendón en México, entre otras (Torres San Martín 2008). Sin embargo, luego de esas incursiones, cuando el cine dejó de ser un pasatiempo para los artistas y comenzó a encumbrarse como un negocio con gran potencial económico (Calvo de Castro 2019), las mujeres fueron relegadas en los equipos de producción y dejaron de ocupar el rol de directoras hasta la década del setenta, en la codirección de algunos films. El reconocimiento de esta historia soterrada en el desarrollo cinematográfico latinoamericano permite identificar los aportes de las mujeres cineastas como “sujetos sociales renovadores y transgresores de un estatus y de una identidad de género”, y visibilizar los modos en que el “cine de mujeres” ha permitido a las cineastas ser las autoras y constructoras de la mirada en torno a lo femenino en sus películas (Torres 2008: 108).

Desde los años setenta, la irrupción en las escenas nacionales de diversas realizadoras con miradas feministas y perspectiva de género ha permitido romper algunas de las inercias que ya hemos descrito y proponer otros códigos para la representación femenina. En aquellos años, de la mano de los movimientos de liberación femenina, surgieron en diversos puntos del mundo y Latinoamérica, colectivos de cine de mujeres que empujaron la agenda política en el campo cinematográfico y renovaron los lenguajes expresivos. Mientras en 1975 se funda en México el Colectivo Cine Mujer (1975-1987), surgido al alero de la UNAM, tres años más tarde es posible identificar el surgimiento en Colombia de un Colectivo Cine-Mujer, y en Venezuela el Grupo Feminista Miércoles: todas estas iniciativas poseían un marcado sello femenino,




emancipador y político, y utilizaron el dispositivo cinematográfico para encender debates feministas —el aborto, el trabajo doméstico, la violación, la prostitución, etc.— y para difundir los derechos de las mujeres (Torres 2008). Estas producciones, sin embargo, no obtuvieron distribución más allá de los circuitos universitarios y políticos. De manera paralela, en esta década creció significativamente el número de documentalistas mujeres, abriendo espacios para la autoría femenina y allanando un camino que hasta el día de hoy ofrece un nicho especial para la dirección femenina.

Durante los años ochenta y noventa, el número de cineastas mujeres continuó creciendo, y decenas de realizadoras debutaron en países como México (12), Argentina (14) y Brasil (12). La representación de las mujeres desde perspectivas “otras” al paradigma androcéntrico cobra fuerza y nuevas líneas de exploración, en algunos casos gatilladas por la experiencia del exilio. Las mujeres cineastas de la época a menudo rompen con la tradición cinematográfica de sus países, buscan nuevos lenguajes y recursos estéticos, y se preocupan de introducir discusiones políticas para acompañar la transformación social (Torres 2008). La llegada del video y los formatos digitales hacia los años noventa permite un acceso inédito de las mujeres a la realización cinematográfica, facilitada por la disminución de los costos y las posibilidades de desarrollo de proyectos independientes (Calvo de Castro 2019). Hacia finales de esta década, es posible identificar una escena femenina en el cine documental, fortalecida por el creciente ingreso de las mujeres a las escuelas e instituciones educativas superiores y su ascendente participación en el mercado laboral (Calvo de Castro 2019).

En la escena audiovisual chilena, el trabajo de las mujeres realizadoras ha sido identificado como aporte fundamental en los procesos de identificación de los espectadores con la realidad cinematográfica, incluso más allá de su propio género: no solo la población femenina, sino también todos quienes han quedado fuera del relato moderno occidental, pueden acceder a través de sus miradas a una memoria fílmica perdida e invisibilizada (González 2018). Esta diversidad de género detrás de cámaras permite, en un primer nivel, diversificar también los estereotipos de lo femenino que enfrentamos en la vida cotidiana: los análisis de las producciones documentales de cineastas chilenas identifican en sus filmes, por ejemplo, la construcción de personajes femeninos fuertes, en los que las diversas esferas —los deberes políticos, sociales y familiares— con frecuencia se superponen (Bossay y Peirano 2017). Se ha planteado, en esta línea, que el cine de mujeres —más allá de las etiquetas y los esencialismos— tiene como característica transversal el hecho de abordar la reinención del papel de la mujer en la sociedad, ya sea transformando los papeles que interpretan las mujeres en el cine, ya sea transformando la propia sociedad para dar lugar a nuevas formas de ejercer el género para hombres y mujeres (Torres 2008).

El concepto *cine de mujeres* no ha estado exento de polémicas, que involucran problemáticas de diverso orden. Se han planteado interrogantes que ponen en tela de




juicio el origen propiamente de género de los rasgos distintivos del cine de mujer, señalando que su “marginalidad” (Martínez Tejedor 2008) o sus condiciones de producción específicas —por ejemplo, la escasa experiencia de las realizadoras— (Castro 2005) pueden explicar dichas características, o al menos parcialmente. De la misma manera, se han levantado múltiples suspicacias que nos invitan a preguntarnos si esta categoría no termina perpetuando los esencialismos de género, incluso los biologicismos, en tanto el hecho de ser mujer no es garantía de hacer cine feminista ni femenino. Se ha argumentado que su lógica binaria tiende a separar a la mujer e identificarla como un sujeto anómalo dentro del ámbito audiovisual (Castro 2005); a neutralizar su eventual carga subversiva o política; y a continuar siendo nombradas y categorizadas desde la mirada patriarcal (Komiyama 2018). En definitiva, sin ánimos de agotar un debate de largo aliento, se ha sostenido que el rótulo “cine de mujeres” oscurece la diversidad de las experiencias y sensibilidades femeninas y consagra la falacia de una perspectiva unificada (Castro 2005) que desconoce la multiplicidad y complejidad de la experiencia femenina. Para decirlo con las pioneras palabras de Lauretis y Mayorga, “preguntar si hay una estética femenina o mujeril o un lenguaje específico del cine de mujeres, significa permanecer atrapado en la casa del señor, y ahí, como lo advierte la sugestiva metáfora de Audre Lorde, legitimar las agendas ocultas de una cultura que debemos cambiar” (Lauretis y Mayorga 1992: 260).

Investigaciones recientes han enfatizado el hecho de que los estudios de género en el campo audiovisual tienen algunos desafíos pendientes, y aunque sin duda ha habido avances, es necesario profundizar en esta dirección. Castejón señala que es preciso trascender el análisis textual y semiótico de las imágenes estereotípicas de las mujeres, para analizar propiamente los contextos socioeconómicos de los que emanan, incluyendo todo el ciclo de rodaje, producción, distribución y recepción de las películas (2005). Por ejemplo, resulta de particular importancia restituir el rol activo y central de las espectadoras, que interpretan el material dispuesto por el/la cineasta y los/las personajes y dotan de sentido a las películas: el momento de la recepción cultural abre posibilidades emancipadoras para la identificación de las mujeres con imaginarios más complejos y para romper con las asignaciones de género que resultan opresivas (Castejón 2005). A continuación, nos introduciremos en el análisis del campo audiovisual propiamente tal, poniendo atención a los modos en que se expresan las inequidades de género en términos de los roles y actividades que están asignadas culturalmente a hombres y mujeres en su desempeño profesional.

b. Actividades y roles en el campo audiovisual: la brecha persistente

Hasta entrados los años noventa, las mujeres en la industria cinematográfica — especialmente en América Latina— eran escasas, y siempre relegadas a tareas




feminizadas como el vestuario, el maquillaje o la escenografía. No solo las demás tareas técnicas —fotografía, montaje, producción, iluminación, guion, sonido, etc. —eran monopolio masculino; también las actividades de mayor poder y prestigio —como la dirección y producción— eran detentadas mayoritariamente por hombres (Komiyama 2018). Aunque podemos identificar importantes avances hacia una equidad de género en algunos de estos roles (Bulloni y Del Bono 2019), es frecuente escuchar que se describe el campo cinematográfico como un sector masculinizado. Ello no solo refiere a un ámbito productivo que posee una presencia de hombres cuantitativamente mayor, sino que además alude a un entorno laboral donde existe prácticas, estructurales y circunstanciales, que sitúan a las mujeres en posiciones de subordinación respecto de los hombres (Etcheberry 2017). Así como sucede en las carreras tecnológicas y las ingenierías, predomina también en este contexto una cultura que excluye a las mujeres y justifica el *statu quo* en base a un supuesto “discurso del mérito” (González Ramos 2014), cuyo origen social permanece incuestionado.

En el caso chileno, la literatura especializada indica que todos los actores que se desenvuelven en el campo del cine son capaces de identificar una división del trabajo que se basa en estereotipos de género, que prescriben los marcos de acción para hombres y mujeres. En términos generales, se trata efectivamente de un sector donde predominan los hombres: el 65% (1.813 personas) corresponden a ellos, mientras las mujeres alcanzan el restante 35% (962) (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018: 26). Hilando un poco más fino, la información recopilada por Rojas, Dávalos y Hurtado permite indicar que las mujeres ocuparon 1.755 roles, es decir, un 32% de los roles de las películas analizadas; dentro de estos, ellos dominan en cargos de poder y status (dirección, producción ejecutiva y asociada, jefatura producción), así como en numerosos papeles técnicos (Dirección de Fotografía, Sonido, Efectos Especiales). Las mujeres, por su parte, encuentran su nicho histórico y actual en labores como arte, maquillaje, vestuario y decoración, y han logrado posicionarse en espacios relevantes, pero por donde no siempre pasa la toma de decisión dentro de las producciones, como asistentes de dirección y jefatura de producción (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018: 27)

La inserción laboral de las mujeres en el campo audiovisual muestra una persistente brecha entre la participación femenina en los espacios formativos, y su posterior desempeño profesional. Las cifras de nuestro país vecino son elocuentes en este sentido: en Argentina, mientras las mujeres inscritas en carreras audiovisuales rondan el 50 y 55%, en el campo laboral su representación desciende hasta un 35% (Barbalarga y Bazzara 2019; OAVA 2019; Komiyama 2018). Esta tendencia indica que existe una alta tasa de desocupación entre las mujeres que han estudiado carreras relacionadas con el cine.

Tal vez el ámbito de la **dirección de cine**, históricamente anudada a la noción de autoría artística y su respectivo prestigio social, sea uno de los ejemplos donde la




persistente barrera de género se presenta de manera más visible. El llamado “techo de cristal” que enfrentan las mujeres en diversos sectores productivos reduce, también aquí, las posibilidades de desarrollo femenino, arrojando un conjunto de cifras a nivel internacional que indican la clara asimetría de género. La Organización Women Make Movies ha identificado —en base a datos de la New York Film Academy— que en los últimos 20 años el número de mujeres directoras no ha aumentado más allá del 3%, y que apenas el 17% de las películas de ficción están dirigidas por realizadoras (Abarca 2019). En Argentina, de acuerdo a las indagaciones de Barbalarga y Bazzara (2019), las producciones lideradas por mujeres corresponden a un 14% de las películas que recibieron financiamiento del INCAA entre 2007 y 2017. Y en Chile la situación es comparable: por ejemplo, de acuerdo con Abarca (2019), ocho de los 41 filmes estrenados en 2016 son dirigidos por mujeres, y tan solo cuatro de ellas son de ficción. De manera análoga, las conclusiones de Hudson, Mezzera y Moreno (2019) indican que hay 6,7 hombres por cada mujer en la dirección, el guion y la producción, profundizando una brecha que en el panorama internacional ya resultaba preocupante (3,9 hombres por cada mujer).

Los obstáculos que marcan el camino de las directoras mujeres terminan por imprimir en ellas un sello polifacético, que las lleva a desempeñar múltiples roles en los proyectos cinematográficos —desde la producción, la actuación, la escritura de guiones, etc.—, e incluso más allá de estos, en la escena cultural en general. Sus formaciones, en este sentido, tienden a ser interdisciplinarias, o bien provienen de profesiones auxiliares en la producción audiovisual —ayudante de cámara, actriz, montadora, coloreadora de películas, etc.— (Martínez Tejedor 2008).

Directamente conectada a la labor de dirección está la situación de las mujeres en el rubro de la **producción**. Además de constatar que las cifras en este ámbito son tan asimétricas como en el campo de la dirección, la bibliografía especializada es enfática en señalar que en dicha labor las mujeres deben hacer frente a una serie de barreras culturales que dificultan la naturaleza de este rol: la falta de confianza y de financiación que afecta a las mujeres incide directamente en su desempeño profesional, lo cual a menudo ha empujado a las mujeres a imaginar alternativas autogestivas —crear su propia productora, aliarse con otras directoras o con sus parejas, etc.— que les permitan llevar a cabo una producción (Martínez Tejedor 2008)

La prevalencia de los hombres por sobre las mujeres en el campo de la dirección y producción se acentúa aún más en el caso de las obras orientadas al público masivo (Duhau y Wenceslau 2016). En Chile, ninguna de las películas que cruzó la barrera de los 100.000 espectadores entre 2000 y 2016 tuvo a una realizadora mujer, y en general, los filmes dirigidos por mujeres captan menor cantidad de público (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). Es importante no apresurarse en adelantar conclusiones respecto de estos disímiles rendimientos de taquilla. Si observamos, por ejemplo, las condiciones




de la distribución, vemos una clara disparidad entre el tiempo de permanencia en sala de las producciones dirigidas por hombres y mujeres: las mujeres tienen un promedio de 4,8 semanas, mientras los hombres permanecen 6,5 semanas en salas; asimismo, las mujeres tienen un promedio de 4,7 copias por película, y los hombres cuentan con un promedio de 18,2 copias por película (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). Los datos disponibles en Argentina advierten otra fuente de inequidades en la distribución al observar la cantidad de largometrajes comprados o coproducidos por televisiones generalistas: en 2018, solo el 22% promedio de estas adquisiciones fueron títulos dirigidos por mujeres (10% en Atresmedia; 17% en Telecinco y 27% en RTVE).

Además, las producciones más taquilleras tienden a corresponderse con los presupuestos más abultados, y las mujeres experimentan más barreras profesionales para gestionar el financiamiento de sus películas: tal y como expresan Bernárdez y Padilla (2018) para el caso de España, los requisitos para optar a las ayudas directas del Fondo de Cinematografía excluyen a la mayor parte las mujeres, pues no manejan los presupuestos mínimos que se les exigen (CIMA 2019). Y a dichas dificultades económicas se suma el “irrespeto cultural”: “las directoras, mujeres reales que tienen que buscar los recursos económicos suficientes para poder rodar, estrenar y distribuir, sufren discriminación frente a los varones” (Bernárdez y Padilla 2018: 1257). Como podrá observarse con detención en los anexos, el financiamiento en la escena cinematográfica chilena también favorece a los hombres. De acuerdo a las indagaciones de Rojas, Dávalos y Hurtado (2018) en base al análisis de los aportes del Fondo de Fomento Audiovisual y/o CORFO entre 2005 y 2015, las realizadoras mujeres se adjudicaron el 16,25% del presupuesto total, ascendiendo a un monto de 2.709 millones para 77 proyectos. Los hombres, por su parte, se adjudicaron el 57% con 9.508 millones para 267 proyectos. Los 66 proyectos sin información ascienden a 4.402 millones”¹ (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018: 21).


El campo del **guion cinematográfico** es también un ámbito dominado por los hombres. En el ya citado estudio de Hudson, Mezzara y Moreno (2019), que comprende las 33 películas chilenas que lograron más de 100.000 espectadores entre 2000 y 2016, se señala que solo cuatro mujeres ocuparon este papel en las películas chilenas analizadas, en relación a 59 hombres. Una investigación española ahonda un poco más en estas cifras, no solo caracterizando la participación estadística de las mujeres en la labor de guionistas (24%), sino también dando cuenta del perfil de las mujeres que desempeñan este cargo: tienden a presentar un mayor nivel de formación académica, con más de dos tercios de tituladas en educación superior; tienden a participar en mayor medida de asociaciones gremiales de guionistas y afiliarse a los sindicatos respectivos. Además, se establece que las mujeres logran acceso en mayor medida a la escritura de guiones

¹ Mayor información en anexos.



televisivos que cinematográficos, y que —tal como dicta el programa patriarcal— se encuentran relegadas al desarrollo de programas infantiles y juveniles (Cascajosa 2016). Es importante destacar que las mujeres guionistas son, con frecuencia, llamadas a escribir sobre mujeres, y que la sensibilidad femenina tiende a ser reconocida por los agentes del campo audiovisual en la construcción de los diálogos, los detalles de las tomas y planos, en la profundidad de la construcción de personajes, y la mayor densidad en las situaciones de guion (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). También existe cierto margen para el trabajo de las mujeres en roles intermedios —o “técnico artístico”—, que gozan de cierto reconocimiento social y permiten la toma de decisiones, aunque de segundo orden respecto de las labores creativas centrales. Es el caso del **montaje**, donde Rojas, Dávalos y Hurtado identificaron un espacio en el que las mujeres pueden irse desarrollando a lo largo de la trayectoria formativa, una vez que caen en la cuenta de que todos los roles protagónicos —como la dirección— estaban ocupados por hombres (2018). El montaje ha sido considerado en la escena local un nicho femenino, y existen destacadas mujeres en este quehacer profesional; en cambio, “cuando una mujer quiere ser directora de fotografía o eléctrica llama la atención pues hay pocas desempeñándose en ese rubro” (*Nosotras audiovisuales* 2017, en González 2018: 172).

En los **roles técnicos**, es posible apreciar una consistente asimetría, que ya ha sido anunciada en la caracterización general: mientras ellas tienden a ocupar el rubro que podríamos llamar “técnico-estético” (maquillaje, vestuario, escenografía, etc.), su participación en el sector “técnico-especialista” (iluminación, *grip*, efectos especiales) es muy minoritaria. Esta distribución se encuentra legitimada y arbitrada discursivamente por su supuesta correspondencia con el predominio de la fuerza física. Esta cualidad, que pareciera expresarse naturalmente más en los hombres que en las mujeres, termina articulando buena parte de las fronteras de lo que cada género puede hacer en el set de filmación. Si alguna vez los aparatos técnicos que hacen posible el cine implicaban una manipulación de objetos pesados —como las cámaras—, las nuevas tecnologías han aligerado sustantivamente sus dimensiones y peso, pero dichos imaginarios y prácticas se siguen reproduciendo (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). En consecuencia, tal como advierten Rojas, Dávalos y Hurtado, “los roles asociados a la fuerza física terminan siendo espacios masculinizados a los cuales, si bien no está vedado el acceso de las mujeres, supone una adaptación y masculinización a las lógicas de dicho rol” (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018: 34). Como señala Alcaniz (2001), este tipo de labores técnicas —que también implican el manejo de tecnologías— se rigen por un prejuicio de género que proyecta en el sexo masculino una supuesta mayor capacidad para su uso y apropiación, que desincentiva la familiarización de las mujeres con las tecnologías en distintos momentos de sus trayectorias. Es de este modo como, en la escena chilena, nos encontramos que roles como la dirección de fotografía o la capacidad de integrar equipos técnicos, con el consecuente prestigio y fuente laboral



que acarrear en un medio precarizado, resultan esquivos para las mujeres (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018).

Si bien no están directamente involucradas en la producción audiovisual, otras labores que componen el campo del cine —como la **crítica periodística y académica**— también tienden a la exclusión de las mujeres. Estas no se encuentran paritariamente representadas en los medios de comunicación —radios, televisión, periódicos—, ni se les considera de la misma manera para integrar jurados de festivales de cine. Sus críticas circulan más en medios electrónicos que en la prensa escrita, no tienen el lugar protagónico y estable de las columnas de los hombres (Kriger 2014). El 77% de los miembros de la Asociación de Cronistas Cinematográficos de la Argentina, por ejemplo, son hombres; en esta se reúnen los periodistas cinematográficos más reconocidos, y se organiza el evento de premiación más importante del campo local, los Cóndor de Plata: es la mirada masculina, mayoritariamente, la que juzga, decide y otorga prestigio y poder (Komiyama 2018).

En síntesis, si observamos el panorama con cierta distancia, aun cuando existe más acceso por parte de las mujeres al trabajo audiovisual que en períodos anteriores, es preocupante la estructura jerárquica que viene cobrando forma en los roles que hombres y mujeres desempeñan. En línea con desarrollos internacionales, es posible trazar una **pirámide** que dé cuenta de la estructura segmentada y escalonada en la que se distribuyen hombres y mujeres en el campo. En Argentina, Bulloni y Del Bono (2019) identifican que en esta estructura jerárquico-vertical los hombres tienen mayor participación en todas las categorías identificadas, con excepción del segmento de los “aprendices”. Dentro de estos segmentos, la proporción de actividades desempeñadas por mujeres es elevada en ciertas ramas —alrededor de 80% en arte, maquillaje, peinado y vestuario—, pero insignificante en otros —*grip*, electricidad e iluminación, utilería y sonido— (Bulloni 2020: 11). Es relevante distinguir que las valoraciones sociales y económicas de las labores feminizadas tienden a ser inferiores que las de las tareas desempeñadas mayoritariamente por hombres: los salarios pagados a las mujeres en dichos roles son un 3,64 más bajos que el promedio; mientras que las labores donde las mujeres tienen representación escasa, reciben un pago 2,9% más alto que el promedio (OAVA 2019). También dicha pirámide jerárquica puede ser identificada en el campo profesional audiovisual de España: de acuerdo a los datos del informe CIMA (2019), de la Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales, la gran mayoría de los cargos de responsabilidad —la parte más estrecha y alta de la pirámide— son detentados por hombres, y que dos tercios de los cargos dentro de este ámbito se encuentran claramente masculinizados. En base al modelo de la socióloga Fátima Arranz, el informe organiza los datos en una pirámide que grafica el poder —la capacidad de toma de decisión— y su distribución de género (Figura 2).

Figura 2. Pirámide jerárquica de los roles en el campo audiovisual



Fuente: Informe CIMA 2016.

Fuente: Informe CIMA 2016.

Las categorías jerarquizadas planteadas por la pirámide muestran claras tendencias en términos de género: mientras en la base nos encontramos con la polaridad entre el grupo “Técnico-estético”, altamente feminizado, y el grupo “Técnico especialista”, casi completamente representado por hombres; vemos cómo hacia arriba de la pirámide (la dimensión organizativa, técnico artística y finalmente las labores de liderazgo) el porcentaje de mujeres tiende a reducirse progresivamente: este fenómeno es conocido como segregación vertical (Anker 1998), y se presenta con claridad en el campo cinematográfico, aquí ilustrado por la situación contemporánea argentina. Otros escenarios nacionales confirman esta baja participación femenina en los puntos más altos de la pirámide: en el caso de la industria estadounidense, el informe “The Celulloid Ceiling”, conducido por el Center of Study of Women in Televisión & Film, ofrece un monitoreo de la presencia laboral de las mujeres en los filmes con mayores recaudaciones en los últimos 22 años (Lauzen 2020). Aunque se identifican avances respecto de las mediciones de años anteriores, las cifras continúan siendo alarmantes: en 2019, las mujeres ocupan el 20% de todos los cargos de poder dentro del cine — directores, escritores, productores, productores ejecutivos, editores y cineastas— de las 100 películas más taquilleras, siendo esta cifra su máximo histórico (Lauzen 2020).

Dicha pirámide jerárquica va acompañada de una cultura laboral donde prevalecen las constricciones de género a la hora de la distribución de los roles profesionales. No se trata de reglas escritas, sino de dinámicas intangibles donde las mujeres tienden a sentirse menos cómodas: por ejemplo, apuntan Rojas, Dávalos y Hurtado, los hombres son más verticales en su trato que las mujeres (2018). Estos reforzamientos simbólicos contribuyen significativamente a que las mujeres no logren desenvolverse con “propiedad” en los roles que históricamente les han sido negados: ya sea porque son objeto de discriminaciones explícitas, o porque se les hace entender que sus modos de


conducir, liderar y trabajar no son apropiados para la naturaleza de la labor cinematográfica.

c. El género del género: las mujeres en el documental y la ficción

La revisión bibliográfica permitió visualizar que la brecha y las inequidades de género en el campo cinematográfico no solo refieren a las labores que desempeñan y cómo estas son recompensadas material y simbólicamente. La división sexual del trabajo audiovisual también construye barreras en los géneros cinematográficos, dificultando el acceso de las mujeres a algunos de estos territorios. Según los registros de CineChile, la enciclopedia virtual de cine más completa del país, de los 63 largometrajes chilenos de ficción y documental realizados entre 1990 y 1999, el 82,2% fueron dirigidos por hombres, el 11,1% por mujeres y el 6,4% por codirecciones donde participó al menos una mujer. Durante los diez años posteriores la cifra aumenta en la cantidad de películas, pero no en la participación de las directoras. Según la misma enciclopedia, de los 381 largos de ficción y documental el 82,4% fueron dirigidos por hombres, el 10,2% por mujeres y el 6,8% por codirecciones mixtas. El periodo de 2010 a 2019, ha sido el más fructífero para el cine chileno y ha aumentado la participación de la mujer, pero mayormente en el cine documental: de los 768 largos de ficción y documental, el 77,6% corresponde a directores, el 16,1 % a directoras y el 5,6% a largometrajes de codirección mixta.

La presencia femenina en otras labores centrales de la realización cinematográfica también marca un sesgo de género. Las guionistas, por ejemplo, tienen una presencia muy baja en los largometrajes de ficción: un 5,8% como guionistas individuales, y un 10% de participación en guiones mixtos. Por su parte, las guionistas de los documentales tuvieron una mayor participación en comparación con sus pares de ficción, integrándose en ese rol en un 14,1% de los largometrajes y en un 11,7% en equipos mixtos de creación de guion. Se observa, además, que, dado el aumento de la producción de largometrajes de ambos tipos en las últimas décadas, las mujeres también han logrado insertarse de mayor forma en estos roles, aunque la brecha sigue siendo bastante evidente.


Estos números permiten introducir las dimensiones de una aseveración que aparece con claridad en la escena cinematográfica chilena: el género documental como refugio de mujeres (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). Se han identificado, al menos, tres condiciones del desempeño femenino en este campo que contribuyen a esta situación: en primer término, las mujeres encuentran en el documental un espacio para la autogestión, que les permite filmar con menos recursos y a través de un proceso de financiamiento más expedito; en segundo lugar, los recursos documentales han servido a cierta tradición del cine feminista para instalar temas invisibilizados en la escena



pública y defender los derechos de las mujeres; y en tercer lugar, el género documental tiende a adaptarse mejor a los “modos de hacer” de las mujeres, marcados por la multiplicidad de las tareas simultáneas, por la precariedad económica y por la necesidad de compatibilizar el trabajo con las labores de cuidado. Este último aspecto, vinculado con los modos de hacer femeninos, está marcado también por un estilo colaborativo, de equipos pequeños y relaciones de trabajo más horizontales: como afirman Bossay y Peirano, puede observarse la producción de películas documentales como “una extensión de otras formas de trabajo de las mujeres, en las que han ocupado posiciones de liderazgo que no dependen del éxito individual (o aspiran a él), sino que privilegian el trabajo en equipo en colaboración” (2017: 78), como por ejemplo las labores de liderazgo comunitario. Además, es importante consignar que las condiciones de trabajo en el mundo audiovisual pueden resultar extenuantes: los largometrajes de ficción son proyectos de largo aliento, con ritmos de trabajo y horarios inhumanos: los documentales ofrecen la posibilidad de manejar los horarios propios y programar jornadas de trabajo más esporádico, con equipos más pequeños, todo lo cual resulta más compatible con la vida familiar (Abarca 2019).

Las realizadoras chilenas han llevado el género documental a otros niveles: han encontrado en este un espacio para la experimentación, han impugnado desde allí las narraciones cinematográficas convencionales, y han logrado hacer frente de forma creativa a las precarias condiciones económicas del campo, abordando un espectro amplio de temáticas que contempla lo que ha sido clasificado como “temas de mujeres”, pero que también lo desplaza hacia otros horizontes: narraciones subjetivas e íntimas, que se detienen en temas como la familia, la cultura popular y las historias cotidianas, en línea con las tendencias del cine internacional (Bossay y Peirano 2018). Sin embargo, prevalece en el campo, especialmente en los agentes culturales de sexo masculino, una visión del documental como un género menor: se considera más “artesanal” y con menos responsabilidades, y el hecho de que su financiamiento sea menos exigente es señalado como una prueba indirecta de que las mujeres “no son tan buenas directoras de ficción” (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018).

Las experiencias de las mujeres en el documental de otros contextos nacionales nos abren perspectivas que refuerzan que esta distinción cruzada entre géneros (mujeres-documental; hombres-ficción) en tanto estructura sistémica que organiza las relaciones sociales en la realización cinematográfica (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). La reconstrucción realizada por De Lara desde México, en este sentido, hace posible poner atención a toda una genealogía de mujeres documentalistas signadas por una perspectiva feminista, que desarrollan un ejercicio de activismo político desde el cine: el conocimiento situado que emerge de estas exploraciones, lejos de depender de una esencia inherente al cuerpo sexuado femenino, es para la autora el producto del desarrollo de una conciencia de la desigualdad de género que opera junto con la



violencia del capitalismo salvaje.” (De Lara 2019: 17). Las revisiones con una perspectiva latinoamericana han indicado, en este sentido, que el trabajo desde el documental constituye, en su experimentalidad y su clara vocación política y social, un aporte fundamental para el género en la región (Calvo de Castro 2019).


No obstante estas innegables contribuciones, es importante detenernos en alguna documentación que da cuenta de cómo las asimetrías de género se expresan en esta distinción entre géneros cinematográficos. El informe CIMA (2019), en España, es elocuente en este sentido: en el ámbito de la ficción, los costes de los largometrajes en los que participan mujeres como realizadoras tienen un costo promedio mucho menor que los costes de las películas de directores hombres (un 44% de diferencia); y en el campo documental esta diferencia es aún mayor: los largometrajes de mujeres en relación con los de hombres son, en promedio, un 69% más baratos. En su investigación de tesis sobre el campo cinematográfico argentino, Komiyama logra perfilar algunas de las razones por las que los productores invierten más en hombres que en mujeres como realizadores: aprensiones respecto de sus posibles maternidades, sobre la supuesta dificultad para las mujeres de manejar dinero, y porque el dinero circula en instancias —como la Cámara de Exhibidores Multipantalla, que agrupa a empresas como Cinemark, Hoyts General Cinemas, Village Cinemas, etc.— son ámbitos de poder masculinos por definición (Komiyama 2018: 58).

d. Barreras de género en las trayectorias femeninas del campo audiovisual

Esta última sección tiene por propósito reseñar brevemente algunas líneas identificadas por la bibliografía especializada como obstáculos que las mujeres deben enfrentar en sus desempeños biográficos y cotidianos en el sector audiovisual. Puesto que serán desarrollados de modo más profundo a la luz de los resultados cualitativos, nos limitaremos en este punto a enumerarlos brevemente, indicando algunas fuentes que se han ocupado de caracterizarlos hasta la fecha.

i. La falta de referentes y de visibilidad femenina

A lo largo de todo el ciclo de socialización de las mujeres, los sesgos androcéntricos de la cultura le dificultan un proceso de identificación positiva con referentes femeninos en posiciones de poder y autoridad. En el caso del cine, la histórica exclusión de las mujeres de las labores con mayor visibilidad y prestigio, limita severamente la gama de actividades y roles que las niñas y jóvenes pueden internalizar como ámbitos de desarrollo potencial para sí mismas. Además, las mujeres no cuentan con modelos a seguir en amplios ámbitos del trabajo audiovisual que han sido históricamente desempeñados por hombres, muchos de ellos relacionados con el área técnica




(González 2018). Del mismo modo, en términos más generales, la escasez de mujeres detrás de las cámaras termina por relegar a las mujeres “como sujetos y agentes culturales capaces de construir discursos y aportar puntos de vista propios” (Barbalarga y Bazzara 2019: 9). Se ha indicado, además, que los modos de hacer de los hombres en puestos de dirección o de poder son percibidos como lejanos o demasiado autoritarios para muchas mujeres en formación, lo que dificulta su identificación con ese rol (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018).

Esta falta de referentes también se construye mediante una clara escasez de mujeres en puestos de visibilidad y reconocimiento, que adquieran cobertura mediática y puedan llegar a los imaginarios tempranos de las niñas y jóvenes que alguna vez formarán parte del campo. La representación de las mujeres en los premios y festivales tiende a ser claramente menor: en España, el estudio de CIMA identifica en 2018 un 31% de reconocimientos para las mujeres, en relación con un 69% para los hombres. Sin embargo, considerando el número de mujeres cineastas y guionistas, la frecuencia en el reconocimiento es más alta que en el caso de sus pares masculinos: “el trabajo de las mujeres es cada vez más reconocido públicamente, pero las diferentes instituciones cinematográficas no reconocen a la propia figura de la mujer al no depositar el reconocimiento directo” (CIMA 2019: 80). En el contexto estadounidense, año a año, encontramos que los premios Oscar tienden a reproducir esta brecha de género, con categorías en las que ni una sola mujer es destacada. En 2019, tras el revuelo de los movimientos #Time’sUp y #MeToo, no hubo mujeres nominadas en Dirección, Cinematografía, Edición, Banda Sonora Original y Efectos Visuales, y solo una mujer nominada en Largometraje de Animación y en cada una de las dos categorías de escritura (WMC 2019).

ii. Los sesgos androcéntricos en la formación audiovisual

Relacionado con el punto anterior se encuentra el hecho de que la experiencia formativa de las mujeres en el mundo audiovisual reproduce estereotipos de género e inhibe su capacitación en algunas de las áreas reservadas implícitamente para los hombres. Si miramos los números a nivel internacional, pareciera que la participación femenina en instituciones de educación superior relacionadas con el cine es bastante auspiciosa: en Argentina se identifica que el ingreso y egreso de varones y mujeres adquiere proporciones similares (Bulloni 2020), y que incluso en 2017 el total de estudiantes de pre y postgrado en Artes Audiovisuales —que incluye nuevos inscritos, reinscritos y egresados— se componía por un 55% de mujeres. Las mujeres, además, demuestran mejor tasa de titulación, ya que el porcentaje de egresadas alcanza el 61% del total, y dicho número ha crecido año a año (OAVA 2019). Las mujeres superan largamente la cifra de estudiantes hombres a nivel de postgrado: asciende a un 76% (OAVA 2019). Sin




embargo, estos prometedores números no guardan correspondencia con la posterior inserción laboral de las mujeres en el campo audiovisual, donde —como ya hemos señalado— las mujeres serán minoritarias en casi todos los segmentos de la cadena productiva, y sobre todo en los espacios de mayor poder y reconocimiento artístico.

El caso de Chile es un poco distinto en lo que respecta a las cifras. En el ámbito de la formación, la Escuela de Cine de Chile reportó que para el 2018 solo el 25% de los alumnos matriculados fueron mujeres (ADN 2019). Sumado a lo anterior, la directora del largometraje *Mala Junta*, Claudia Huaquimilla, señala que las prácticas de masculinización en el cine parten desde la etapa de formación donde el rol de dirección no es estimulado por los docentes: “aunque no se dice abiertamente, las escuelas de cine no alientan a las mujeres a serlo” (*24 horas* 2018). Una dinámica similar relata Antonella Estévez, directora del Festival FEMCINE, “es común ver cómo las estudiantes quieren ser todas directoras cuando entran a la universidad, pero luego en tercer año están trabajando en arte o en producción” (*El Mostrador* 2016). Por ello, no es extraño que una parte de las realizadoras chilenas hayan iniciado su formación desde otras carreras como literatura, actuación, periodismo, etcétera.

La profesionalización de las carreras vinculadas al mundo del cine constituye un hito fundamental para el acceso histórico de las mujeres a puestos de trabajo dentro de este campo, pero guarda también una paradoja, pues con frecuencia termina encasillándolas en roles que se perciben como proyecciones de la femineidad: maquillaje, vestuario, actuación, etc. Ello advierte de una cultura formativa profundamente marcada por una división sexual del trabajo, y alimentada por una serie de valores, creencias y estereotipos que, como veremos a continuación, perpetúan la brecha de género en el campo audiovisual.

iii. Los estereotipos y expectativas de género

Aunque a menudo resulta difícil describir los estereotipos y expectativas de género que estructuran las relaciones sociales, estos terminan dando forma al desempeño de las mujeres en el ámbito profesional de modo soterrado: casi siempre a través de comentarios informales, se dan cuenta que lo que se les exige y espera de ellas es muy distinto que a los hombres. Ello, por supuesto, sucede mucho antes de la inserción laboral: conceptos como el de “socialización diferenciada” (Bosh, Ferrer y Gili 1999) permite dar cuenta de cómo la vida social y cultural va conformando identidades diferenciadas de género en niñas y niños, configuradas con base en estilos cognitivos, actitudinales y conductuales que establecen un margen de lo permitido y lo sancionado socialmente en términos de género. Los estereotipos de género, emanados de esta estructura binaria que marca las biografías de los sujetos desde la primera infancia, constituyen “construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y



simplificadora del mundo social”, otorgando a los grupos y personas ciertas características que regulan “las expectativas acerca de su rol, sus acciones y su posicionamiento en las relaciones sociales” (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018: 14)


La literatura que pudimos recabar respecto de este punto, que espera ser complementado con información cualitativa de primera fuente, indica que el peso de estos estereotipos y expectativas es un obstáculo importante para el ejercicio profesional de las mujeres, no solo inhibiendo su participación en ciertos ámbitos tradicionalmente masculinos, sino también desacreditando el trabajo realizado por mujeres en tanto confirma (o no) los supuestos que poseen respecto de la mirada y las competencias “femeninas”.

iv. La dificultad de compaginar el trabajo con la familia y la maternidad

Otro elemento reseñado en la bibliografía, aunque con menor profundidad, tiene que ver con las dificultades asociadas a las lógicas y ritmos de trabajo en el mundo audiovisual, y su aparente incompatibilidad con la vida familiar o con las labores de cuidado que suelen recaer con mayor fuerza sobre las mujeres. Las condiciones de trabajo del campo audiovisual, marcadas por la precariedad y la intensidad de las jornadas, obligan a las mujeres a desplegar estrategias múltiples para poder responder a las exigencias del ámbito laboral, mientras deben lidiar —muchas veces críticamente— con los mandatos sociales que se les han asignado por su género. En línea con lo que han planteado las economías feministas, la proyección de las labores de cuidado al ámbito profesional lleva a las mujeres audiovisualistas a preferir roles y actividades compatibles con sus otras opciones de vida, priorizando la posibilidad de trabajar desde la casa y buscando modos de negociación de los horarios con sus parejas (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018).

v. La violencia y acoso sexual

Aunque solo uno de los textos revisados hace referencia a esta problemática (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018), es importante consignar en esta revisión que la violencia sexual y el acoso constituyen asuntos de significativa centralidad en el campo audiovisual contemporáneo. En el espíritu de las denuncias y el debate abierto en Estados Unidos con el movimiento Time’s Up y Me Too, la escena del cine local ha discutido los límites del consentimiento y la cultura del abuso que se encuentra profundamente arraigada en este campo laboral, posibilitada por una estructura jerárquica y autoritaria, a la vez que por estilos de trabajo marcados por una intensa convivencia entre los equipos durante los rodajes. Aunque buena parte de estas prácticas violentas han sido largamente naturalizadas, tanto por quienes las ejercen




como por quienes las padecen, la creciente conciencia respecto de su naturaleza cuestionable ha permitido visibilizar de forma retrospectiva una serie de malas prácticas en estos medios, y comprender que no solo se restringen al abuso sexual y la violencia física. Buena parte de las experiencias de violencia que han marcado las trayectorias de las mujeres en el campo audiovisual se mueven en el orden de lo simbólico, denostando sus competencias y cuestionando sus méritos desde diferentes discursos. Por otra parte, es importante visibilizar cómo las mujeres han podido nombrar las estrategias —que van desde la invisibilización a la masculinización— que han desplegado para poder enfrentar esta violencia sistémica.

e. Estrategias y recursos de las mujeres en el campo audiovisual

Finalmente, en la misma clave que el punto anterior, queremos enlistar una serie de elementos que dan cuenta de que las mujeres, aún en un contexto adverso marcado por una división sexual del trabajo que las perjudica, logran desenvolver tácticas y estrategias que dan cuenta de su margen de agencia y de su creatividad. Todos estos aspectos, que aparecen en la revisión de literatura nacional e internacional, serán documentados de modo cualitativo a través de las entrevistas y *focus group*.

Una primera estrategia de las mujeres en el sector audiovisual tiene que ver con la capacidad de promover la **asociatividad** y de generar instancias **autoorganizadas** para optimizar sus posibilidades y recursos. Desde sus desarrollos seminales en los Colectivos de mujeres de los años setenta, la trama colaborativa ha constituido un sello distintivo del trabajo de mujeres. Bossay y Peirano han trabajado esta lógica característica del trabajo femenino desde la metáfora de la “olla común, en tanto símbolo de resistencia en un contexto de precarización (2017; 2018). Afirman que el campo de la producción documental ha crecido a pesar de su precariedad, gracias al liderazgo y esfuerzo de mujeres que han “parado la olla”, en la medida que desarrollan estrategias de solidaridad y liderazgo en las distintas etapas de realización cinematográfica, distribución y exhibición. Estas estrategias y acciones suelen interpretarse como una extensión de ciertos discursos arraigados respecto a la feminidad, los que relacionan directamente a las mujeres con la maternidad, el cuidado, la intimidad y la emocionalidad, pero las autoras apuntan a que justamente la base de ello es más amplia, lo cual se confirma en la medida que nuevas generaciones de cineastas buscan romper con el estereotipo que señala que cine realizado por mujeres necesariamente lleva consigo una “subjetividad femenina” (Bossay y Peirano 2017, 2018). Otras autoras han señalado que este trabajo asociativo y político ha ocupado un papel importante en el abordaje de problemáticas políticas asociadas al género en este campo, como lo son el abuso laboral, la discriminación y la violencia sexual. En Argentina, estas instancias han empujado la agenda de políticas culturales para el



sector en el marco de la lucha feminista (Komiyama 2018): por ejemplo, en 2015 surge el colectivo MUA-Mujeres Audiovisuales, y dos años más tarde aparece Acción Mujeres, colectivos feministas autoconvocados y que tienen entre sus objetivos la promoción de la equidad de género dentro y desde los medios audiovisuales, y el aseguramiento de políticas con perspectivas de género en la industria audiovisual (Guarini 2019). En Chile, de forma análoga, han surgido diversas agrupaciones y redes gremiales que reaccionan a la masculinización del campo y ocupan un rol protagónico en las luchas sectoriales con enfoque feminista; ejemplo de ellos son Nosotras Audiovisuales y API (Asociación de Productoras Independientes), una asociación gremial de productoras emergentes donde su directiva está compuesta solo por mujeres, a diferencia de la Asociación de Productores de Cine y Televisión (APCT) donde su directiva es mayoritariamente masculina. Además, la empresa de Distribución de Cine Independiente (DCI) fue fundada en 2016 por mujeres, entre las cuales se encuentran productoras y dirigentes de API. Por último, las dos redes de salas de cine en Chile están lideradas mayoritariamente por mujeres: Red de Salas de Cine Asociadas a la Cineteca Nacional y Red de Salas de Cine Independiente. Todas estas iniciativas se basan en el trabajo colaborativo, el apoyo y la promoción de redes de trabajo.

Un segundo elemento que aparece consignado en la bibliografía tiene que ver con la relevancia que cobran los festivales de cine para las oportunidades de las mujeres en el campo del cine, en tanto han ofrecido ventanas de visibilidad para una parte de la producción fílmica excluida de los circuitos hegemónicos (*mainstream*). Han surgido en este contexto festivales específicos para la producción de directoras mujeres —en Chile, FEMCINE—, realizando un importante trabajo respecto de la concientización de una desigualdad que no todos los actores del mundo audiovisual reconocen en su justa medida. Autogestionado hasta su cuarta versión, su directora fue ganando cierto apoyo entre instituciones y personas que comprendían sus objetivos, que iban más allá de exhibir películas hechas por mujeres: se trataba de dar espacio a la circulación del “discurso de las mujeres en plural” (Estévez en González 2018).

Estas posibilidades significativas para la promoción del cine de mujeres en otros festivales, no exclusivamente dedicados a las producciones femeninas, han ido de la mano de estrategias deliberadas de “corrección” de la programación, altamente masculinizada. Aunque no han estado exentas de polémica, las políticas de cuotas para el cine de mujeres en los festivales han permitido compensar una inercia estructural que se refuerza en cada eslabón del ciclo productivo audiovisual, e incentivar la emergencia de nuevas propuestas desde las mujeres (Abarca 2019). Estas prácticas de cuoteo generan un efecto virtuoso, que acelera los procesos de equidad de género que se vienen desarrollando de manera muy paulatina, y alientan en base a sus resultados las medidas de discriminación positiva hacia las mujeres que se vienen discutiendo para la política audiovisual en sus distintas dimensiones.

f. Avances y políticas públicas en la materia


El movimiento feminista, con su diversidad de demandas y acciones que cuestionan los estereotipos de género, ha logrado posicionar en el debate público la necesidad de políticas específicas para combatir las desigualdades, brechas e inequidades. Sin embargo, aunque cada día está más presente a nivel discursivo entre las autoridades, esto no parece cristalizarse en medidas concretas que reviertan las condiciones negativas que vivencian las mujeres en el campo audiovisual.

En Chile, recientemente se han introducido algunas medidas para disminuir las brechas de género en la asignación de fondos concursables públicos en el ámbito audiovisual. Por ejemplo, en la línea de Producción audiovisual de largometrajes del Fondo de Fomento Audiovisual, se establece que se beneficiará, al menos, una obra dirigida por una mujer en las modalidades de largometraje de ficción, largometraje de ficción micropresupuesto y largometraje documental (Mincap 2020d). Asimismo, en la línea de Guion original y adaptación literaria de dicho Fondo, se establece que “ante igualdad de puntaje e insuficiencia presupuestaria, se procederá a seleccionar según los siguientes criterios de desempate en orden de prioridad: (i) Proyectos escritos por mujeres; (ii) Proyectos escritos por responsables de regiones distintas a la Metropolitana” (Mincap 2020e). Por último, cabe destacar que el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio puso a disposición un documento con recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género (Mincap s/f).

En cuanto a la revisión de los países comprometidos (Argentina, España y México), sí se hallaron iniciativas en todos ellos, aunque de muy reciente data.

En el caso de México, como parte del Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Mexicano de Cinematografía, se contempla la realización de una convocatoria del concurso de guiones escritos por mujeres (DOF 2020). De esta forma, en el año 2020 se abre el primer concurso de guiones contra la violencia de género, al que pueden postular únicamente mujeres y mujeres trans (IMCINE 2020). Además, el Gobierno Mexicano realiza constantes campañas de visibilización de las mujeres en el campo audiovisual y en el 2019 el IMCINE publicó un pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual (IMCINE 2019).

En Argentina, los apoyos estatales al fomento audiovisual modificaron su normativa durante el año 2020. Las bases de la convocatoria de Concurso Federal de Desarrollo de Proyectos Inéditos – 2020, del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, INCAA, incorporó por primera vez la variable de género en los criterios de evaluación que debe aplicar el jurado, otorgando un mayor puntaje a los proyectos en cuya terna creativa (director, guionista y productor) exista una mayor participación de género (INCAA 2020). Si bien en las bases no se especifica que se entiende por “participación de género” en la información de prensa que relevó la noticia se sostiene que se refieren



a mujeres, lesbianas, trans y/o travestis (Martínez 2020).

Asimismo, en las mismas bases se establece que el INCAA designará “un Jurado que estará conformado por SEIS (6) integrantes, respetando el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los cupos federal y de género, todos de reconocida trayectoria en la actividad audiovisual y/o cultural” (INCAA 2020).


Estas inéditas medidas se habrían tomado, tras la presentación de un petitorio por parte del Frente Audiovisual Feminista de Argentina que agrupa a 15 asociaciones y colectivos ligados al audiovisual, al presidente del INCAA, Luis Puenzo (Montesoro 2020).

En tanto en España, el 2019 se incorporaron innovaciones en la llamada Ley del Cine que, entre otros aspectos, regula la entrega de ayuda y subvenciones para el sector audiovisual para tender al incremento de la participación de las mujeres sobre todo en los puestos de liderazgo dentro de la producción de obras audiovisuales. La ley incorpora dentro del capítulo III referido a acciones de fomento e incentivo al sector que se “establecerán medidas de fomento de igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual” (Parlamento Español 2007).

La implementación de este mandato se establece en la Orden CUD/426/2019 que regula en específico las ayudas estatales de forma anual. En este documento, en primer lugar, se refrenda el propósito ya establecido en la ley: “(...) es objetivo de esta orden el continuar avanzando en el fomento de la igualdad de género, con la mejora de los criterios de valoración de las ayudas a este respecto, en especial cuando existan proyectos desarrollados exclusivamente por mujeres.” (BOE 2019).

En términos concretos, el procedimiento establece primero que no podrán ser beneficiarios de estas subvenciones aquellos que hayan incumplido con la normativa general de igualdad entre hombres y mujeres que rige en España. Así se observa en el siguiente articulado: Art. 5.” a) No haber sido objeto de la sanción consistente en la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones por el incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

Al igual que en el caso argentino, el concurso valora con un mayor puntaje la participación de mujeres. En el caso español, se asigna un puntaje mayor por la “participación femenina en el proyecto” asignando 3 puntos para la Dirección y 2 para Guion y Producción ejecutiva, además de un puntaje en caso de que un mínimo de 40% de los siguientes profesionales sean mujeres: Composición de música, dirección de fotografía, dirección de arte, jefatura de montaje, jefatura de sonido directo, dirección de montaje de sonido, responsable de mezclas, dirección de producción, dirección de efectos especiales físicos y dirección de efectos especiales visuales (BOE 2019).



El caso español, además, se encontró un estudio que analiza como positivas estas medidas. Se trata del Informe de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) que fue presentado durante la 65 Semana Internacional del Cine de Valladolid. En el documento se establece que en la comparativa 2018, donde estas medidas no existían, y el 2019 se visualizan efectos positivos a favor de la presencia de la mujer. La presidenta de CIMA, Cristina Andreu, indicó durante la presentación de este informe: “Nos hemos dado cuenta de que las políticas que se aplican, surten efecto” (...) Este es el momento en que no podemos perder el norte y tenemos que seguir con estas políticas. El número de mujeres en puestos técnicos y artísticos está subiendo, eso es gracias a los puntos del ICAA en las ayudas” (Blanes 2020)

En las conclusiones del estudio se hace referencia a que una de las mayores brechas identificadas en el campo audiovisual español tiene relación con los costos de las películas. Aquellas dirigidas por mujeres siempre tenían un menor presupuesto. El año 2016 esta brecha llegó a su mayor porcentaje, con un 72% de diferencia y el 2019, de acuerdo al informe CIMA, “se presenta con la menor brecha histórica, con un 25%,” año donde las cláusulas de igualdad ya están implementadas. El informe también señala que las nuevas medidas habían logrado mejorar las cifras relacionadas con el acceso de las mujeres a las ayudas estatales “Identificamos que el porcentaje de solicitudes de ayudas para largometrajes liderados por mujeres coincide con el porcentaje de concesiones, lo que indica que las barreras de acceso a las ayudas se están superando” (CIMA 2019).

III. DATOS SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN EL AUDIOVISUAL EN CHILE

A continuación, se presenta una serie de datos estadísticos, provenientes de distintas fuentes secundarias y ordenadas por las fases del ciclo cultural del audiovisual, que dan cuenta de las brechas de género que se dan en distintos ámbitos de la producción audiovisual chilena. En cuanto a las diferencias de brechas y brechas de género que se producen entre la Metropolitana y la región de Valparaíso, solo se logró levantar en algunas fases del ciclo, debido al nivel de desagregación de los datos obtenidos, el que no es suficiente para realizar un análisis diferenciado por territorio.

1. FORMACIÓN

Durante el mes de julio de 2020 el Observatorio de Políticas Culturales (OPC) realizó un monitoreo nacional de las y los trabajadores de la cultura de las distintas disciplinas, logrando encuestar a un total de 435 agentes del campo audiovisual.² Si bien el estudio no fue diseñado para representar a la población de trabajadores/as de la cultura por desconocer su universo, sí es útil para dar cuenta de ciertas tendencias. Así, se observa que, en cuanto al nivel educacional de estas personas, las mujeres alcanzan mayores grados de educación que los hombres. El 65% cuenta con estudios profesionales y el 21% con posgrado, mientras que el 60% de los hombres alcanza la educación profesional y el 19% estudios de posgrado. Un 12% de ellas tiene estudios técnicos superiores y apenas el 2% solo enseñanza media. De igual manera, un 15% de los hombres cuenta con estudios técnicos, un 4% solo enseñanza media y un 2% media técnica. En esta encuesta se quiso dar cabida a otros géneros, por lo que se incluyó el no binario, quienes cuentan mayormente con estudios profesionales. Sin embargo, la muestra es muy pequeña para establecer algún tipo de tendencia.

Tabla 4. Nivel educacional de los agentes del campo audiovisual por género

		Género						Total	
		Hombre		Mujer		No Binario			
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
En relación a sus estudios	Enseñanza media (técnica)	5	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	5	1,1%
	Enseñanza media	11	4,2%	3	1,8%	0	0,0%	14	3,2%

² Estudio longitudinal tipo panel, realizada en su primera aplicación entre el 8 y 18 de julio del 2020 a nivel nacional (todas las regiones del país) a través de encuesta autoaplicada online, con 4.012 respuestas validadas

¿Cuál es el último nivel que ha completado?	(científico-humanista)								
	Educación técnica nivel superior (carrera de 1 a 3 años)	39	14,9%	20	11,9%	1	16,7%	60	13,8%
	Educación profesional (carrera de 4 o más años)	157	60,2%	109	64,9%	5	83,3%	271	62,3%
	Maestría, magíster o doctorado	49	18,8%	36	21,4%	0	0,0%	85	19,5%
Total		261	100,0%	168	100,0%	6	100,0%	435	100,0%

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

Otro de los estudios que indagó respecto a las condiciones formativas de las y los agentes del campo audiovisual fue el Catastro de Proyecto Trama de 2014,³ donde el 60% de las mujeres declararon que se formaron en universidades, en contraste con el 44% de los hombres. Otra diferencia importante es que el 17% de ellas se formó en institutos profesionales, mientras que esta modalidad se presentó en el 28% de los hombres.

Tabla 5. Instrucción de su actividad artística/cultural que desempeña

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

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

³ Catastro realizado a través de una plataforma de encuesta online, autoaplicada, realizado el año 2014 en las regiones de Santiago, Valparaíso, Antofagasta y Maule, con un total de quedando 3.988 casos válidos.

El mismo estudio señala que más de la mitad de las mujeres contaba con título universitario (53%) y 10% alcanzaba a cursar posgrado. Un 13% de ellas obtuvo un título técnico y un 24% no contaba con algún título formal. La distribución dentro de los hombres era proporcionalmente menor en los títulos universitarios (42%) y de posgrado (9%) y mayor en los técnicos (19%) y sin título (31%).

Tabla 6. Instrucción de su actividad artística/cultural que desempeña

		¿Nos podrías indicar tu sexo?				Total	
		Hombre		Mujer			
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
¿Cuentas con formación FORMAL en tu área de desempeño artístico/cultural?	Sin título formal	75	30,9%	35	24,0%	110	28,3%
	Título Técnico	46	18,9%	19	13,0%	65	16,7%
	Título Universitario	101	41,6%	77	52,7%	178	45,8%
	Postgrado	21	8,6%	15	10,3%	36	9,3%
Total		243	100,0%	146	100,0%	389	100,0%

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

Si analizamos la composición del alumnado de las 124 ofertas académicas⁴ que se ofrecen para el ámbito audiovisual en las regiones Metropolitana y de Valparaíso, vemos que, de un total de 7.915 matrículas, el 59,3% corresponde a hombres y el 40,7% a mujeres. En la región de Valparaíso la brecha entre hombres y mujeres matriculados es mayor, ya que el 61% son alumnos hombres y un 39% mujeres. En la RM, el porcentaje de hombres matriculados es levemente menor a la región de Valparaíso (59%), así como levemente superior en las mujeres (41%).

Tabla 7. Matriculados 2020 en carreras del campo audiovisual según sexo

Región	Hombres matriculados		Mujeres matriculadas		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Valparaíso	727	61%	465	39%	1.192	100%
Metropolitana	3.964	59%	2.759	41%	6.723	100%
Total general	4.691	59,3%	3.224	40,7%	7.915	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2020.

⁴ Las ofertas académicas no son necesariamente carreras propiamente tal, ya que una misma carrera puede impartirse en distintas sedes universitarias o bien contar con distintos programas que se contabilizan de forma separada.

Las áreas donde se matriculan mayormente las mujeres son, en primer lugar, la comunicación audiovisual y/o multimedia (27%), en segundo la animación digital (25%), en tercero carreras de actuación y teatro (22%) y en cuarto la realización de cine y TV (17%). Las matrículas de los hombres se inclinan, al igual que en las mujeres, pero con mayor proporción, a la comunicación audiovisual y/o multimedia (35%), seguido también de animación digital (21%). En tercer lugar, se encuentra la realización de Cine y Televisión (18%) y en cuarto carreras técnicas en comunicación audiovisual (14%).

Tabla 8. Matriculados 2020 RM-RV en carreras del audiovisual según área y sexo

Área de la carrera ¹	Hombres		Mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Actuación y Teatro	402	8,6%	698	21,7%	1.100	13,9%
Animación Digital	991	21,1%	811	25,2%	1.802	22,8%
Comunicación Audiovisual y/o Multimedia	1.617	34,5%	880	27,3%	2.497	31,5%
Diseño Teatral	0	0,0%	3	0,1%	3	0,0%
Magister en Arte y Arquitectura	51	1,1%	27	0,8%	78	1,0%
Realizador de Cine y Televisión	862	18,4%	534	16,6%	1.396	17,6%
Técnico en Comunicación Audiovisual	664	14,2%	236	7,3%	900	11,4%
Técnico en Producción Gráfica y Multimedia	104	2,2%	35	1,1%	139	1,8%
Total general	4.691	100%	3.224	100%	7.915	100%

¹ Se trata de áreas que son definidas por el SIES, dentro de las cuales se incluyen diversas carreras, algunas de las cuales se dirigen al campo audiovisual y otras no. Para conocer el listado completo de carreras seleccionadas para este análisis ver Anexo 2.

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2020.

Las mujeres matriculadas en carreras de posgrado ligadas al audiovisual dentro de la región Metropolitana y la región de Valparaíso representan el 35% del total, mientras que los hombres el 65%.

Tabla 9. Matriculados 2020 RM-RV en carreras del audiovisual según grado académico y sexo

Nivel	Hombres matriculados		Mujeres matriculadas		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Postgrado	51	65,4%	27	34,6%	78	100%
Pregrado	4.640	59,2%	3.197	40,8%	7.837	100%
Total general	4.691	59,3%	3.224	40,7%	7.915	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2020.

En cuanto a la obtención de título, dentro del periodo 2007-2019 se registran 13.670 titulados de carreras audiovisuales de la región Metropolitana y la región de Valparaíso. El 56% de esa cifra corresponde a hombres y, por tanto, el 44% a mujeres. Durante el periodo estudiado el porcentaje de mujeres tituladas ha variado entre un 41% a un 48%, registrando una mayor proporción en el año 2010 y una menor en el 2014. Pero en número, la mayor cantidad de tituladas se dio en el año 2013 con 621 y la menor en el año 2007 con 321. La variación porcentual de este periodo (2007-2019) indica que las mujeres tituladas han aumentado en un 42,4%. En tanto, en los hombres la variación del periodo señala que ellos han aumentado en un 49,8%, siendo el 2018 el *peak* de la cantidad de hombres titulados (740).

Tabla 10. Titulados periodo 2007-2019 (RM-RV) en carreras del audiovisual según sexo y año

Año	Titulados hombres		Titulados mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2007	428	57,1%	321	42,9%	749	100%
2008	442	54,1%	375	45,9%	817	100%
2009	568	58,0%	412	42,0%	980	100%
2010	407	51,6%	381	48,4%	788	100%
2011	573	57,8%	419	42,2%	992	100%
2012	594	54,0%	506	46,0%	1.100	100%
2013	667	51,8%	621	48,2%	1.288	100%
2014	699	58,7%	492	41,3%	1.191	100%
2015	616	56,1%	482	43,9%	1.098	100%
2016	586	55,0%	479	45,0%	1.065	100%
2017	681	56,5%	524	43,5%	1.205	100%
2018	740	57,0%	559	43,0%	1.299	100%
2019	641	58,4%	457	41,6%	1.098	100%
Total general	7.642	55,9%	6.028	44,1%	13.670	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2007- 2019.

Al desglosar a las y los titulados según el área de la carrera, vemos que la mayor parte de las mujeres del audiovisual se tituló en carreras de actuación y teatro (40%), seguido de comunicación audiovisual y/o multimedia (30%) y en menor medida de realización de cine y TV (9%) y alguna carrera técnica en comunicación audiovisual (9%). Los hombres se titularon mayormente en comunicación audiovisual y/o multimedia (38%). La segunda área con mayor proporción de titulados es la de técnico en comunicación audiovisual (19%), la tercera actuación y teatro (16%) y la cuarta realización de cine y TV (11%).

Tabla 11. Titulados periodo 2007-2019 (RM-RV) en carreras del audiovisual según sexo y año

Área de la carrera ¹	Titulados hombres		Titulados mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Actuación y Teatro	1.196	15,7%	2.437	40,4%	3.633	26,6%
Animación Digital	491	6,4%	255	4,2%	746	5,5%
Artes y Licenciatura en Artes	39	0,5%	60	1,0%	99	0,7%
Comunicación Audiovisual y/o Multimedia	2.923	38,2%	1.817	30,1%	4.740	34,7%
Diseño Teatral	1	0,0%	15	0,2%	16	0,1%
Magister en Arte y Arquitectura	124	1,6%	74	1,2%	198	1,4%
Otros Técnicos de Arte y Arquitectura	27	0,4%	7	0,1%	34	0,2%
Postítulo en Arte y Arquitectura	161	2,1%	112	1,9%	273	2,0%
Realizador de Cine y Televisión	813	10,6%	544	9,0%	1.357	9,9%
Técnico en Comunicación Audiovisual	1.486	19,4%	528	8,8%	2.014	14,7%
Técnico en Producción Gráfica y Multimedia	324	4,2%	100	1,7%	424	3,1%
Técnico en Teatro	57	0,7%	79	1,3%	136	1,0%
Total general	7.642	100%	6.028	100%	13.670	100%

¹ Se trata de áreas que son definidas por el SIES, dentro de las cuales se incluyen diversas carreras, algunas de las cuales se dirigen al campo audiovisual y otras no. Para conocer el listado completo de carreras seleccionadas para este análisis ver Anexo 3.

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2007- 2019.

En relación a las personas que se titulan de las carreras audiovisuales, el 55,9% son hombres y el 44,1% mujeres. Esta prevalencia de los hombres por sobre las mujeres se hace más manifiesta en los posgrados, donde el 63% de los titulados son hombres y solo el 37% mujeres.

Tabla 12. Titulados periodo 2007-2019 (RM-RV) de carreras del campo audiovisual según grado académico y sexo

Nivel	Titulados hombres		Titulados mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Postgrado	124	62,6%	74	37,4%	198	100%
Postítulo	161	59,0%	112	41,0%	273	100%
Pregrado	7.357	55,7%	5.842	44,3%	13.199	100%
Total general	7.642	55,9%	6.028	44,1%	13.670	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2007- 2019.

Finalmente, tanto la región de Valparaíso como la Metropolitana mantienen esta tendencia en los titulados de carreras audiovisuales. En el caso de la región Metropolitana el 44% corresponde a mujeres tituladas y el 56% a hombres, mientras que en la región de Valparaíso la cifra se eleva en un 43% de tituladas versus un 57% de titulados.

Tabla 13. Titulados periodo 2007-2019 (RM-RV) de carreras del campo audiovisual según sexo y región

Región	Titulados hombres		Titulados mujeres		Total	
Metropolitana	6.415	55,7%	5.111	44,3%	11.526	100%
Valparaíso	1.227	57,2%	917	42,8%	2.144	100%
Total general	7.642	55,9%	6.028	44,1%	13.670	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de BBDD SIES año 2007- 2019.

2. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN

Según la enciclopedia cinechile.cl, desde 1915 hasta 2019 se han realizado un total de 1.548 largometrajes de ficción y documental chilenos, siendo las décadas del 2000 y 2010 las más fructíferas para el cine chileno. Sin embargo, la proporción de largometrajes dirigidos por mujeres es bastante menor a la de su par hombre, aunque esto se ha ido revirtiendo lentamente a partir de la década del 2010. En términos globales, el 82,6% de los largometrajes chilenos realizados entre 1915 y 2019 han sido dirigidos por hombres, el 11,8% por mujeres directoras y el 5,1% por equipos mixtos, donde al menos se encuentra una mujer entre los directores. Cada década esta cifra ha ido fluctuando desde el 100% de realizaciones cuyo director era hombre hasta el 77,5%. Esta última fluctuación corresponde al periodo de 2010-2019, la mejor época

para el cine chileno hecho por mujeres.

Tabla 14. Largometrajes de ficción y documental según sexo del director(a) y década⁵

Década	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección										Total
	Hombre		Mujer		Mixto		Otro		s/i		
1910 a 1919 ¹	6	75,0%	1	12,5%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	8
1920 a 1929	67	95,7%	3	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	70
1930 a 1939	9	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9
1940 a 1949	52	98,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%	53
1950 a 1959	13	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13
1960 a 1969	29	96,7%	0	0,0%	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	30
1970 a 1979	69	95,8%	1	1,4%	2	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	72
1980 a 1989	64	88,9%	6	8,3%	1	1,4%	1	1,4%	0	0,0%	72
1990 a 1999	54	83,1%	7	10,8%	4	6,2%	0	0,0%	0	0,0%	65
2000 a 2009	316	82,5%	39	10,2%	26	6,8%	1	0,3%	1	0,3%	383
2010 a 2019	599	77,5%	125	16,2%	44	5,7%	4	0,5%	1	0,1%	773
Total general	1278	82,6%	182	11,8%	79	5,1%	6	0,4%	3	0,2%	1548

¹El primer largometraje chileno se remonta a 1915 (documental).

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

Si observamos solo los largometrajes de ficción, vemos que la brecha es aún mayor. En total, de las 881 películas producidas en el periodo, solo el 6,2% fue dirigida por mujeres. Entre las décadas del 30 al 90 no hubo ningún largometraje de ficción dirigido únicamente por mujeres. Recién en la década del 90 vemos cuatro películas y en la del 2000 nueve. A partir del 2010 es donde se encuentran la mayor cantidad de largometrajes de ficción dirigidos por mujeres (38). No obstante, su representación dentro del total de producciones realizadas en la última década sigue siendo muy inferior (10%) a la de los hombres (87%).

Tabla 15. Largometrajes de ficción según sexo del director(a) y década⁶

Década	Hombre	%	Mujer	%	Mixto	%	Total
1910 a 1919 ¹	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	7
1920 a 1929	62	95,4%	3	4,6%	0	0,0%	65
1930 a 1939	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	7
1940 a 1949	51	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	51
1950 a 1959	13	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	13

⁵ Excluye largometrajes de animación.

⁶ Excluye largometrajes de animación.

1960 a 1969	24	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	24
1970 a 1979	48	96,0%	0	0,0%	2	4,0%	50
1980 a 1989	49	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	49
1990 a 1999	39	86,7%	4	8,9%	2	4,4%	45
2000 a 2009	176	91,2%	9	4,7%	8	4,1%	193
2010 a 2019	328	87,0%	38	10,1%	11	2,9%	377
Total general	802	91,0%	55	6,2%	24	2,7%	881

¹El primer largometraje ficción chileno se remonta a 1916.

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

Respecto a los largometrajes de género documental, el total de las producciones nacionales a lo largo de la historia se eleva a 667, de los cuales el 19% fue dirigido por mujeres y el 71% por hombres, mientras que el 8% fue dirigido por equipos mixtos. Al igual que en la ficción, la última década representa el periodo con mayor participación de las mujeres directoras, alcanzando el 22%, es decir, 87 documentales, mientras que los hombres directores participaron en el 68% de este tipo de películas.

Tabla 16. Largometrajes documentales según sexo del director(a) y década

Década ¹	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección										Total
	Hombre		Mujer		Mixto		Otro		s/i		
1910 a 1919	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1
1920 a 1929	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5
1930 a 1939	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2
1940 a 1949	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	2
1960 a 1969	5	83,3%	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	6
1970 a 1979	21	95,5%	1	4,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	22
1980 a 1989	15	65,2%	6	26,1%	1	4,3%	1	4,3%	0	0,0%	23
1990 a 1999	15	75,0%	3	15,0%	2	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	20
2000 a 2009	140	73,7%	30	15,8%	18	9,5%	1	0,5%	1	0,5%	190
2010 a 2019	271	68,4%	87	22,0%	33	8,3%	4	1,0%	1	0,3%	396
Total general	476	71,4%	127	19,0%	55	8,2%	6	0,9%	3	0,4%	667

¹No se registran documentales en la década del 50.

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

En cuanto al rol de guionista, se observa que las mujeres tampoco participaron demasiado a lo largo de nuestra historia. Solo a partir del 2000 se hacen más presentes, encargándose del guion del 7% de los largometrajes de ficción y documental, superado incluso por los equipos de guion de carácter mixto que alcanzan el 13% de los largometrajes, mientras que los hombres el 68%. En la década siguiente la proporción

cambia a 14% para las mujeres, 13% equipos mixtos y 56% para hombres guionistas.

Tabla 17. Largometrajes de ficción y documental según sexo del guionista y década

Década	Sexo de la(s) persona(s) a cargo del guion										Total
	Hombre		Mujer		Mixto		Otro		s/i		
1910 a 1919	6	75,0%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	8
1920 a 1929	63	90,0%	0	0,0%	2	2,9%	0	0,0%	5	7,1%	70
1930 a 1939	7	77,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	22,2%	9
1940 a 1949	47	88,7%	3	5,7%	2	3,8%	0	0,0%	1	1,9%	53
1950 a 1959	11	84,6%	0	0,0%	2	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	13
1960 a 1969	27	90,0%	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	2	6,7%	30
1970 a 1979	55	76,4%	0	0,0%	3	4,2%	0	0,0%	14	19,4%	72
1980 a 1989	53	73,6%	3	4,2%	2	2,8%	1	1,4%	13	18,1%	72
1990 a 1999	52	80,0%	4	6,2%	3	4,6%	0	0,0%	6	9,2%	65
2000 a 2009	262	68,4%	27	7,0%	51	13,3%	0	0,0%	43	11,2%	383
2010 a 2019	436	56,4%	105	13,6%	100	12,9%	1	0,1%	131	16,9%	773
Total general	1019	65,8%	144	9,3%	165	10,7%	2	0,1%	218	14,1%	1548

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

Nuevamente, haciendo el ejercicio de considerar solo los largometrajes de ficción, los datos indican que hay siete décadas (1920-1930-1950-1960-1970-1980-1990) en las que no hubo ningún largometraje donde participaran solo mujeres en su guion. Su participación quedó relegada a películas donde los equipos de guion eran mixtos, siendo que estos tampoco representaron, en general, un gran número. En la última década las mujeres han sido guionistas en el 11% de las películas de ficción, también superado por películas de equipos de guion mixtos (13%) y ampliamente por películas de hombres guionistas (74%). Finalmente, en la suma de todas las producciones de ficción, los largometrajes de mujeres guionistas alcanzan apenas al 6% del total.

Tabla 18. Largometrajes de ficción según sexo del guionista y década

Década	Sexo de la(s) persona(s) a cargo del guion								Total
	Hombre		Mujer		Mixto		s/i		
1910 a 1919	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	7
1920 a 1929	63	96,9%	0	0,0%	2	3,1%	0	0,0%	65
1930 a 1939	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7
1940 a 1949	46	90,2%	3	5,9%	2	3,9%	0	0,0%	51
1950 a 1959	11	84,6%	0	0,0%	2	15,4%	0	0,0%	13
1960 a 1969	24	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24

1970 a 1979	42	84,0%	0	0,0%	3	6,0%	5	10,0%	50
1980 a 1989	45	91,8%	0	0,0%	1	2,0%	3	6,1%	49
1990 a 1999	42	93,3%	0	0,0%	3	6,7%	0	0,0%	45
2000 a 2009	160	82,9%	7	3,6%	25	13,0%	1	0,5%	193
2010 a 2019	278	73,7%	40	10,6%	50	13,3%	9	2,4%	377
Total general	724	82,2%	51	5,8%	88	10,0%	18	2,0%	881

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

En el caso de los documentales, la información es más imprecisa ya que en las fichas contenidas en la enciclopedia cinechile.cl no se declara en todos estos largometrajes a él o la guionista, por lo que estas cifras podrían variar en la medida que se obtenga más información de estas producciones. De igual forma, se realizó el análisis para obtener un panorama de lo declarado.

Del total de los largometrajes de género documental, el 14% tuvo como guionistas a mujeres, el 44,2% a hombres y el 12% a equipos mixtos de guion. Como mencionamos anteriormente, hay un 30% de largometrajes con los que no se cuenta con dicha información.

Tabla 19. Largometrajes documentales según sexo del guionista y década⁷

Documental	Sexo de la(s) persona(s) a cargo del guion										Total
	Hombre		Mujer		Mixto		Otro		s/i		
1910 a 1919	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1
1920 a 1929	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%	5
1930 a 1939	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2
1940 a 1949	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	2
1960 a 1969	3	50,0%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	6
1970 a 1979	13	59,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	40,9%	22
1980 a 1989	8	34,8%	3	13,0%	1	4,3%	1	4,3%	10	43,5%	23
1990 a 1999	10	50,0%	4	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	30,0%	20
2000 a 2009	102	53,7%	20	10,5%	26	13,7%	0	0,0%	42	22,1%	190
2010 a 2019	158	39,9%	65	16,4%	50	12,6%	1	0,3%	122	30,8%	396
Total general	295	44,2%	93	13,9%	77	11,5%	2	0,3%	200	30,0%	667

Fuente: elaboración propia a partir de enciclopedia cinechile.cl

⁷ No se registran largometrajes de documental en la década del cincuenta.

3. DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN

En términos de recaudación, las películas chilenas exhibidas entre 2005 y 2015 recaudaron más de 27 mil millones de pesos. Las películas dirigidas por hombres se llevaron el 96,1% de ese monto, mientras que las dirigidas por mujeres el 1,3%. Estas últimas también son superadas por las películas de dirección mixta, las que alcanzaron el 2,5% del monto total. En promedio, la recaudación por película dirigida por hombres alcanza un poco más de los 100 millones de pesos. En cambio, las dirigidas por mujeres casi 10 millones y medio y las mixtas casi 47 millones de pesos.

Tabla 20. Monto recaudación bruta películas chilenas exhibidas en periodo 2005-2015, según sexo de director(es)/a(s). En pesos chilenos

Sexo	Total Recaudación Bruta Periodo		Promedio recaudación por película
	Monto en CLP	%	
Masculino	26.603.179.306	96,1%	100.389.356
Femenino	366.280.532	1,3%	10.465.158
Mixto	702.489.377	2,5%	46.832.625
General	27.671.949.215	100%	87.847.458

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

4. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN

Respecto a la promoción y difusión del cine, *El estado de los estudios sobre cine en Chile* y el *VI Panorama del Audiovisual Chileno* registran entre 1954 y 2017 un total de 196 autores de proyectos editoriales ligados al audiovisual. Esta cifra se compone por un 73% de autores y un 27% de autoras, aunque en los últimos años la cifra de autoras se ha ido incrementado, elevando su participación al 49% en el periodo 2010 a 2017.

Tabla 21. N.º de autores(as) de proyectos editoriales ligados al audiovisual, según periodo y sexo

Periodo	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	
1954-1979	7	87,5%	1	12,5%	8
1980-1999	22	78,6%	6	21,4%	28
2000-2009	93	78,2%	26	21,8%	119
2010-2017	21	51,2%	20	48,8%	41
Total	143	73,0%	53	27,0%	196

Fuente: Elaboración propia en base a “El estado de los estudios sobre cine en Chile” (Parada, 2011) y VI Panorama del Audiovisual Chileno pp. 121-132.

5. EXHIBICIÓN

En cuanto a la exhibición de películas chilenas, se observa que de las 315 películas exhibidas en las salas independientes y multisalas en el periodo 2005-2015, solo el 11% fueron producciones de directoras, el 84% correspondió a películas de hombres directores y el 5% a producciones de dirección mixta. De hecho, la exhibición de películas de directoras ha oscilado entre cero y nueve por año y las de directores de 15 a 36. El mejor año en términos de exhibición en salas chilenas fue el 2013 para las directoras y el 2014 para los directores.

Tabla 22. N.º de películas chilenas exhibidas por año y sexo de director(a) periodo 2005-2015

Año	Masculino		Femenino		Mixto		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
2005	22	88,0%	1	4,0%	2	8,0%	25
2006	22	95,7%	1	4,3%	0	0,0%	23
2007	35	87,5%	3	7,5%	2	5,0%	40
2008	26	92,9%	1	3,6%	1	3,6%	28
2009	15	78,9%	2	10,5%	2	10,5%	19
2010	15	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	15
2011	20	76,9%	4	15,4%	2	7,7%	26
2012	28	77,8%	7	19,4%	1	2,8%	36
2013	27	73,0%	9	24,3%	1	2,7%	37
2014	36	87,8%	4	9,8%	1	2,4%	41
2015	19	76,0%	3	12,0%	3	12,0%	25
Total	265	84,1%	35	11,1%	15	4,8%	315

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

Desde el 2016 al 2019, se exhibieron 82 estrenos en las multisalas chilenas. El 17% fueron películas de directoras y el 81% de directores, mientras que el 2% fueron de dirección mixta. Es importante aclarar, que hasta la fecha de este informe no se cuenta con un registro público detallado de las películas chilenas exhibidas durante el periodo 2016 a la actualidad, por lo que para los años 2016 a 2019 se utilizaron fuentes que solo informa sobre los estrenos presentados en las multisalas de cine, por lo que las cifras de la Tabla 20 no representan el panorama total de la exhibición en esos últimos años.

Tabla 23. N.º de películas chilenas estrenadas por año y sexo de director(a), periodo 2016-2018

Año	Masculino		Femenino		Mixto		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
2016	15	83,3%	3	16,7%	0	0,0%	18
2017	18	75,0%	4	16,7%	2	8,3%	23
2018	17	77,3%	4	18,2%	1	4,5%	22
2019	16	84,2%	3	15,8%	0	0,0%	19
Total	66	80,5%	14	17,1%	2	2,4%	82

Fuente: Elaboración propia en base a El Cine en Chile en 2016, 2017 y 2018 (CAEM), Análisis del cine en Chile y sus audiencias 2019 (Mincap) y cinechile.cl.

Otro dato de exhibición obtenido a través del Consejo Nacional de Televisión, son la cantidad y porcentaje de producciones financiadas por el CNTV en el periodo 2004-2020, que han sido exhibidas en los principales canales de TV abierta.

Como se observa en la Tabla 24, la mayor cantidad de producciones financiadas por CNTV han sido exhibidas por TVN, de las cuales el 25% fueron dirigidas por mujeres, 72% por hombres y 2% de dirección mixta. En segundo lugar, se encuentra UCTV, en donde el 26% fueron producciones de directoras, el 73% de directores y el 2% mixto. En tercer lugar, está Canal 13, que ha exhibido 48, de las cuales el 23% fueron de directoras, el 75% de directores y el 2% mixtos. En estos tres canales, la proporción es muy similar, pero no así en los siguientes, donde la distribución es aún menos equitativa ya que la presencia de las directoras oscila entre un 0% a un 9% de las producciones exhibidas.

Tabla 24. Exhibición de producciones financiadas por CNTV en los principales canales de TV abierta según sexo del director(a), 2004-2020

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

Fuente: elaboración propia a partir de cnTV.cl

Respecto a la exhibición en *streaming*, la plataforma chilena OndaMedia cuenta con un catálogo de 260 largometrajes, de los cuales el 88% se encuentra publicado. En total, el 18% de estas películas son dirigidas por mujeres, el 73% por directores y el 9% por equipos mixtos de dirección.

Tabla 25. Catálogo OM de Largometrajes según sexo del director(a), 2020

Disponibilidad	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección						Total
	Hombre		Mujer		Mixto		
Publicada	165	72,4%	42	18,4%	21	9,2%	228
No publicada	24	75,0%	5	15,6%	3	9,4%	32
Total general	189	72,7%	47	18,1%	24	9,2%	260

Fuente: elaboración propia a partir de plataforma OndaMedia.

Si vemos solo el catálogo de los largometrajes de ficción, se observa que porcentualmente la presencia de directoras en el catálogo (12%) es mayor a la producción total de largometrajes de ficción (6%) que se registra en CineChile (ver Tabla 12), aunque sigue siendo bajo.

Tabla 26. Catálogo OM de Largometrajes de ficción según sexo del director(a), 2020

Disponibilidad	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección						Total
	Hombre		Mujer		Mixto		
Publicada	118	85,5%	16	11,6%	4	2,9%	138
No publicada	21	84,0%	3	12,0%	1	4,0%	25
Total general	139	85,3%	19	11,7%	5	3,1%	163

Fuente: elaboración propia a partir de plataforma OndaMedia.

Por último, dentro de los 97 largometrajes de género documental del catálogo OM, el 29% son documentales de directoras, el 52% de directores y el 20% de equipos de dirección mixta. Al compararlo con la producción total de este tipo de largometraje, vemos que la distribución tiende a inclinarse por mostrar proporcionalmente más contenido documental de directoras, ya que este representa dentro del total histórico registrado por CineChile el 19% (ver Tabla 13).

Tabla 27. Catálogo OM de Largometrajes documental según sexo del director(a), 2020

Disponibilidad	Sexo de la(s) persona(s) a cargo de la dirección						Total
	Hombre		Mujer		Mixto		
Publicada	47	52,2%	26	28,9%	17	18,9%	90
No publicada	3	42,9%	2	28,6%	2	28,6%	7
Total general	50	51,5%	28	28,9%	19	19,6%	97

Fuente: elaboración propia a partir de plataforma OndaMedia.

En tanto, **Netflix** cuenta con un catálogo de 17 producciones chilenas,⁸ de las cuales 10 son largometrajes de ficción, una es largometraje documental, tres series y otras tres comedias de *stand up*. Solo una de ellas ha sido dirigida por una mujer y las nueve restantes por hombres; cuatro corresponden a un guion escrito por mujeres; cinco son guiones escritos por hombres y mujeres; y ocho son guiones masculinos. Además, es importante mencionar la participación de audiovisualistas chilenos en algunas producciones internacionales. Por ejemplo, Marcela Said dirige dos capítulos de la serie francesa *Lupin* y otros dos de la serie *Narcos México*. También se incluyen dos cortometrajes chilenos en la compilación de cortos llamada *Hecho en Casa (Homemade)*, uno de Sebastián Lelio (*Algoritmo*) y otro de Pablo Larraín (*Last Call*).

Respecto a la plataforma **Amazon Prime**, su catálogo cuenta con 34 producciones chilenas:⁹ 21 largometrajes de ficción, un largometraje documental, ocho series y cuatro

⁸ Al 23 de febrero de 2021.

⁹ Al 23 de febrero de 2021.

teleseries. De ellas, 27 son dirigidas por hombres (79%); cuatro por mujeres (12%) y tres por equipos mixtos (9%). El 50% de los guiones son masculinos; el 38% mixtos y el 9% femeninos. En un caso no se puede establecer el sexo de la persona a cargo del guion.

Tabla 28. Catálogo Amazon Prime de producciones audiovisuales chilenas según sexo de la persona en Dirección y Guion

Sexo	Dirección		Guion	
	N.º	%	N.º	%
Hombre	27	79,4%	17	50,0%
Mujer	4	11,8%	3	8,8%
Mixto	3	8,8%	13	38,2%
Sin información	0	0,0%	1	2,9%
Total	34	100,0%	34	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de plataforma Amazon Prime.

6. CONSUMO

En tanto a la cantidad de espectadores del cine chileno en el periodo 2005-2015, esta asciende a un total de 10.817.502, repartidos en un 96% para las películas de directores con un promedio de asistencia de 39.100 espectadores; en un 3% para producciones de equipos de dirección mixta, con una media de asistencia de 20.760 espectadores; y solo un 1% para películas de directoras, promediando una asistencia de 4.130 espectadores por película.

Tabla 29. N.º de espectadores películas chilenas exhibidas en periodo 2005-2015, según sexo de director(es)/a(s)

Sexo director/a	Promedio Espectadores Por Película	% espectadores totales	Total Espectadores Período
Masculino	39.100	95,8%	10.361.558
Femenino	4.130	1,3%	144.546
Mixto	20.760	2,9%	311.398
General	34.341	100%	10.817.502

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

En el periodo 2016-2018, el total de espectadores alcanzó a los 2.642.979, distribuidos en un 98% para películas de hombres directores, promediando los 51.730 espectadores

por película; en un 2% para películas de directoras, con una media de 3.846 por película; y en un 0,5% para producciones de dirección mixta, promediando los 4.723 espectadores por film estrenado.

Tabla 30. N.º de espectadores películas chilenas estrenadas en periodo 2016-2018, según sexo de director(es)/a(s)

Sexo director/a	Promedio Espectadores Por Película	% espectadores totales	Total Espectadores Período
Masculino	51.730	97,9%	2.586.501
Femenino	3.846	1,6%	42.308
Mixto	4.723	0,5%	14.170
General	41.297	100%	2.642.979

Fuente: Elaboración propia en base a El Cine en Chile en 2016, 2017 y 2018 (CAEM) y cinechile.cl

Por último, de acuerdo al informe “Análisis del cine en Chile y sus audiencias año 2019”, en dicho año hubo 359.627 espectadores de cine chileno, de los cuales el 92% asistió a películas dirigidas por hombres y un 8% a filmes dirigidos por mujeres (Mincap 2019: 37).

7. GESTIÓN DE DERECHOS

En Chile existen fundamentalmente cuatro entidades de gestión de derechos para la recaudación de montos por derechos de comunicación pública y de autor, para productores, directores, guionistas y actores de las producciones audiovisuales. Hablamos de Dyga (Corporación de Directores y Guionistas Audiovisuales de Chile), ATN (Sociedad de Directores Audiovisuales, Guionistas y Dramaturgos), Egeda (Entidad de Gestión Colectiva de Derechos de los Productores Audiovisuales de Chile) y Chileactores (Corporación de actores de Chile).

Dyga está compuesto por 171 miembros; de los cuales 62 son directores/a, distribuyéndose en 19% mujeres y 81% hombres; 72 guionistas, representados en un 46% por mujeres y 54% por hombres; y 37 directores(as)-guionistas, distribuidos en igual proporción que las y los guionistas.

Tabla 31. Número y porcentaje de socios¹⁰ DYGA según género y rol, 2019

Rol	Hombre		Mujer		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
Director(a)	50	80,6%	12	19,4%	62
Guionista	39	54,2%	33	45,8%	72
Guionista / Director(a)	20	54,1%	17	45,9%	37
Total general	109	63,7%	62	36,3%	171

Fuente: elaboración propia a partir de sitio web <https://www.dygachile.cl/nomina-de-socios/>

Dentro de ATN existen 220 socios(as) del campo audiovisual, de los cuales 37 son directores(as) y 183 guionistas. Las directoras representan el 32% del total que se desempeña en ese rol y las guionistas el 27%.

Tabla 32. Número y porcentaje de socios ATN¹¹ según género y rol, 2019

Rol	Hombre		Mujer		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
Director(a)	25	67,6%	12	32,4%	37
Guionista	133	72,7%	50	27,3%	183
Total general	158	71,8%	62	28,2%	220

Fuente: elaboración propia a partir de información enviada por ATN.

Para obtener los montos de recaudación de derechos, se solicitó a las cuatro instituciones información a través de una carta formal enviada por correo electrónico. Sin embargo, solo obtuvimos respuesta de ATN, quienes no cuentan con cifras desglosadas por sexo.

La Corporación de Actores de Chile, Chileactores, contaba para 2018 con un total de 2.621 afiliados, compuesto por un 49% de mujeres y un 51% de hombres. En general, la distribución de derechos de comunicación pública de esta entidad ha favorecido levemente más a los hombres que a las mujeres. El porcentaje de mujeres socias beneficiadas ha oscilado entre el 45% y el 49% en el periodo 2014-2018, siendo el 2018 el año con mayor número (754) de actrices favorecidas. Por su parte, los hombres socios beneficiados han variado entre el 51% al 55% en el mismo periodo, siendo también el último año el con mayor cantidad de beneficiarios. Pero en términos porcentuales fue el 2015 donde alcanzaron el rango más alto en comparación con las mujeres.

¹⁰ Al 27 de noviembre de 2019.

¹¹ Al 30 de diciembre de 2019. Incluye solo a los socios del área audiovisual.

Para los actores favorecidos que no se encuentran afiliados a la Corporación, las fluctuaciones porcentuales de cada año son mayores, aunque en cantidad de beneficiarios superan ampliamente a los afiliados. En el periodo 2014-2018 las actrices no socias favorecidas han fluctuado entre un 37% a un 66% en comparación con los actores no afiliados que fluctuaron entre un 34% y un 63%. El año con mayor cantidad de mujeres no socias favorecidas fue el 2016 (1.835), pero representó el 43,6% del porcentaje de beneficiarios no afiliados para ese año. Porcentualmente solo superaron a los hombres en el año 2014, quedándose con el 65,9% de favorecidos no socios.

Tabla 33. N.º de actores favorecidos por la distribución de derechos de comunicación pública de Chileactores por año, reparto y sexo, según afiliación. 2014-2018

Afiliación	2014		2015		2016		2017		2018	
	Tercer reparto año 2013		Cuarto reparto año 2014		Quinto reparto año 2015		Sexto reparto año 2016		Séptimo reparto año 2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Socios	466	413	647	535	789	670	763	667	793	754
%	53,0%	47,0%	54,7%	45,3%	54,1%	45,9%	53,4%	46,6%	51,3%	48,7%
No socios	413	797	1.984	1.330	2.371	1.835	1.362	848	1.609	954
%	34,1%	65,9%	59,9%	40,1%	56,4%	43,6%	61,6%	38,4%	62,8%	37,2%
Total	879	1.210	2.631	1.865	3.160	2.505	2.125	1.515	2.402	1.708

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

8. MEDIACIÓN Y FORMACIÓN DE PÚBLICOS

El desarrollo de equipos e iniciativas enfocadas en la mediación y formación de públicos se ha ido transformando en una preocupación creciente por parte de los espacios culturales y las políticas públicas, como una forma de disminuir las brechas de acceso condicionadas no ya por el capital económico de las personas sino por su capital cultural. Así, las iniciativas para formar públicos para el cine y el audiovisual han sido diversas, entre las que se cuentan instancias de diálogo entre productores y espectadores; estrategias conjuntas entre espacios de exhibición y centros educativos; la enseñanza de técnicas fílmicas; el desarrollo crítico de la apreciación cinematográfica y el uso del cine como herramienta pedagógica.

A partir del “Estudio Diagnóstico de la Formación de Públicos para el Audiovisual en Chile” elaborado en 2017,¹² se obtuvo que la región Metropolitana cuenta con 87

¹² Estudio encargado por la Secretaría Ejecutiva del Consejo del Arte y la Industria Audiovisual (CAIA) y realizado por el Observatorio de Políticas Culturales durante el año 2017, consistente en el levantamiento

personas involucradas en iniciativas de mediación y formación de públicos, mientras que en la región de Valparaíso hay 23. En la región Metropolitana el porcentaje se distribuye en 52% mujeres y 48% hombres, mientras que la balanza en la región de Valparaíso se inclina de forma inversa, con un 52% de hombres y un 48% de mujeres.

Tabla 34. Personas involucradas en la mediación y formación de públicos según sexo y región

Región	Masculino		Femenino		Total
	N.º	%	N.º	%	
Metropolitana	42	48,3%	45	51,7%	87
Valparaíso	12	52,2%	11	47,8%	23
Total	54	49,1%	56	50,9%	110

Fuente: Elaboración propia en base a Estudio Diagnóstico de la Formación de Públicos para el Audiovisual en Chile (OPC, 2017).

9. ASOCIATIVIDAD

En términos de asociatividad, en 2017 nace la organización NOA (Nosotras Audiovisual) compuesto por mujeres del rubro audiovisual chileno, cuyo fin es “fomentar, promover y visibilizar su trabajo”.¹³ Actualmente la integra una comunidad de 3.200 mujeres, con un total de 635 participantes activas.¹⁴

En los últimos años también han surgido otras organizaciones que agrupan a agentes específicos del sector audiovisual, como la Asociación Chilena de Cinematografía. La ACC está compuesta por 56 miembros, cuyo porcentaje de integrantes mujeres es bastante menor (13%). Pese a esto, la directiva se compone por cinco cargos, cuya cabeza es una mujer presidenta.

Además, existen instituciones del campo audiovisual de larga data, como por ejemplo Sinteci (Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual) nacido en 1994 y que actualmente cuenta con una directiva de cuatro miembros: una mujer con el cargo máximo (presidenta), un tesorero y dos directores.

La directiva de la Asociación de Productores de Cine y Televisión (APCT), se compone

de información cualitativa a nivel nacional por medio de entrevistas, grupos focales y observación participante sobre las instancias de formación de públicos para el audiovisual. En este marco, uno de los productos resultantes fue un mapa de actores con todos los agentes (personas) que desarrollaban instancias de formación de públicos para el sector.

¹³ Nosotras Audiovisual, NOA: <https://nosotrasaudiovisuales.cl/home/>

¹⁴ Información facilitada por Nosotras Audiovisual.

por dos mujeres y cuatro hombres distribuidos como: un presidente, una vicepresidenta, un tesorero, una secretaria y dos directores. Por su parte, la directiva de API, la asociación de productores independientes se compone por dos mujeres (presidenta y directora) y tres hombres (vicepresidente, secretario y tesorero).

La Asociación de Directores y Guionistas de Chile (ADG), cuenta con 62 socios(as), la gran mayoría son hombres (87%). Su directiva está compuesta solo por hombres (5).

Otra de las organizaciones importantes es Chiledoc o Corporación Chilena del Documental (CCDoc), que es dirigida por cuatro personas, de las que tres son mujeres.

Por último, las sociedades de gestión de derechos, como la Corporación de Directores y Guionistas Audiovisuales de Chile (Dyga), cuentan con una directiva formada por un presidente y siete consejeros, de los cuales cuatro son mujeres. La directiva de la Sociedad de Directores Audiovisuales, Guionistas y Dramaturgos (ATN) se compone por un presidente y un vicepresidente, una vicepresidenta y una tesorera, más diez consejeros de los cuales tres son mujeres. La Corporación Chileactores, por su parte, la compone una directiva formada por una presidenta, dos vicepresidentes, un secretario general, dos consejeras y un consejero, más un director general.

La Tabla 35 grafica la composición de cada directiva¹⁵ en términos de cantidad y presencia de mujeres en cargos de presidencia.

Tabla 35. Composición de las directivas de las organizaciones del campo audiovisual, 2020

Organización	Hombres		Mujeres		Total N.º	Presidencia	
	N.º	%	N.º	%		H	M
Dyga	4	50%	4	50%	8	x	
ATN	9	64%	5	36%	14	x	
Chileactores	5	63%	3	38%	8		x
Chiledoc	1	25%	3	75%	4		x
APCT	4	67%	2	33%	6	x	
API	3	60%	2	40%	5		x
ADG	5	100%	0	0%	5	x	
Sinteci	3	75%	1	25%	4		x
ACC	4	80%	1	20%	5		x
Total	38	64%	21	36%	59	4	5

Fuente: elaboración propia en base a sitios web institucionales.

¹⁵ Respecto a la composición de las directivas de Adoc y Egeda no se encontró información.

10. LABORAL

La publicación *Estadísticas Culturales. Informe Anual* (Mincap-INE) entrega información sobre la cantidad de empresas ligadas a los medios audiovisuales e interactivos, el número de trabajadores por sexo y el promedio de hombres y mujeres por empresa según subdominio. Para el año 2018 el informe registra un total de 4.195 empresas del rubro que cuentan con 37.614 trabajadores, de los cuales el 34% son mujeres (12.753). El promedio de trabajadoras por empresa es de tres, mientras que la media de hombres es casi el doble (5,9).

Las 301 empresas del subdominio “audiovisual” suman un total de 6.283 empleados, donde la presencia de las mujeres es del 45% (3.057), promediando unas 10,2 trabajadoras por empresa, mientras que trabajadores promedian el 12,5. Por su parte, las 20 fábricas de insumos reúnen a 561 trabajadores, de los cuales el 27% son mujeres. Es por lejos, el rubro donde participan menos mujeres, seguido de la televisión donde se registran 269 empresas que suman a 6.578 trabajadores, distribuidos en un 31% mujeres y 69% hombres. La cantidad de mujeres promedio por empresa de televisión es de 7,6, mientras que los hombres promedian casi 17 trabajadores (16,9).

Tabla 36. Cantidad de empresas, trabajadores, hombres y mujeres promedio por empresa, según subdominio, 2018¹⁶

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

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

Por otra parte, según dicho informe, la Cámara de Distribuidores Cinematográficos (Cadic) declara un total de cinco empresas distribuidoras de cine en Chile, de las cuales cuatro son nacionales y una extranjera. Además, la Cadic reporta un total de 74

¹⁶ La tabla muestra datos de empleo cultural elaborados por el Ministerio de Las Culturas, las Artes y el Patrimonio, a partir de datos ofrecidos por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

trabajadores al año en distribuidoras de cine, de los cuales la mayoría son mujeres (46), representando al 62% de los trabajadores de ese ámbito.

Tabla 37. Número de trabajadores al año en distribuidoras de cine por sexo, según región 2018¹⁷

Región	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Coquimbo	-	1	1
Valparaíso	-	1	1
Metropolitana	28	43	71
O'Higgins	-	1	1
TOTAL	28	46	74

Fuente: *Estadísticas Culturales. Informe Anual 2018*, Mincap-INE, Tabla 16.36.

En abril de este año, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio realizó el “Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19”,¹⁸ que tuvo una amplia convocatoria. En el ámbito del audiovisual se registraron más de dos mil agentes, arrojando importante información para este estudio respecto a algunos puntos clave de caracterización de los trabajadores de esta área. Por ejemplo, el catastro estableció que de las 703 trabajadoras del audiovisual que respondieron la encuesta, el 91% se desempeña de forma independiente, cifra bastante similar a la situación de los trabajadores que declaran en un 90% desempeñarse también de manera independiente.

Tabla 38. Condición laboral de agentes audiovisuales por sexo, 2020

En el ámbito laboral, ¿se desempeña usted como independiente o está contratado/a por alguna organización?	Hombre		Mujer		En blanco ¹		Total general
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Contratado/a en una organización	140	9,9%	67	9,5%	6	9,7%	213
Independiente	1280	90,1%	636	90,5%	56	90,3%	1.972
Total general	1.420	100%	703	100%	62	100%	2.185

1 No declara sexo.

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.

¹⁷ Datos reportados por Cadic.

¹⁸ Estudio que consistió en un cuestionario estandarizado autoaplicado, no probabilístico y sin muestreo, que levantó información sobre 15.079 agentes culturales, de los cuales 13.147 son personas naturales y 1.932 son agrupaciones y organizaciones. Se aplicó entre el 23 de marzo y el 13 de abril de 2020.

Otro dato importante es su situación laboral de hace un año atrás, es decir, abril de 2019, donde la mayoría, tanto entre las mujeres que respondieron la encuesta (63%) como en los hombres (68%), se desempeñaba como independientes sin ingreso estable. Sumado a las y los independientes con ingreso estable, la cifra se eleva a 81% para las trabajadoras encuestadas y 86% para los trabajadores. Un 4% de los hombres declaró que se encontraba cesante, mientras que en las mujeres lo hizo un 3%. Considerando que algunos trabajadores diversifican sus fuentes laborales, esta pregunta se respondía de forma múltiple, por lo que las y los agentes consultados que tenían hace 12 meses algún tipo de contrato sumaron 19% en las trabajadoras y 18% en trabajadores.

Tabla 39. Situación laboral de hace 12 meses de los agentes audiovisuales por sexo, 2020

¿Cuál era su situación laboral en el ámbito de la cultura hace 12 meses? ¹	Hombre		Mujer		En blanco		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Trabajador/a independiente sin ingreso estable	990	67,5%	462	63,3%	44	68,8%	1496
Trabajador/a independiente con ingreso estable	270	18,4%	129	17,7%	10	15,6%	409
Contrato a honorarios con ingreso estable	100	6,8%	55	7,5%	2	3,1%	157
Contrato a plazo fijo media jornada	22	1,5%	21	2,9%	1	1,6%	44
Contrato a plazo fijo jornada completa	61	4,2%	46	6,3%	5	7,8%	112
Contrato indefinido	73	5,0%	20	2,7%	2	3,1%	95
Cesante	65	4,4%	25	3,4%	11	17,2%	101
Otro	20	1,4%	25	3,4%	1	1,6%	46
Total general	1467	100%	730	100%	64	100%	2261

¹ Respuesta múltiple

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.

Respecto de su previsión social, el 76% de las trabajadoras del audiovisual que respondieron la encuesta declaró estar afiliada a alguna AFP, versus el 20% que declaró no estar afiliada a ninguna. Similar porcentaje se dio en los hombres, donde el 74% está en una AFP, mientras que el 23% declara no contar con previsión social.

Tabla 40. Afiliación al sistema de pensiones de los agentes audiovisuales por sexo, 2020

¿A qué tipo de sistema de pensiones está afiliado/a?	Hombre		Mujer		En blanco		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Estoy afiliado a Capredena o Dipreca	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	1
Estoy afiliado/a una AFP	1089	74,4%	555	76,1%	41	64,1%	1685
Estoy afiliado/a en IPS (ex INP)	5	0,3%	4	0,5%	0	0,0%	9
No estoy afiliado/a	330	22,6%	147	20,2%	23	35,9%	500
Otro	38	2,6%	23	3,2%	0	0,0%	61
Total general	1463	100%	729	100%	64	100%	2256

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.

En cuanto al sistema de salud, los datos tampoco arrojan grandes diferencias entre sexos. Las trabajadoras encuestadas cotizan mayormente en Fonasa (57%), pero el 44% de las 414 afiliadas a este sistema se encontraba hasta esa fecha con sus cotizaciones impagas. Además, el 25% de mujeres son cotizantes de Isapre, pero el 19% de las 181 afiliadas a este sistema también acumulaba cotizaciones impagas. Un 11% declaró no estar afiliada a ningún sistema de salud, siendo esta misma alternativa declarada por un 17% de los trabajadores del audiovisual. Es en esa última cifra porcentual donde se destaca la mayor diferencia entre mujeres y hombres.

Tabla 41. Afiliación al sistema de salud de los agentes audiovisuales por sexo, 2020

¿Está afiliado/a algún sistema de salud y se mantiene cotizando al día? (posibilidad de contar con licencia médica).	Hombre		Mujer		(en blanco)		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Fonasa, cotizaciones al día	440	30,2%	230	31,6%	21	33,3%	691
Fonasa, cotizaciones impagas	337	23,1%	184	25,3%	14	22,2%	535
Isapre, cotizaciones al día	248	17,0%	146	20,1%	8	12,7%	402
Isapre, cotizaciones impagas	107	7,3%	35	4,8%	2	3,2%	144
No está afiliado/a	249	17,1%	81	11,1%	10	15,9%	340
Otro	78	5,3%	52	7,1%	8	12,7%	138
Total general	1459	100%	728	100%	63	100%	2250

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.

11. ECONÓMICO (INGRESOS)

En relación al ámbito económico de las trabajadoras, el Informe Anual de Estadísticas Culturales 2018 (Mincap-INE, 2019) revela que el salario promedio de las trabajadoras de medios audiovisuales e interactivos alcanza los \$815.978, mientras que el de los trabajadores hombres promedia \$1.069.348. Es decir, la brecha salarial en general es de -24%. Al desglosar por dominio, vemos que en el subdominio “audiovisual” las mujeres promedian un salario de \$540.891 y su brecha salarial es de -27% en relación a los hombres, la mayor dentro de todos los subdominios. Las trabajadoras de fábricas de insumo ganan, en promedio, \$599.132 y su brecha es de -15%. Las trabajadoras de los medios informáticos promedian un sueldo de \$875.405 y es el segundo subdominio con mayor brecha salarial, alcanzando el -25%. Las trabajadoras de radio, por su parte, promedian un sueldo de \$565.877 y la brecha se eleva a -11%. Por último, las trabajadoras de TV son las que promedian un mayor sueldo (\$1.092.922) y las que tienen menor brecha salarial, ya que esta es de un -3%, acercándose bastante al promedio de su par hombre.

Tabla 42. Salario promedio de trabajadores de medios audiovisuales e interactivos por sexo y subdominio, 2018¹⁹

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

1 En pesos corrientes del 2018.

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

Otra fuente que releva el ingreso mensual de los trabajadores, es decir, la suma de todos los aportes monetarios de una persona, es el Monitoreo Trabajadores de la Cultura

¹⁹ La tabla muestra datos de empleo cultural elaborados por el Ministerio de Las Culturas, las Artes y el Patrimonio, a partir de datos ofrecidos por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

elaborado en julio de 2020 por el OPC.²⁰ En este estudio el 31% de las encuestadas pertenecientes al ámbito del audiovisual (52 mujeres) declararon que en un mes de un año normal promediaban ingresos entre \$650.001 a \$1.000.000, seguido de un 22% (37 mujeres) que promediaba entre más de \$1.000.001 mensual y otro 22% (37 mujeres) entre \$400.001 a \$650.000. Mientras que los trabajadores de este rubro promediaban mayormente (26% correspondiente a 75 encuestados)) más de \$1.000.001 mensuales, seguido por el 25% (65 casos) que declaró ingresos promedio entre \$650.001 a \$1.000.000 y un 25% (71 casos) que promediaba entre \$400.001 y \$650.000 mensuales. Es decir, en un año normal el 51% de los hombres obtenía ingresos mensuales por sobre los \$650.000, versus el 53% que promediaban las mujeres. Si ampliamos el rango, observamos que la proporción se iguala: el 76% de los hombres y el 75% de las mujeres obtenía ingresos mensuales por sobre los \$400.000. Aunque, porcentualmente, los trabajadores que obtenían más de \$1.000.000 eran más hombres que mujeres.

Tabla 43. Número y porcentaje del rango de ingreso de las y los trabajadores del audiovisual según sexo, 2020

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

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

Volviendo a las cifras entregadas por el catastro Covid-19 del Mincap (Mincap, 2020a), la mayor parte de las y los trabajadores del audiovisual encuestados (73% y 72% respectivamente), declararon que entre el 76 y el 100% de sus ingresos totales anuales provenían del ámbito de la cultura y las artes. De hecho, solo el 15% de los hombres y el 12% de las mujeres indicaron que entre el 0% y el 50% de sus ingresos provenían de trabajos derivados del área cultural, en contraste con el 85% y el 87% respectivamente que obtenía más de la mitad de sus ingresos de dicha área.

²⁰ Estudio longitudinal tipo panel, con muestra consecutiva (no probabilística), en base a cuestionario autoaplicado. La primera medición se aplicó durante el mes de julio del 2020, obteniéndose 4.012 encuestas válidas en todo el territorio nacional.

Tabla 44. Porcentaje del ingreso de las y los trabajadores del audiovisual que derivan de su trabajo cultural, 2020

¿Qué porcentaje de su ingreso total anual representan aquellos derivados de su trabajo en los ámbitos de la cultura y las artes?	Hombre		Mujer		En blanco		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Entre 0 y 25%	109	7,5%	37	5,1%	6	9,5%	152
Entre 26 y 50%	115	7,9%	53	7,3%	8	12,7%	176
Entre 51 y 75%	181	12,4%	105	14,5%	15	23,8%	301
Entre 76 y 100%	1054	72,2%	530	73,1%	34	54,0%	1618
Total general	1459	100%	725	100%	63	100,0%	2247

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.

Finalmente, el mismo catastro arrojó que el 39% de las mujeres del audiovisual no contaba con personas dependientes de su ingreso, en contraste al 27% de hombres que están en esa misma situación. La segunda alternativa que abarca más a las trabajadoras es la dependencia de su ingreso de solo una persona más, que alcanza el 37% de ellas. Lo que podría ser un indicio de que muchas de estas trabajadoras no tienen hijos(as) a cargo o solo tienen uno(a). En tanto, en los hombres esta es la opción más indicada, alcanzando a un 30% de ellos. De hecho, la distribución de las opciones yo+2 personas y yo+3 personas o más, es bastante pareja entre ellos ya que es declarada por un 23% y 21% respectivamente. En el caso de las mujeres, dichas opciones caen a un 17% y a un 7%.

Tabla 45. Cantidad de personas que dependen del ingreso individual de las y los trabajadores del audiovisual por sexo

¿Cuántas personas dependen de su ingreso individual? (Ej. Pareja, hijos/as, hermanos/as, padre, madre)	Hombre		Mujer		En blanco		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º
Solo yo, no tengo familiares dependientes	386	26,5%	282	38,8%	19	29,7%	687
Yo + 1 persona	440	30,2%	269	37,0%	12	18,8%	721
Yo + 2 personas	330	22,6%	122	16,8%	14	21,9%	466
Yo + 3 personas o más	301	20,7%	54	7,4%	19	29,7%	374
Total general	1457	100%	727	100%	64	100%	2248

Fuente: elaboración propia a partir de Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Mincap, 2020.



12. FINANCIAMIENTO

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

Tabla 46. Cantidad y porcentaje de proyectos postulados y montos solicitados al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

POSTULANTES TODO CHILE														
Líneas	Mujer				Hombre				Persona jurídica				Total	
	N	%	\$	\$%	N	%	\$	\$%	N	%	\$	\$%	\$	N
Codesarrollo Chile-Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	7	100%	\$99.318.290	100%	\$99.318.290	7
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	13	23,6%	\$0	-	15	27,3%	\$0	-	27	49%	\$0	-	\$0	55
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	11	100%	\$392.010.598	100%	\$392.010.598	11
Difusión e implementación	18	14,8%	\$247.636.626	10,9%	28	23,0%	\$321.110.253	14,1%	76	62%	\$1.703.497.792	75%	\$2.272.244.671	122
Distribución de cine nacional	1	12,5%	\$24.998.332	4,3%	1	12,5%	\$24.944.211	4,3%	6	75%	\$527.867.834	91%	\$577.810.377	8
Formación grupal	5	12,8%	\$129.027.767	12,9%	13	33,3%	\$303.544.528	30,4%	21	54%	\$564.914.861	57%	\$997.487.156	39
Guion	186	29,4%	\$845.379.272	30,4%	447	70,6%	\$1.938.177.463	69,6%	0	0%		0%	\$2.783.556.735	633
Investigación	17	32,1%	\$219.663.821	34,4%	28	52,8%	\$315.849.091	49,5%	8	15%	\$102.682.016	16%	\$638.194.928	53
Producción audiovisual de cortometrajes	42	25,3%	\$882.042.478	25,4%	79	47,6%	\$1.587.529.440	45,7%	45	27%	\$1.006.361.203	29%	\$3.475.933.121	166
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	172	100%	\$18.147.756.511	100%	\$18.147.756.511	172
Producción audiovisual de otros formatos	46	19,2%	\$955.888.661	17,3%	115	48,1%	\$2.583.620.272	46,7%	78	33%	\$1.988.015.694	36%	\$5.527.524.627	239
Producción audiovisual regional	40	17,9%	\$801.704.425	11,3%	104	46,4%	\$2.022.136.164	28,4%	80	36%	\$4.294.355.606	60%	\$7.118.196.195	224
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	13	14,0%	\$0	-	22	23,7%	\$0	-	58	62%	\$0	-	\$0	93
Programa de Apoyo para la Participación en Festivales, Premios e Instancias Competitivas Internacionales 2020	11	15,3%	\$34.027.165	14,9%	22	30,6%	\$68.454.334	30,0%	39	54%	\$125.643.483	55%	\$228.124.982	72

Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	8	100%	\$949.556.360	100%	\$949.556.360	8
Total general	392	20,6%	\$4.140.368.547	9,6%	874	46,0%	\$9.165.365.756	21,2%	636	33%	\$29.901.980.248	69%	\$43.207.714.551	1902

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


Si observamos la Tabla 47, podemos ver el desglose de los postulantes con personalidad jurídica, donde el 31% corresponde a instituciones cuya representante legal es mujer y un 69% hombres. Los montos solicitados se distribuyen de forma similar: las mujeres representantes legales solicitaron el 30% de los montos de postulantes con personalidad jurídica, versus el 70% de los montos solicitados por hombres representantes de sus instituciones.

Tabla 47. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos postulados y montos solicitados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

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

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

Al fijarnos solo en la Metropolitana, la cantidad de postulantes mujeres es proporcionalmente un poco más baja que el porcentaje nacional (19%), y en la región de Valparaíso recae en el 18%. En tanto los postulantes hombres de la región Metropolitana también son porcentualmente más bajos en comparación con el nivel nacional (44%), pero suben cantidad de postulantes con



personalidad jurídica (37%). En cambio, en la región de Valparaíso (Tabla 49), los hombres postulantes son proporcionalmente más que el nivel nacional (55%), pero menos en postulantes con personas jurídicas (27%). Ahora, en términos monetarios los montos que solicitan las postulantes representan en la región Metropolitana (Tabla 48) solo el 8% de los montos totales, mientras que en Valparaíso (Tabla 49) los dineros solicitados representan el 12%. Los montos que piden los hombres representan el 29% en la región Metropolitana (Tabla 48) y el 36% en Valparaíso (Tabla 49). Finalmente, las personas jurídicas son las que postulan proyectos que consideran montos mucho más altos. Por ejemplo, en la región Metropolitana las personas jurídicas se quedan con el 75% de los montos, seis puntos porcentuales por sobre el total nacional (ver Tabla 47). Por su parte, las personas jurídicas de Valparaíso se quedan con el 53% de los montos solicitados en esa región, cifra que está por debajo del nivel nacional de las personas jurídicas. Fundamentalmente, como ya se mencionó, porque en proporción estas también representan una cifra menor al total nacional.

Tabla 48. Cantidad y porcentaje de proyectos postulados de la región Metropolitana y montos solicitados al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

Líneas	Postulantes Metropolitana													
	Mujer				Hombre				Persona jurídica				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile-Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	6	100%	\$91.207.178	100%	\$91.207.178	6
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	11	22,4%	\$0	-	13	26,5%	\$0	-	25	51%	\$0	-	\$0	49
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	10	100%	\$356.133.931	100%	\$356.133.931	10
Difusión e implementación	6	12,5%	\$74.669.947	9,3%	12	25,0%	\$130.909.934	16,3%	30	63%	\$597.824.152	74%	\$803.404.033	48
Distribución de cine nacional	1	14,3%	\$24.998.332	5,5%	1	14,3%	\$24.944.211	5,4%	5	71%	\$407.867.834	89%	\$457.810.377	7
Formación grupal	2	14,3%	\$58.134.785	14,2%	2	14,3%	\$59.698.478	14,6%	10	71%	\$291.326.476	71%	\$409.159.739	14
Guion	107	27,3%	\$488.949.294	28,1%	285	72,7%	\$1.254.047.586	71,9%	0	0%	\$0	0%	\$1.742.996.880	392
Investigación	9	24,3%	\$112.460.081	25,0%	22	59,5%	\$253.929.150	56,5%	6	16%	\$83.135.329	18%	\$449.524.560	37
Producción audiovisual de cortometrajes	37	28,5%	\$784.289.785	28,0%	58	44,6%	\$1.220.658.947	43,5%	35	27%	\$800.567.653	29%	\$2.805.516.385	130
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	150	100%	\$16.094.557.133	100%	\$16.094.557.133	150
Producción audiovisual de otros formatos	25	16,3%	\$515.481.041	14,3%	75	49,0%	\$1.735.296.500	48,2%	53	35%	\$1.352.716.236	38%	\$3.603.493.777	153
Producción audiovisual regional	2	40,0%	\$44.994.829	20,9%	2	40,0%	\$20.657.495	9,6%	1	20%	\$150.000.000	70%	\$215.652.324	5
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	11	13,9%	\$0	-	16	20,3%	\$0	-	52	66%	\$0	-	\$0	79
Programa de Apoyo para la Participación en Festivales, Premios e Instancias Competitivas Internacionales 2020	10	14,5%	\$32.450.000	14,6%	20	29,0%	\$63.671.050	28,7%	39	57%	\$125.643.483	57%	\$221.764.533	69

Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	3	100%	\$359.884.589	100%	\$359.884.589	3
Total general	221	19,2%	\$2.136.428.094	7,7%	506	43,9%	\$4.763.813.351	17,3%	425	37%	\$20.710.863.994	75%	\$27.611.105.439	1152

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

Tabla 49. Cantidad y porcentaje de proyectos postulados de la región de Valparaíso y montos solicitados al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

Postulantes región de Valparaíso														
Líneas	Mujer				Hombre				Persona jurídica				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$8.111.112	100%	\$8.111.112	1
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	0	0,0%	\$0	-	1	100%	\$0	-	0	0,0%	\$0	-	\$0	1
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$35.876.667	100%	\$35.876.667	1
Difusión e implementación	3	14,3%	\$55.254.286	15,1%	7	33,3%	\$86.526.773	23,7%	11	52,4%	\$223.715.765	61,2%	\$365.496.824	21
Formación grupal	1	16,7%	\$29.948.178	18,0%	1	16,7%	\$20.613.328	12,4%	4	66,7%	\$116.248.513	69,7%	\$166.810.019	6
Guion	20	26,0%	\$92.929.322	28,0%	57	74,0%	\$238.702.869	72,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$331.632.191	77
Investigación	1	20,0%	\$14.954.323	26,9%	2	40,0%	\$21.015.761	37,9%	2	40,0%	\$19.546.687	35,2%	\$55.516.771	5
Producción audiovisual de cortometrajes	1	10,0%	\$15.430.426	8,3%	7	70,0%	\$137.312.849	73,6%	2	20,0%	\$33.843.297	18,1%	\$186.586.572	10
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	8	100%	\$520.893.643	100%	\$520.893.643	8
Producción audiovisual de otros formatos	8	22,9%	\$150.226.275	19,9%	16	45,7%	\$349.156.657	46,4%	11	31,4%	\$253.664.473	33,7%	\$753.047.405	35
Producción audiovisual regional	7	11,9%	\$125.624.829	7,9%	32	54,2%	\$622.290.189	39,0%	20	33,9%	\$847.941.666	53,1%	\$1.595.856.684	59
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	0,0%	\$0	-	4	80,0%	\$0	-	1	20,0%	\$0	-	\$0	5
Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$119.791.798	100%	\$119.791.798	1
Total general	41	17,8%	\$484.367.639	11,7%	127	55,2%	\$1.475.618.426	35,6%	62	27,0%	\$2.179.633.621	52,7%	\$4.139.619.686	230

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

Al analizar la composición de las personas jurídicas de la región Metropolitana, se observa en la Tabla 50 que solo el 27% de ellas cuenta con una representante legal mujer, versus el 73% que cuenta con un hombre como representante legal. Al revisar

los montos la brecha es muy similar, las personas jurídicas con representante legal mujer solicitan el 25% del total de la región, mientras que los hombres representante legales, el 75%.

Tabla 50. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos postulados de la región Metropolitana y montos solicitados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

Postulantes Persona Jurídica Metropolitana										
Líneas	Mujer				Hombre				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	3	50,0%	\$45.694.442	50,1%	3	50,0%	\$45.512.736	49,9%	\$91.207.178	6
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	8	32,0%	\$0	-	17	68,0%	\$0	-	\$0	25
Coproducción Chile-Argentina 2020	5	50,0%	\$178.801.572	50,2%	5	50,0%	\$177.332.359	49,8%	\$356.133.931	10
Difusión e implementación	11	36,7%	\$230.030.547	38,5%	19	63,3%	\$367.793.605	61,5%	\$597.824.152	30
Distribución de cine nacional	2	40,0%	\$144.983.088	35,5%	3	60,0%	\$262.884.746	64,5%	\$407.867.834	5
Formación grupal	5	50,0%	\$141.879.324	48,7%	5	50,0%	\$149.447.152	51,3%	\$291.326.476	10
Guion	0	-	-	-	0	-	-	-	\$0	0
Investigación	2	33,3%	\$28.319.857	34,1%	4	66,7%	\$54.815.472	65,9%	\$83.135.329	6
Producción audiovisual de cortometrajes	12	34,3%	\$279.302.694	34,9%	23	65,7%	\$521.264.959	65,1%	\$800.567.653	35
Producción audiovisual de largometrajes	38	25,3%	\$3.606.317.052	22,4%	112	74,7%	\$12.488.240.081	77,6%	\$16.094.557.133	150
Producción audiovisual de otros formatos	14	26,4%	\$332.221.750	24,6%	39	73,6%	\$1.020.494.486	75,4%	\$1.352.716.236	53
Producción audiovisual regional	1	100%	\$150.000.000	100%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$150.000.000	1
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	12	23,1%	\$0	-	40	76,9%	\$0	-	\$0	52
Programa de Apoyo para la Participación en Festivales,	3	7,7%	\$10.500.000	8,4%	36	92,3%	\$115.143.483	91,6%	\$125.643.483	39

Premios e Instancias Competitivas Internacionales 2020										
Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	1	33,3%	\$120.000.000	33,3%	2	66,7%	\$239.884.589	66,7%	\$359.884.589	3
Total general	117	27,5%	\$5.268.050.326	25,4%	308	72,5%	\$15.442.813.668	74,6%	\$20.710.863.994	425

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


Lo que sucede en Valparaíso respecto a la composición de los postulantes con personalidad jurídica es similar a la Metropolitana. En términos de postulaciones las representantes mujeres alcanzan el 24% y el 25% de los montos solicitados. En el caso de los hombres representantes legales la cifra se eleva al 76% para las postulaciones y al 75% para los montos. Tanto la Metropolitana como la región de Valparaíso no difieren mucho de lo que veíamos a nivel nacional, donde la relación era 29% y 27% para las mujeres representantes de personas jurídicas y 71% y 73% para representantes legales hombres.

Tabla 51. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos postulados de la región de Valparaíso y montos solicitados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

Postulantes Persona Jurídica región de Valparaíso										
Líneas	Mujer				Hombre				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	1	100%	\$8.111.112	100%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$8.111.112	1
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$35.876.667	100%	\$35.876.667	1
Difusión e implementación	5	45,5%	\$109.465.558	48,9%	6	54,5%	\$114.250.207	51,1%	\$223.715.765	11
Formación grupal	3	75,0%	\$86.671.882	74,6%	1	25,0%	\$29.576.631	25,4%	\$116.248.513	4
Guion	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Investigación	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$19.546.687	100%	\$19.546.687	2
Producción audiovisual de cortometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$33.843.297	100%	\$33.843.297	2
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	8	100%	\$520.893.643	100%	\$520.893.643	8
Producción audiovisual de otros formatos	3	27,3%	\$62.344.982	24,6%	8	72,7%	\$191.319.491	75,4%	\$253.664.473	11
Producción audiovisual regional	2	10,0%	\$148.672.140	17,5%	18	90,0%	\$699.269.526	82,5%	\$847.941.666	20
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	0,0%	\$0	-	1	100%	\$0	-	\$0	1
Programa para la realización de Encuentros Internacionales en Chile 2020-2021	1	100%	\$119.791.798	100%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$119.791.798	1
Total general	15	24,2%	\$535.057.472	24,5%	47	75,8%	\$1.644.576.149	75,5%	\$2.179.633.621	62

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

Respecto a la cobertura, vemos que en general existe un 9% de proyectos postulados que se adjudican el fondo respecto al total de postulaciones a nivel nacional y un 11% de los montos adjudicados en relación al total solicitado (ver Tabla 47). Al desglosar la cobertura por sexo los resultados indican que, de los 392 proyectos postulados por mujeres, se seleccionaron 38, lo que corresponde a un 10% de cobertura. Resulta la misma cifra al calcular la cobertura de los montos solicitados versus los adjudicados (10%). Para los hombres, el número recae en un 6% en la cobertura de proyectos y un 5% en los montos. Los



proyectos postulados por personas jurídicas alcanzan mejores porcentajes, obteniendo el 14% en la cobertura de proyectos y el 13% en los montos. Es decir, las mujeres proporcionalmente se adjudican más proyectos y montos en relación a la cantidad de postulaciones que los hombres, pero son superadas por las personas jurídicas que alcanzan un mayor nivel de cobertura.

Al observar la Tabla 52, vemos que la brecha en los proyectos seleccionados es alrededor de seis puntos porcentuales a favor de los hombres (28% y 22%). Por las características de la industria el mayor porcentaje de selección se lo llevan las personas jurídicas (51%), al igual que en los montos, ya que se quedan con el 80% de los recursos otorgados por el fondo. La brecha entre mujeres y hombres que se da en la adjudicación de recursos es cercana a los cuatro puntos porcentuales, también a favor de los hombres ya que estos se quedan con el 12% de los montos adjudicados versus el 8% en las mujeres.


Analizando las líneas por separado se observa que la paridad en cuanto a proyectos seleccionados se da en las líneas de investigación (43% c/u), producción audiovisual en otros formatos (40% c/u) y producción audiovisual de cortometrajes (25%). Las líneas que favorecen mayormente a las personas jurídicas son las de difusión e implementación (86%), distribución nacional (80%), formación grupal (71%) y producción audiovisual de largometrajes (100%) y cortometrajes (50%). Respecto a los montos, las mujeres solo se adjudicaron más recursos en la línea de investigación (46%), mientras que los hombres se vieron favorecidos en las líneas de guion (55% y, producción audiovisual en otros formatos (49%). En el resto de las líneas el mayor porcentaje de montos se los llevan las personas jurídicas.

Tabla 52. Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados y montos adjudicados del Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

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

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

El comportamiento de los proyectos seleccionados en la Metropolitana, en general, es similar al nivel nacional. El porcentaje de proyectos de mujeres seleccionados es del 22% y el de los hombres del 26%, mientras que el de las personas jurídicas equivale al 53%. Los montos adjudicados se distribuyeron en un 8% para mujeres, 9% para hombres y un 84% para los proyectos de personalidades jurídicas.



Respecto a las líneas de concurso, se observa que proporcionalmente la distribución de ganadores es similar a la realidad nacional. Las mujeres se adjudicaron dos proyectos de investigación (33%), tres de producción de cortometrajes (30%), cinco en producción de otros formatos (39%) y uno en distribución nacional (20%) versus tres de investigación para los hombres (50%), tres para cortometrajes (30%), cinco para otros formatos (39%) y ninguno en distribución. La mayor diferencia con los hombres se da en la línea de guion, donde ellos se adjudicaron el 63% de los proyectos y ellas el 38%. Sin embargo, al comparar la distribución de los postulantes versus los seleccionados (ver Tabla 48), ellas logran una mayor adjudicación en guion en relación a la cantidad de postulantes mujeres y hombres para esa línea. Las otras líneas como difusión e implementación (90%), formación grupal (80%), producción de largometrajes (100%), distribución nacional (80%) y producción de cortometrajes (40%) son acaparadas mayormente por las personas jurídicas.

Tabla 53. Cantidad y porcentaje de proyectos región Metropolitana seleccionados y montos adjudicados del Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

Líneas	Seleccionados/as Metropolitana													
	Mujer				Hombre				Persona jurídica				Total	
	N	%	\$	\$%	N	%	\$	\$%	N	%	\$	\$%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$30.404.442	100%	\$30.404.442	2
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	2	22,2%	\$0	-	0	0,0%	\$0	-	7	78%	\$0	-	\$0	9
Coproducción Chile-Argentina 2020	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$71.800.000	100%	\$71.800.000	2
Difusión e implementación	0	0,0%	\$0	0,0%	1	10,0%	\$9.999.122	4,8%	9	90%	\$198.323.070	95%	\$208.322.192	10
Distribución de cine nacional	1	20,0%	\$24.998.332	6,1%	0	0,0%	\$0	0,0%	4	80%	\$384.936.328	94%	\$409.934.660	5
Formación grupal	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	3	100%	\$85.456.171	100%	\$85.456.171	3
Guion	9	37,5%	\$42.483.891	38,5%	15	62,5%	\$67.988.973	61,5%	0	0%	\$0	0%	\$110.472.864	24
Investigación	2	33,3%	\$26.218.526	34,9%	3	50,0%	\$38.607.849	51,4%	1	17%	\$10.268.512	14%	\$75.094.887	6
Producción audiovisual de cortometrajes	3	30,0%	\$76.281.732	31,9%	3	30,0%	\$73.226.587	30,6%	4	40%	\$89.941.362	38%	\$239.449.681	10
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	17	100%	\$2.039.408.423	100%	\$2.039.408.423	17
Producción audiovisual de otros formatos	5	38,5%	\$95.470.693	34,3%	5	38,5%	\$121.258.338	43,6%	3	23%	\$61.343.098	22%	\$278.072.129	13
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	3	20,0%	\$0	-	3	20,0%	\$0	-	9	60%	\$0	-	\$0	15
Total general	25	21,6%	\$265.453.174	7,5%	30	25,9%	\$311.080.869	8,8%	61	53%	\$2.971.881.406	84%	\$3.548.415.449	116

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

En la región de Valparaíso, la distribución de los proyectos seleccionados entre mujeres y hombres se aleja de lo que ocurre en la región Metropolitana y el nivel nacional. Aquí ellas se adjudicaron solo el 10% de los proyectos, mientras que ellos el 38%. Las personas jurídicas se adjudicaron un porcentaje de proyectos casi igual a la región Metropolitana (53%), pero con menor porcentaje de montos (75%). La cobertura de los proyectos de mujeres es del 5%, en los hombres del 6% y en las personas jurídicas el 18%, por tanto, a diferencia de la región Metropolitana y el nivel nacional, en la región de Valparaíso se produce una


brecha de cobertura inversa. Es decir, las mujeres se adjudican proporcionalmente menos proyectos que los hombres y mucho menos que las personas jurídicas, aunque la diferencia con sus pares hombres es baja (1,4%).

En cuanto a los dineros que se adjudicaron las seleccionadas, estos son proporcionalmente más bajos que la región Metropolitana y el nivel nacional (3%). En los hombres esa cifra es de 22%, mayor a los mismos niveles de comparación. A pesar de que en la región de Valparaíso las personas jurídicas se adjudican proporcionalmente menos montos que la región Metropolitana y el nivel país (75%), su cobertura alcanza un nivel similar al comparado (14%).

Tabla 54. Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados de la región de Valparaíso y montos adjudicados del Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y tipo de persona

Líneas	Seleccionados/as región de Valparaíso													
	Mujer				Hombre				Persona jurídica				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Difusión e implementación	0	0,0%	\$0	0,0%	1	14,3%	\$9.992.220	8,6%	6	85,7%	\$105.696.498	91,4%	\$115.688.718	7
Formación grupal	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	2	100%	\$59.996.287	100%	\$59.996.287	2
Guion	1	25,0%	\$4.880.000	27,0%	3	75,0%	\$13.170.544	73,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$18.050.544	4
Producción audiovisual de cortometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$13.851.412	100%	\$13.851.412	1
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$35.000.000	100%	\$35.000.000	1
Producción audiovisual de otros formatos	1	50,0%	\$8.228.170	19,0%	1	50,0%	\$34.970.000	81,0%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$43.198.170	2
Producción audiovisual regional	0	0,0%	\$0	0,0%	2	66,7%	\$32.756.431	26,9%	1	33,3%	\$89.067.438	73,1%	\$121.823.869	3
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	0,0%	\$0	-	1	100%	\$0	-	0	0,0%	\$0	-	\$0	1
Total general	2	9,5%	\$13.108.170	3,2%	8	38,1%	\$90.889.195	22,3%	11	52,4%	\$303.611.635	74,5%	\$407.609.000	21

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



En cuanto a la selección de proyectos a nivel nacional cuyo responsable corresponde a personas jurídicas, vemos que el 66% de las personas jurídicas tienen como representante legal a un hombre, versus el 34% que tiene a una mujer. En los montos la proporción de dineros otorgados es prácticamente la misma cifra respectiva. Las líneas de concurso donde se encuentran mayoritariamente proyectos ganadores de responsables legales mujeres son la de producción de cortometraje y la de producción de otros formatos (67% cada uno), no obstante, en términos de cantidad son demasiado pequeños para considerarlos como una tendencia (cuatro y dos). Las líneas donde predominan los seleccionados de representación legal masculina son la difusión e implementación (19), producción audiovisual de largometrajes (14) y el Programa de apoyo a la participación en mercados internacionales (nueve).

Tabla 55. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados y montos adjudicados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

Seleccionados Persona Jurídica Todo Chile										
Líneas	Mujer				Hombre				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	1	50,0%	\$15.571.109	51,2%	1	50,0%	\$14.833.333	48,8%	\$30.404.442	2
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	4	50,0%	\$0	-	4	50,0%	\$0	-	\$0	8
Coproducción Chile-Argentina 2020	1	50,0%	\$35.900.000	50,0%	1	50,0%	\$35.900.000	50,0%	\$71.800.000	2
Difusión e implementación	6	24,0%	\$155.044.655	26,6%	19	76,0%	\$429.745.321	73,6%	\$583.846.125	25
Distribución de cine nacional	2	50,0%	\$144.983.088	37,7%	2	50,0%	\$239.953.240	62,3%	\$384.936.328	4
Formación grupal	3	60,0%	\$88.495.174	60,8%	2	40,0%	\$59.807.173	41,1%	\$145.452.458	5
Guion	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Investigación	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$10.268.512	100%	\$10.268.512	1
Producción audiovisual de cortometrajes	4	66,7%	\$89.805.383	69,8%	2	33,3%	\$38.851.412	30,2%	\$128.656.795	6
Producción audiovisual de largometrajes	6	30,0%	\$721.793.064	32,5%	14	70,0%	\$1.547.073.631	69,7%	\$2.218.400.302	20
Producción audiovisual de otros formatos	2	66,7%	\$45.756.986	74,6%	1	33,3%	\$16.378.962	26,7%	\$61.343.098	3
Producción audiovisual regional	1	25,0%	\$53.349.234	16,3%	3	75,0%	\$274.059.865	83,7%	\$327.409.099	4
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	0,0%	\$0	-	9	100%	\$0	-	\$0	9
Total general	30	33,7%	\$1.350.698.693	34,1%	59	66,3%	\$2.666.871.449	67,3%	\$3.962.517.159	89

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

En la Metropolitana la distribución por sexo del representante legal de los proyectos seleccionados es la misma que el nivel nacional: 34% para mujeres y 66% para hombres. En la misma comparación, los montos adjudicados variaron muy levemente: 36% para proyectos de representantes mujeres y 64% para proyectos de representantes hombres.

Tabla 56. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados región Metropolitana y montos adjudicados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

Seleccionados Persona Jurídica Metropolitana										
Líneas	Mujer				Hombre				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Codesarrollo Chile- Italia 2020	1	50,0%	\$15.571.109	51,2%	1	50,0%	\$14.833.333	48,8%	\$30.404.442	2
Convocatoria Chile país foco en EFM 2020	3	42,9%	\$0	-	4	57,1%	\$0	-	\$0	7
Coproducción Chile-Argentina 2020	1	50,0%	\$35.900.000	50,0%	1	50,0%	\$35.900.000	50,0%	\$71.800.000	2
Difusión e implementación	2	22,2%	\$46.088.070	23,2%	7	77,8%	\$152.235.000	76,8%	\$198.323.070	9
Distribución de cine nacional	2	50,0%	\$144.983.088	37,7%	2	50,0%	\$239.953.240	62,3%	\$384.936.328	4
Formación grupal	1	33,3%	\$25.648.998	30,0%	2	66,7%	\$59.807.173	70,0%	\$85.456.171	3
Guion	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Investigación	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$10.268.512	100%	\$10.268.512	1
Producción audiovisual de cortometrajes	3	75,0%	\$64.941.362	72,2%	1	25,0%	\$25.000.000	27,8%	\$89.941.362	4
Producción audiovisual de largometrajes	6	35,3%	\$692.113.758	33,9%	11	64,7%	\$1.347.294.666	66,1%	\$2.039.408.423	17
Producción audiovisual de otros formatos	2	66,7%	\$44.964.136	73,3%	1	33,3%	\$16.378.962	26,7%	\$61.343.098	3
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	0,0%	\$0	-	9	100%	\$0	-	\$0	9
Total general	21	34,4%	\$1.070.210.521	36,0%	40	65,6%	\$1.901.670.886	64,0%	\$2.971.881.406	61

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

En la región de Valparaíso las cifras también son similares al nivel nacional, 36% de proyectos seleccionados de personas jurídicas cuyo representante legal es una mujer y 64% para seleccionados de representante legal hombre. La misma distribución se da en términos monetarios, 36% y 34% respectivamente.

Tabla 57. Desglose: Cantidad y porcentaje de proyectos seleccionados de la región de Valparaíso y montos adjudicados de personas jurídicas al Fondo Audiovisual Concurso 2020, por línea de concurso y sexo del representante legal

Seleccionados Persona Jurídica región de Valparaíso										
Líneas	Mujer				Hombre				Total	
	N	%	\$	%	N	%	\$	%	\$	N
Difusión e implementación	2	33,3%	\$49.861.012	47,2%	4	66,7%	\$55.835.486	52,8%	\$105.696.498	6
Formación grupal	2	100%	\$59.996.287	100%	0	0,0%	\$0	0,0%	\$59.996.287	2
Guion	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Producción audiovisual de cortometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$13.851.412	100%	\$13.851.412	1
Producción audiovisual de largometrajes	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$35.000.000	100%	\$35.000.000	1
Producción audiovisual de otros formatos	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Producción audiovisual regional	0	0,0%	\$0	0,0%	1	100%	\$89.067.438	100%	\$89.067.438	1
Programa de Apoyo a la Participación en Mercados Internacionales	0	-	\$0	-	0	-	\$0	-	\$0	0
Total general	4	36,4%	\$109.857.299	36,2%	7	63,6%	\$193.754.336	63,8%	\$303.611.635	11

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

Al observar la media de los montos que se entregaron para las personas naturales, vemos que las mujeres promediaron montos un poco mayores en cuatro de las principales líneas: producción regional con un 9% superior, guion un 6%, investigación un 6% y producción de cortometrajes en un 4%. La línea donde el promedio de los montos otorgados fue mayor para los hombres es la de producción de otros formatos, alcanzando un 50% más al promedio de las mujeres.

En los recursos otorgados a las personas jurídicas encontramos que en las líneas de producción audiovisual en otros formatos (27%), producción de cortometrajes (14%), difusión e implementación (13%) y producción de largometrajes (6%) los promedios fueron superiores en las personas jurídicas de representante legal mujer. En cambio, en las líneas de producción regional (71%), distribución nacional (66%) y formación grupal (5%) los que promediaron mayor monto de adjudicación fueron las personas jurídicas con representante legal hombre.

A pesar de que, en la mayoría de las líneas principales, las mujeres suelen tener diferencias a favor en sus medias respecto a los montos que les otorgan a sus proyectos, cuando los hombres obtienen mejores promedios estos tienen un mayor porcentaje de diferencia. Esta mayor distancia que favorece a los hombres se observa tanto en las personas naturales como jurídicas.

Tabla 58. Promedios de montos otorgados a nivel nacional por principales líneas, sexo de representante persona jurídica y natural, Fondo Audiovisual Concurso 2020

Persona jurídica	Mujer	Hombre	General	% de diferencia
Difusión e implementación	\$25.840.776	\$22.568.498	\$23.353.845	12,7%
Distribución de cine nacional	\$72.491.544	\$119.976.620	\$96.234.082	-65,5%
Formación grupal	\$28.548.428	\$29.903.587	\$29.090.492	-4,7%
Producción audiovisual de cortometrajes	\$22.451.346	\$19.425.706	\$21.442.799	13,5%
Producción audiovisual de largometrajes	\$115.352.293	\$109.020.467	\$110.920.015	5,5%
Producción audiovisual de otros formatos	\$22.482.068	\$16.378.962	\$20.447.699	27,1%
Producción audiovisual regional	\$53.349.234	\$91.353.288	\$81.852.275	-71,2%
Persona natural	Mujer	Hombre	General	% de diferencia
Guion	\$4.731.002	\$4.442.781	\$4.567.417	6,1%
Investigación	\$13.685.488	\$12.869.283	\$13.277.385	6,0%
Producción audiovisual de cortometrajes	\$25.427.244	\$24.408.862	\$24.918.053	4,0%
Producción audiovisual de otros formatos	\$17.283.144	\$26.038.056	\$21.660.600	-50,7%

Producción audiovisual regional	\$19.920.329	\$18.107.250	\$18.832.482	9,1%
---------------------------------	--------------	--------------	--------------	------

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

Además del Fondo Audiovisual del Mincap, existen los Concursos Audiovisuales que financia Corfo.²¹ En el período 2015-2019 se financiaron 528 iniciativas en distintas líneas de concurso,²² la mayoría de ellas lideradas por personas jurídicas. Aunque con la información disponible no fue posible determinar el sexo del representante de cien proyectos relativos a personas jurídicas, en aquellos casos en que sí fue posible determinar el sexo de la persona a cargo se obtuvo que el 24% de las iniciativas financiadas eran lideradas por mujeres y el 57% por hombres. Específicamente en el caso de las personas naturales, el 27% de las que se adjudicaron un fondo de Corfo eran mujeres y el 73% hombres.

Tabla 59. Cantidad y porcentaje de proyectos audiovisuales seleccionados por Corfo según tipo de postulante y sexo del representante, 2015-2019

Tipo postulante	Hombres		Mujeres		Sin información		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
Persona natural	90	73,2%	33	26,8%	0	0,0%	123
Persona natural con ventas	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	5
Persona jurídica	208	52,0%	92	23,0%	100	25,0%	400
Total	301	57,0%	127	24,1%	100	18,9%	528

Fuente: elaboración propia a partir de BBDD Corfo.

Al hacer el análisis por línea de concurso, se obtiene que los hombres preponderan en todas ellas, siendo más notorio en las líneas de Distribución, tanto Nacional —donde el 69% de los proyectos seleccionados estaban representados por hombres— como Internacional —donde ese porcentaje corresponde al 71%—.

²¹ En este caso no se pudo contar con información relativa a las postulaciones, solo se obtuvieron los proyectos seleccionados por lo que no es posible establecer si hay una brecha de género en las mismas postulaciones que explican la diferencia en los resultados o si la brecha se produce en la selección de proyectos.

²² Las líneas de los Concursos Audiovisuales de Corfo son las siguientes: Apoyo Desarrollo de Proyectos Unitarios y Series, Apoyo Distribución y Comercialización Nacional, Apoyo Distribución y Comercialización Internacional, Apoyo Asistencia a Eventos de Mercados Internacionales y Apoyo Factoría Audiovisual.

Tabla 60. Cantidad y porcentaje de proyectos audiovisuales seleccionados por Corfo según línea de concurso y sexo del representante, 2015-2019

Línea de concurso	Hombres		Mujeres		Sin información		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
Asistencia a Eventos de Mercado Internacionales	32	54,2%	21	35,6%	6	10,2%	59
Desarrollo Unitario y Series	170	62,5%	59	21,7%	43	15,8%	272
Distribución	0	0,0%	0	0,0%	51	100,0%	51
Distribución Internacional	12	70,6%	5	29,4%	0	0,0%	17
Distribución nacional	73	68,9%	33	31,1%	0	0,0%	106
Factoría Audiovisual	14	60,9%	9	39,1%	0	0,0%	23
Total	301	57,0%	127	24,1%	100	18,9%	528

Fuente: elaboración propia a partir de BBDD Corfo.

Otra fuente de financiamiento importante para el sector es el fondo concursable del CNTV.²³ Como vemos en la Tabla 55, de las producciones audiovisuales financiadas por el CNTV en el periodo 2004-2020, el 77% corresponde a series y películas dirigidas por hombres, el 20% dirigidas por mujeres y el 2% por equipos mixtos de dirección. Solo en el 2004, las producciones de directoras mujeres fueron más que las de directores hombres. Para el resto de los años la tendencia se mantuvo de forma similar al promedio del periodo, incluso esa cifra fue altamente superada en los años 2017 y 2018 donde solo se financiaron dos producciones dirigidas por mujeres en cada año y solo una en el 2015 y una en el 2016.

Tabla 61. Series y películas financiadas por CNTV según sexo del director(a) y año de concurso, 2004-2020

Año	Hombre		Mujer		Mixto		s/i		Total
2020	15	78,9%	4	21,1%	0	0,0%	0	0,0%	19
2019	16	76,2%	5	23,8%	0	0,0%	0	0,0%	21
2018	14	87,5%	2	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	16
2017	12	85,7%	2	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	14
2016	25	96,2%	1	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	26
2015	17	94,4%	1	5,6%	0	0,0%	0	0,0%	18
2014	17	77,3%	5	22,7%	0	0,0%	0	0,0%	22
2013	13	72,2%	5	27,8%	0	0,0%	0	0,0%	18
2012	22	84,6%	4	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	26

²³ Al igual que en el caso del Concurso Corfo, tampoco se pudo obtener información sobre los proyectos que postulan cada año al fondo CNTV.

2011	22	75,9%	5	17,2%	2	6,9%	0	0,0%	29
2010	16	72,7%	5	22,7%	1	4,5%	0	0,0%	22
2009	27	73,0%	8	21,6%	1	2,7%	1	2,7%	37
2008	18	72,0%	5	20,0%	2	8,0%	0	0,0%	25
2007	16	69,6%	7	30,4%	0	0,0%	0	0,0%	23
2006	16	72,7%	5	22,7%	0	0,0%	1	4,5%	22
2005	13	76,5%	2	11,8%	0	0,0%	2	11,8%	17
2004	6	46,2%	7	53,8%	0	0,0%	0	0,0%	13
Total general	285	77,4%	73	19,8%	6	1,6%	4	1,1%	368

Fuente: elaboración propia a partir de cnTV.cl

Si analizamos el total de producciones audiovisuales financiadas por el CNTV en el mismo periodo, pero según el sexo de la o el productor, observamos que la presencia de la mujer es mayor que en la dirección (29%), aunque siguen siendo superior las series y películas de productores hombres (66%). Al igual que en el análisis anterior, el 2004 es el año donde se registra una mayor cantidad de proyectos de mujeres productoras, esto se explica porque en dichas producciones el rol de dirección y producción se registra como la misma persona. Los años donde se supera el promedio del periodo a favor de proyectos de productores hombres son el 2005 (77%), 2006 (73%), 2008 (72%), 2011 (72%), 2014 (73%), 2016 (73%), 2019 (71%). Ninguno de estos números evidencia una tendencia clara o una política de inclusión hacia la mayor o menor participación de mujeres productoras en el concurso del CNTV.

Tabla 62. Series y películas financiadas por CNTV según sexo del productor(a) y año de concurso, 2004-2020

Año	Hombre		Mujer		Mixto		s/i		Total
2020	13	68,4%	6	31,6%	0	0,0%	0	0,0%	19
2019	15	71,4%	6	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	21
2018	10	62,5%	6	37,5%	0	0,0%	0	0,0%	16
2017	9	64,3%	5	35,7%	0	0,0%	0	0,0%	14
2016	19	73,1%	7	26,9%	0	0,0%	0	0,0%	26
2015	12	66,7%	6	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	18
2014	16	72,7%	3	13,6%	3	13,6%	0	0,0%	22
2013	12	66,7%	5	27,8%	1	5,6%	0	0,0%	18
2012	16	61,5%	10	38,5%	0	0,0%	0	0,0%	26
2011	21	72,4%	6	20,7%	2	6,9%	0	0,0%	29
2010	13	59,1%	9	40,9%	0	0,0%	0	0,0%	22
2009	22	59,5%	8	21,6%	7	18,9%	0	0,0%	37
2008	18	72,0%	5	20,0%	2	8,0%	0	0,0%	25

2007	12	52,2%	10	43,5%	0	0,0%	1	4,3%	23
2006	16	72,7%	6	27,3%	0	0,0%	0	0,0%	22
2005	13	76,5%	2	11,8%	0	0,0%	2	11,8%	17
2004	6	46,2%	7	53,8%	0	0,0%	0	0,0%	13
Total general	243	66,0%	107	29,1%	15	4,1%	3	0,8%	368

Fuente: elaboración propia a partir de cnTV.cl

En términos de financiamiento, como indica la Tabla 63, durante el periodo 2004-2020 las producciones dirigidas por mujeres se llevaron un 14% de los recursos otorgados por el fondo del CNTV, mientras que las producciones de los directores el 85%. De hecho, el 2004, año en el que se financiaron más producciones de directoras que de directores, los montos destinados a proyectos de mujeres representaron el 35%, versus el 66% para los hombres. El resto de los años el porcentaje va en descenso. El concurso en que se observa menores montos destinados a producciones de directoras es el del 2016 que alcanzaron solo el 0,6%, mismo año en que se adjudicaron menor porcentaje de proyectos (ver Tabla 61).

Tabla 63. Monto asignado por año de concurso CNTV según sexo de sus directores/as, 2004-2020

Año	Hombre		Mujer		Mixto		s/i		Total
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	
2020	\$3.871.057.302	84,4%	\$714.598.698	15,6%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$4.585.656.000
2019	\$2.384.045.656	79,4%	\$618.569.991	20,6%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.002.615.647
2018	\$3.552.763.014	88,1%	\$481.452.451	11,9%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$4.034.215.465
2017	\$3.511.716.819	89,0%	\$432.675.917	11,0%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.944.392.736
2016	\$3.900.622.823	99,4%	\$24.612.332	0,6%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.925.235.155
2015	\$3.857.569.910	97,6%	\$95.655.090	2,4%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.953.225.000
2014	\$2.454.897.015	72,5%	\$933.184.985	27,5%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.388.082.000
2013	\$2.657.437.035	76,9%	\$796.647.222	23,1%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.454.084.257
2012	\$3.327.136.339	91,1%	\$325.462.661	8,9%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.652.599.000
2011	\$3.669.894.013	82,3%	\$620.804.805	13,9%	\$168.019.972	3,8%	\$0	0,0%	\$4.458.718.790
2010	\$2.888.092.095	87,3%	\$390.745.538	11,8%	\$28.000.000	0,8%	\$0	0,0%	\$3.306.837.633
2009	\$3.192.101.590	76,3%	\$918.949.711	22,0%	\$57.940.699	1,4%	\$16.000.000	0,4%	\$4.184.992.000
2008	\$1.526.457.328	82,0%	\$230.807.013	12,4%	\$104.629.778	5,6%	\$0	0,0%	\$1.861.894.119
2007	\$1.268.979.544	81,7%	\$283.924.225	18,3%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$1.552.903.769
2006	\$847.455.194	73,1%	\$294.010.306	25,4%	\$0	0,0%	\$17.187.500	1,5%	\$1.158.653.000
2005	\$705.000.000	80,0%	\$97.141.000	11,0%	\$0	0,0%	\$79.000.000	9,0%	\$881.141.000
2004	\$442.000.000	65,5%	\$233.160.000	34,5%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$675.160.000
Total	\$44.057.225.677	84,7%	\$7.492.401.944	14,4%	\$358.590.449	0,7%	\$112.187.500	0,2%	\$52.020.405.571

Fuente: elaboración propia a partir de cnTV.cl

Si el mismo análisis se realiza por sexo del o la productora, vemos en la Tabla 64 que en el periodo 2004-2020, el 27% de los recursos del fondo del CNTV se los adjudicaron proyectos de mujeres productoras y el 70% de hombres productores. No se observa ningún año donde las producciones de mujeres que ocupan ese rol, hayan obtenido una mayor cantidad de recursos en comparación con proyectos de hombres productores. Los años en que los proyectos encabezados por productoras se llevaron mayor porcentaje de recursos respecto al periodo de estudio, son los años 2015, 2012 y 2007, con un 40%, un 43% y un 38%

respectivamente, y los de menos recursos el 2014 (8%) y el 2005 (11%).

Tabla 64. Monto asignado por año de concurso CNTV según sexo de sus Productores/as, 2004-2020

Año	Hombre	%	Mujer	%	Mixto	%	s/i	%	Total
2020	\$3.433.210.335	74,9%	\$1.152.445.665	25,1%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$4.585.656.000
2019	\$2.291.830.066	76,3%	\$710.785.581	23,7%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.002.615.647
2018	\$2.338.163.868	58,0%	\$1.696.051.597	42,0%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$4.034.215.465
2017	\$2.706.269.334	68,6%	\$1.238.123.402	31,4%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.944.392.736
2016	\$2.835.060.811	72,2%	\$1.090.174.344	27,8%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.925.235.155
2015	\$2.377.290.532	60,1%	\$1.575.934.468	39,9%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.953.225.000
2014	\$2.760.426.778	81,5%	\$262.739.444	7,8%	\$364.915.778	10,8%	\$0	0,0%	\$3.388.082.000
2013	\$2.528.371.606	73,2%	\$725.712.651	21,0%	\$200.000.000	5,8%	\$0	0,0%	\$3.454.084.257
2012	\$2.068.036.892	56,6%	\$1.584.562.108	43,4%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.652.599.000
2011	\$3.325.543.310	74,6%	\$919.554.891	20,6%	\$213.620.589	4,8%	\$0	0,0%	\$4.458.718.790
2010	\$2.486.430.069	75,2%	\$820.407.564	24,8%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$3.306.837.633
2009	\$2.775.842.729	66,3%	\$830.791.799	19,9%	\$578.357.472	13,8%	\$0	0,0%	\$4.184.992.000
2008	\$1.526.457.328	82,0%	\$230.807.013	12,4%	\$104.629.778	5,6%	\$0	0,0%	\$1.861.894.119
2007	\$890.542.340	57,3%	\$587.279.378	37,8%	\$0	0,0%	\$75.082.051	4,8%	\$1.552.903.769
2006	\$824.730.436	71,2%	\$333.922.564	28,8%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$1.158.653.000
2005	\$705.000.000	80,0%	\$97.141.000	11,0%	\$0	0,0%	\$79.000.000	9,0%	\$881.141.000
2004	\$442.000.000	65,5%	\$233.160.000	34,5%	\$0	0,0%	\$0	0,0%	\$675.160.000
Total	\$36.315.206.435	69,8%	\$14.089.593.468	27,1%	\$1.461.523.617	2,8%	\$154.082.051	0,3%	\$52.020.405.571

Fuente: elaboración propia a partir de cnTV.cl

Otra entidad que aportaba al financiamiento de producciones audiovisuales era el Banco Estado,²⁴ que en el año 2019 cerró su Programa de Fomento al Cine Chileno, el que cada año beneficiaba películas tanto del ámbito industrial como independientes. Entre el 2015 y el 2018 se financiaron 40 filmes, 33 de ellos en la categoría de “cine de autor” y 7 en la categoría de “cine de industria”. Como se observa en la Tabla 65, el 30% de estas producciones estuvieron dirigidas por mujeres y un 68% por hombres.

Tabla 65. Número y porcentaje de proyectos beneficiados por el Programa de Fomento al Cine Chileno de Banco Estado según sexo de persona(s) a cargo de la dirección, 2015-2018

Año	Hombre		Mujer		Mixto		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
2015	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	6
2016	7	58,3%	5	41,7%	0	0,0%	12
2017	9	75,0%	3	25,0%	0	0,0%	12
2018	6	60,0%	3	30,0%	1	10,0%	10
Total	27	67,5%	12	30,0%	1	2,5%	40

Fuente: elaboración propia a partir de bancoestado.cl

Llama la atención que las siete producciones financiadas en dicho período bajo la categoría “cine de industria” estaban dirigidas por hombres.

Por último, la Dirección de Asuntos Culturales del Ministerio de Relaciones Exteriores (Dirac) también aporta recursos para la circulación de obras cinematográficas nacionales en el extranjero.²⁵ Existen dos modalidades de financiamiento, una dirigida a embajadas y consulados chilenos y otra a “artistas”. Bajo esta última modalidad, entre el 2003 y el 2020 se financiaron 47 iniciativas, de las cuales 12 (26%) estaban lideradas por mujeres; 18 (38%) eran de hombres; siete (15%) tenían como responsable a un equipo mixto y en 10 (21%) casos no se pudo obtener el sexo de los representantes.

²⁴ En este caso tampoco se pudo obtener información sobre los proyectos que postularon anualmente al programa de Banco Estado.

²⁵ La Dirac tampoco entregó información relativa a los postulantes a sus modalidades de financiamiento para el sector audiovisual.

Tabla 66. Número y porcentaje de proyectos audiovisuales financiados por Dirac en la línea de Artistas según sexo de beneficiario/a, período 2003-2020

Sexo beneficiarios/as	N.º de proyectos	% de proyectos
Femenino	12	25,5%
Masculino	18	38,3%
Mixto	7	14,9%
Sin información	10	21,3%
Total	47	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de información entregada por Dirac.

13. RECONOCIMIENTO

El Premio Pedro Sienna es el reconocimiento al cine chileno que entrega el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio a través del Consejo Audiovisual. El Premio se comenzó a entregar a partir del año 2006 y cuenta con diferentes categorías como, por ejemplo: mejor largometraje, mejor guion, mejor interpretación, mejor dirección, trayectoria destacada, entre otros roles artísticos y técnicos que se desarrollan detrás de la pantalla (Mincap).

Como se observa en la Tabla 64, en el periodo 2006-2017 se han entregado 96 Premios. De ese número el 66% corresponde a galardones entregados a profesionales y técnicos que participaron en proyectos audiovisuales dirigidos por hombres, el 31% a participantes de proyectos de directoras y solo un 3% a equipos de producciones de dirección mixta. El 2017 fue el año donde se premiaron una mayor cantidad de personas de equipos dirigidos por mujeres.

Tabla 67. Personas ganadoras de los premios Pedro Sienna según sexo de director(es)/a(s) y año, 2006-2017

Año	Hombre		Mujer		Mixto		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
2006	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4
2007	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5
2008	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%	6
2009	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5
2010	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5
2011	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5
2012	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	6
2013	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	5

2014	13	72,2%	4	22,2%	1	5,6%	18
2016	12	70,6%	4	23,5%	1	5,9%	17
2017	10	50,0%	9	45,0%	1	5,0%	20
Total	63	65,6%	30	31,3%	3	3,1%	96

Fuente: Información facilitada por la Secretaría Ejecutiva del Consejo de las Artes y la Industria Audiovisual.

Al desglosar las categorías de los Premios Pedro Sienna, se observa que los principales galardones entregados a equipos liderados por mujeres son, además de los dirigidos específicamente al género femenino (interpretación), mejor cortometraje o mediometraje documental (dos), mejor diseño de vestuario (dos) y mejor maquillaje (tres). En cambio, los premios a los roles principales en el mundo del cine se otorgan mayoritariamente a equipos de proyectos dirigidos por hombres, como, por ejemplo: mejor largometraje ficción, largometraje documental, mejor dirección, mejor dirección de fotografía, montaje, guion, entre otros.

Tabla 68. Personas ganadoras de los premios Pedro Sienna según sexo de director(es)/a(s) y categoría

Categoría	Hombre		Mujer		Mixto		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
Destacada Trayectoria	8	72,7%	3	27,3%	0	0,0%	11
Mejor Cortometraje y/o Mediometraje de Animación	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2
Mejor Cortometraje y/o Mediometraje de Ficción	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3
Mejor Cortometraje y/o Mediometraje Documental	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3
Mejor Dirección	10	83,3%	2	16,7%	0	0,0%	12
Mejor Dirección de Arte	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3
Mejor Dirección Fotografía	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3
Mejor Diseño de Vestuario	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3
Mejor Guion	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3
Mejor Interpretación Protagonica Femenina	0	0,0%	11	100,0%	0	0,0%	11
Mejor Interpretación Protagonica Masculina	10	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	10
Mejor Interpretación Secundaria Femenina	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3
Mejor Interpretación Secundaria Masculina	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Mejor Largometraje de Ficción	11	84,6%	2	15,4%	0	0,0%	13
Mejor Largometraje Documental	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3

Mejor Maquillaje	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3
Mejor Montaje	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3
Mejor Música Original	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3
Total general	63	65,6%	30	31,3%	3	3,1%	96

Fuente: Información facilitada por la Secretaría Ejecutiva del Consejo de las Artes y la Industria Audiovisual.

Finalmente, el reconocimiento que ha recibido internacionalmente el cine chileno ha sido por producciones de directores hombres. De hecho, según lo que se observa en la Tabla 69, ninguna película dirigida por mujeres ha ganado algún premio de estos seis indagados. Solo han sido nominadas en cinco ocasiones, mientras que las producciones dirigidas por hombres han contado con 32 nominaciones y 10 ganadores. Es decir, en estos seis premios, por cada tres nominaciones a películas de directores chilenos, una se lleva el galardón, siendo los Goya, de origen español, los premios que han otorgado mayor cantidad de estatuillas al cine chileno.

Tabla 69. Películas chilenas nominadas y galardonadas en premios internacionales según sexo de director(es)/a(s) y premio²⁶

Resultado	Premios	Hombre		Mujer		Total
		N.º	%	N.º	%	
Nominadas	Ariel	8	88,9%	1	11,1%	9
	Cóndor de Plata	7	77,8%	2	22,2%	9
	Globo de Oro	4	100,0%	0	0,0%	4
	Goya	10	83,3%	2	16,7%	12
	Óscar	1	100,0%	0	0,0%	1
	Independent Spirit	2	100,0%	0	0,0%	2
	Total	32	86,5%	5	13,5%	37
Ganadoras	Ariel	2	100,0%	0	0,0%	2
	Cóndor de Plata	1	100,0%	0	0,0%	1
	Goya	4	100,0%	0	0,0%	4
	Óscar	2	100,0%	0	0,0%	2
	Independent Spirit	1	100,0%	0	0,0%	1
	Total	10	100,0%	0	0,0%	10

Fuente: Elaboración propia en base a Wikipedia.

²⁶ El cuadro muestra en el resultado de “nominadas” la cantidad de películas que fueron nominadas, pero no lograron ganar el premio, sin considerar las películas nominadas que efectivamente salieron ganadoras.

14. INSTITUCIONALIDAD

Por último, es relevante considerar la representación de las mujeres en el Consejo del Arte y la Industria Audiovisual (CAIA), órgano colegiado que asesora al Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en el desarrollo de políticas para el campo audiovisual.

En la actualidad (febrero de 2021), el CAIA está compuesto por nueve consejeros, de los cuales dos son mujeres y siete hombres, tal como se muestra en la tabla a continuación:

Tabla 70. Composición del Consejo del Arte y la Industria Audiovisual según sexo

Sexo	N.º	%
Hombre	7	77,8%
Mujer	2	22,2%
Total	9	100%


Fuente: Elaboración propia.

IV. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. EL CINE COMO DISPOSITIVO DE REPRESENTACIÓN DE GÉNERO

El cine en tanto producto cultural constituye un poderoso vehículo de construcción de imaginarios. El dispositivo cinematográfico cuenta con recursos audiovisuales que ofrecen múltiples posibilidades de representación: en el ámbito del género, ello conlleva una gran potencia para el surgimiento de nuevas formas de retratar y comprender la experiencia femenina, pero a la vez puede ser un territorio de reproducción de los estereotipos y constricciones que han pesado históricamente sobre ellas. Tal y como hemos consignado en la revisión bibliográfica internacional, el sesgo en la construcción y reproducción de representaciones de género dentro de la producción audiovisual y cinematográfica es un punto de discusión persistente en el campo, en la medida que dicha problemática ha demostrado escasos avances según datos de los diversos estudios tanto nacionales (Hudson, Mezzara y Moreno 2019) como internacionales (Duhau y Wenceslau 2016; Bernárdez-Rodal, A., Padilla-Castillo 2018; USC Anneberg 2019). La infrarrepresentación de mujeres en las historias, la presencia de estereotipos en los roles de género, como también la hipersexualización de personajes femeninos, son algunas de las principales constricciones presentes tanto en el cine nacional como internacional. Quienes se desempeñan en el campo audiovisual perciben esta condición ambivalente del cine para las representaciones de género, identificando tanto los enormes desafíos que persisten en la industria como los espacios emergentes donde las mujeres hoy pueden expresar sus identidades de modos más complejos y menos normados culturalmente.

Para las entrevistadas, la desigual presencia de mujeres en dirección versus la de los hombres no solo da cuenta de una brecha de acceso a determinados roles del campo, sino que además tiene un efecto directo en el terreno de la representación simbólica de ellas, debido a las temáticas, historias y puntos de vista desde los cuales hombres y mujeres abordan las producciones cinematográficas. Se identifica continuamente la prevalencia del relato masculino por sobre el femenino como un aspecto que es crucial modificar, pues genera una doble invisibilización: en la medida que existen más hombres en dirección potenciando la representación androcéntrica de la realidad, también se potencia la desigualdad en la presencia de historias sobre mujeres dentro del cine. Para ellas, no basta con que se cuenten más historias de mujeres si estas historias han sido construidas mayoritariamente por hombres. Se exige una mayor presencia de mujeres que promueva la diversidad de perspectivas y con ello una mejor representación de la complejidad de la realidad, de las experiencias y subjetividades. Una primera dimensión, en este sentido, guarda relación con la promoción de




imaginarios femeninos que no solo sean capaces de destacar lo extraordinario, sino también de valorar la experiencia de las mujeres en su multiplicidad y sus aspectos más cotidianos. Como apunta una entrevistada:

Yo siento que cuesta mucho contar historias de mujeres, entonces si van a contar historias de mujeres lo hacen, pero dicen: “ya contemos la historia de Inés de Suarez, de Gabriela Mistral, de Javiera Carrera, de Paula Jaraquemada, de la Elena Caffarena”. ¿Me cachai? La Gladys Marín... y está bien, yo quiero hablar de todos los próceres, creo que necesitamos hablar de nuestros próceres, pero ¿y las mujeres común y corrientes y sus vidas comunes y corrientes? Sus historias comunes y corrientes... la Comandante Tamara y la Tania y la mujer metralleta. ¿Por qué no hablamos, por qué no contamos esas historias pregunto yo? (P, actriz, 60 años, Metropolitana).

Estas perspectivas no discuten la importancia de visibilizar y reconocer a las mujeres destacadas de la sociedad, puesto que justamente existe una deuda histórica en cuanto a referentes femeninos que han sido descartados del relato oficial androcéntrico. Apelan, más bien, a la necesidad de desconcentrar el poder en la producción de imaginarios, permitiendo la emergencia de aspectos menos heroicos y excepcionales de la vida de las mujeres, que a su vez posibiliten a las mujeres reales identificarse y proyectarse en los personajes. Esta ha sido la apuesta de algunas de las creadoras entrevistadas, que han empujado hacia un giro en la construcción de personajes que promueve figuras femeninas más realistas, diversas, humanas y cercanas a las experiencias de las espectadoras.

Esa diversidad emocional, creo que para mí es un *leit motiv*, que nos sintamos representados. Yo estaba chata... me acuerdo que con la M. [actriz] conversábamos eternamente onda: “quiero que le grités, quiero que seai errática también como madre”. Porque solo nos presentaban estas madres perfectas o las madres malas [...] (M, directora, 46 años, Metropolitana).

Una segunda línea que permitiría una complejización de la representación cinematográfica femenina pone atención a los problemas que emanan de la victimización de las mujeres como perspectiva predominante en la producción audiovisual. Nuestras informantes elaboran un agudo cuestionamiento de los modos en que las mujeres son efectivamente retratadas, y los efectos nocivos que dichos estereotipos pueden tener en los procesos de identificación de las espectadoras con estos. La producción de series o películas que incluso son presentadas como “progresistas” por enfocarse en problemáticas de mujeres, terminarían, entonces, acentuando lo que supuestamente vienen a discutir. En ese sentido, se devela una




profunda interiorización de sesgos de género que incluso a la hora de pretender plantear una crítica impide ver sus propias debilidades, revictimizando continuamente a las mujeres.

De los proyectos que dicen: “Nosotros queremos contar historias de mujeres”, el 90% de sus historias son mujeres maltratadas, violadas, mujeres como víctimas. Hay muy pocas historias de mujeres luchadoras, sino que son todas violadas, maltratadas, cachai, porque esa es la imagen que tienen de nosotras [...] Y de ahí se construye un discurso bien filosófico que es como “la construcción de lo matable”: hemos construido una imagen de la mujer que es matable, y así lo hemos representado también. Como artistas nos tenemos que dar cuenta de eso; si mi objetivo es que a la mujer la dejen de matar, no puedo hacerlo con una mujer maltratada (M, directora, 46 años, Metropolitana).

Una tercera vía de reducción de la complejidad en la representación cinematográfica femenina ha sido vastamente identificada en la literatura especializada sobre esta temática: la persistencia de los estereotipos de género que presentan a las mujeres como personajes hipersexualizados, pensados por hombres para el consumo masculino. Esta situación se expresa desde la propia escritura de los guiones, donde la diversidad de perfiles de mujeres queda reducida a un arquetipo:

Alguna vez se hizo un estudio de cómo era la caracterización de las mujeres en los paréntesis que hacen... esa descripción física muy rápida que se hace cuando aparece un personaje por primera vez y el, no sé, 90% de las descripciones eran flaca, alta de pelo largo y vestido rojo, ponte tú. Impresionante. Hay un chip de la figura femenina en el relato que es muy loco, porque además tiene un poder medial en la sociedad que es muy heavy, que en el fondo se expande más allá de lo audiovisual o del nicho (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

Nuestras informantes, en este sentido, elaboran reflexiones acerca de cómo el cine incide en las referencias sociales en torno al cuerpo y los cánones de belleza femeninos, que refuerzan de modo performativo los imperativos de género que las mujeres introyectan de forma cotidiana. Distinguen, por lo mismo, una responsabilidad en su quehacer y en los contenidos que se generan desde el cine, tanto por parte de quienes crean y producen como por parte de quienes ocupan roles relevantes a la hora de seleccionar los proyectos que obtendrán financiamiento público. Potenciar un cambio en las representaciones de género mediadas por los productos audiovisuales no depende, entonces, exclusivamente de los directores, sino que implican una




transformación integral de todo el ciclo productivo:

Es súper importante, por ejemplo, que también en las evaluaciones haya paridad de género. Todas estas ideas que ayudan a construir otros tipos de imaginarios y que son imaginarios súper reales también, pero que vienen desde otros lados, generalmente desde las mujeres y las disidencias... es súper importante que se entiendan y que no se desestimen porque alguien que evalúa, hombre, digámoslo con todas sus palabras, no lo entiende (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).

Desde la mirada de nuestras entrevistadas, generalmente existe en sus pares masculinos una evidente dificultad en identificar los sesgos reproducidos en sus discursos sobre el cine, como también en las brechas de la representación de las mujeres en distintos movimientos y géneros cinematográficos, desde los inicios del cine hasta la actualidad. Esto sería algo que aparentemente se replica en los distintos ámbitos del campo audiovisual desde la creación a la difusión, como también en el ámbito académico y de crítica. Por tanto, resulta crucial reconfigurar el análisis y estudio del campo audiovisual a nivel general, en palabras de una investigadora y académica entrevistada, “entender el cine chileno desde otro punto de vista, por lo tanto, como... ¿qué pasaría si no nos focalizáramos en las mismas películas que siempre nos focalizamos? ¿Cómo se construyen los cánones?” (M, 41 años, investigadora y académica, Metropolitana).

En relación a lo anterior, fue posible identificar algunas iniciativas realizadas por entrevistadas desde los ámbitos de la mediación, la exhibición, producción y formación, con el fin de potenciar el conocimiento de referentes femeninos en el cine como también presentar otras perspectivas y representaciones de la realidad, tanto de mujeres como también de otros grupos o categorías sociales, desafiando el contexto desfavorable que continuamente se alimenta. Así, existen experiencias de visionados de películas hechas por mujeres o con personajes femeninos fuera de la norma en actividades en contextos escolares, festivales de cine como FEMCINE, y también organizaciones de realizadoras y productoras que buscan potenciar las redes y el trabajo cinematográfico de sus pares femeninos, además de exigir mayor representatividad en los contenidos académicos que integran la formación en cine, una entrevistada señala:

Ahora como egresadas de la UCH estamos pidiendo... de hecho, tenemos un grupo que se llama “Cartel de egresadas feministas”. Le pusimos Cartel para que sonara más agresivo y es un grupo de egresadas con alumnas que les hacemos asesoría a los proyectos dirigidos por mujeres y a todas en realidad, en distintas áreas técnicas también y estaban peleando por que haya una malla más representativa, es decir que se vean películas de



mujeres, textos escritos por mujeres, que haya profesoras mujeres y disidencias también (I, 32 años, productora, Metropolitana).

También se producen situaciones en las que, espontáneamente, los equipos deciden no tolerar los sesgos patriarcales de las producciones audiovisuales, y toman acciones concretas y concertadas para corregir esa mirada que suele persistir en los guiones:

Era ya horrorosamente feo el guion y nos sentamos y nos mandábamos WhatsApp entre los que nos conocíamos, onda: “pero qué onda”, “juntémonos con este tipo y digámosle que este guion no lo vamos a hacer, empecemos a cambiarlo” [...] Yo me meto en el guion como directora de arte, pero me meto bastante poco porque antes de mí hay mucha gente que está metiéndose [...] Pero esa vez, sentí la necesidad por primera vez de meterme realmente, me puse a escribir el guion con todos, con la continuista, con el asistente de dirección [...] Fue una lucha de dos meses de pre, pero con el guion, luchábamos con el guion y algo pudimos cambiar, por lo menos la parte súper machista que estaba súper metida la sacamos entre todos porque era vomitivo (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

Así, se evidencia un espíritu emancipador ya que estas experiencias han sido impulsadas por mujeres en la necesidad de cuestionar y disputar el espacio de las representaciones como también de la valorización y desarrollo de referentes femeninos en el cine desde la formación escolar a la profesional/académica. Se trata de un proceso de largo aliento y, como podemos observar en la siguiente cita, genera diversas resistencias, incluso en las nuevas generaciones.

En mi clase yo intento mostrar casi puras películas dirigidas por mujeres o escritas por mujeres, o por disidencias. Como para mostrar otra idea, porque en el cine todo el mundo sabe que ha sido históricamente retratado por varones, ¿no? Entonces, por ejemplo, me ha pasado, por ejemplo, que alumnos hombres cis-hétero... Como que encuentran que eso casi como que fuera un ataque a ellos, ¿cachai? Entonces después [...] la profesora es buena, pero tiene una ideología demasiado marcada. ¡Como si yo quisiera imponerles una ideología! ¡Como si no nos hubiesen impuesto la ideología patriarcal desde el inicio! (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, Metropolitana).

2. LOS GÉNEROS CINEMATOGRÁFICOS DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO


Si los testimonios anteriores nos permiten señalar que la participación igualitaria de las mujeres en los distintos momentos de la producción audiovisual contribuye significativamente a complejizar y diversificar los imaginarios de género, debemos poner también atención a los modos en que los géneros cinematográficos — especialmente, cine de ficción y cine documental— se encuentran permeados por las inercias patriarcales del campo. En Chile, como en otras partes del mundo, la representación desigual de las mujeres como creadoras se intensifica aún más en el dominio de la ficción, que históricamente acapara la mayor cantidad de financiamientos y goza de la mayor legitimidad social, ocupando por tanto un rol privilegiado en la creación y transmisión de contenidos simbólicos. Nos detendremos, a continuación, en los factores que inciden en esta distribución desigual de los géneros cinematográficos, en base a las reflexiones realizadas por las participantes de este estudio.

a. El cine de ficción y las mujeres

Las mujeres que participan activamente en el campo audiovisual coinciden en la necesidad de disputar el espacio creativo que ofrece el cine de ficción, y de ser ellas las que cuenten en primera persona las vivencias y experiencias femeninas. Este desplazamiento supone un giro sustancial, en el que las mujeres pasen de ser objetos de representación de los hombres a sujetas creadoras de imaginarios sociales. Esta nueva sensibilidad no excluye de manera absoluta la mirada masculina, pero establece la necesidad de pisos mínimos que aseguren que la producción, ejecución y distribución de esos contenidos simbólicos no recaigan exclusivamente en hombres. Una productora entrevistada, en esta línea, señala: “si vai a contar historias de mujeres, ten en tu equipo de guionistas más mujeres que hombres, porque si no te va a quedar una historia con un punto de vista misógino. Aunque no lo querai como que es inevitable” (D, 31 años, producción, Metropolitana).

Promover este cambio de perspectiva y hacer espacio a las voces femeninas en el mundo de la ficción implica enfrentarse a diversos sesgos y estereotipos arraigados en el imaginario del campo. En primer lugar, observamos que no solo el público general, sino también muchos de los actores del campo portan nociones reduccionistas acerca del “cine de mujeres”. Se reproduce, entonces, la idea de que existen “temáticas de mujeres” y “temáticas de hombres” en el cine y el audiovisual. Como apunta un entrevistado, que se desempeña en la crítica cinematográfica:

Yo incluso puedo asumir culpas de que uno a veces se guiaba por ciertos prejuicios al ver alguna película dirigida por mujeres... como que uno se




prejuiciaba de que iba a ver un cierto tipo de películas quizás más sentimental o esas estupideces que tienen que ver con los prejuicios básicamente (*Focus* hombres del audiovisual, Metropolitana).

Estas preconcepciones se corresponden con ciertas tendencias a la hora de concebir los proyectos y conformar sus equipos. Así como existen ciertos tipos de filmes que se piensan como productos masculinos, también ciertas temáticas se conciben como eminentemente femeninas, y existe más posibilidad de que las mujeres sean llamadas a trabajar en ellas. Como señala una entrevistada dedicada a la dirección:

A mí es difícil que me llamen, hasta ahora, hasta el momento, para un proyecto de acción, por ejemplo. Seguramente, ese tipo de formato son más masculinizados. A mí me van a llamar para proyectos con niños, más emocionales, ¿me cachai? Entonces, estamos como prediseñadas de alguna forma para ciertas cosas (M, directora, 46 años, Metropolitana).

El aumento de realizadoras mujeres en el campo de la ficción ha permitido matizar estas creencias, y ha demostrado además que su mayor participación contribuye a una diversificación de las temáticas y abordajes que no se remite exclusivamente a cuestiones de género. Como apuntamos en la revisión bibliográfica, se ha señalado que las mujeres directoras han aportado positivamente a los procesos de identificación de los espectadores con la realidad cinematográfica: no solo la población femenina, sino también todos quienes han quedado fuera del relato moderno occidental pueden acceder a estas memorias fílmicas perdidas e invisibilizadas (González 2018). En esta línea, las realizadoras entrevistadas confirman esta inquietud por dar vida a personajes que han quedado fuera del canon, o sus puntos de vista han sido excluidos por la sociedad:

Hago el cine que me gusta hacer, que tiene que ver con niños, con miradas que siento que... por ejemplo, no sé poh alguien me puede responder: “pucha, es que el personaje que quería potenciar es el más fome de toda esta cuestión, si se hiciese una película nadie escogería ese personaje”. Y yo digo: “si poh, esos son los personajes que yo escojo habitualmente, los que a nadie más le interesan”. Eso es lo que me gusta a mí, buscar la intimidad y ver las grandes historias en las cosas pequeñas. No tomar al héroe, sino a la recolectora que estaba al lado y que era otra historia (C, 33 años, directora, Metropolitana).




Así, de acuerdo a nuestros entrevistados, la emergencia de las voces femeninas en la dirección aporta diversidad al campo y permite explorar nuevos puntos de vista, que desnaturalizan los lugares convencionales de la femineidad. Como apunta un participante de un *focus group*:

Creo que, al haber como una cinematografía más amplia, hay mayores referentes, hay mayores exploraciones, hay películas muy distintas que son realizadas por mujeres y creo que eso es súper importante también. Yo me acuerdo incluso cuando más chico vi el estreno de *Blokes*, de Marialy Rivas, que era como un cortometraje de temática homosexual y que fuera realizado por una directora homosexual entre hombres, pa mi fue súper impactante y súper interesante poder ver eso, era como un referente nuevo que hablaba desde otro lugar (*Focus* hombres del audiovisual, Metropolitana).

A pesar de estos nuevos consensos en torno a la importancia de la presencia de las mujeres en la realización de cine de ficción, este continúa siendo un territorio donde la voz mayoritaria es masculina y donde las mujeres enfrentan barreras significativas para desenvolverse de manera igualitaria. Si bien una parte de las participantes de este estudio han sido parte de la producción cinematográfica de ficción, estas reconocen una mayor jerarquía en los equipos de trabajo a comparación del cine documental, debido a que se trata de otras escalas de producción y otras esferas de toma de decisión. Identifican, además, una serie de adversidades que complejizan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos, como por ejemplo las dificultades en el acceso a presupuestos que posibiliten un desarrollo adecuado de sus proyectos creativos, y la compatibilización entre los procesos de rodaje y otras responsabilidades que recaen especialmente en las mujeres, como la maternidad. Todos estos puntos serán desarrollados con más detalles en secciones posteriores.

b. El cine documental y las mujeres

Las dificultades que enfrentan las mujeres en el campo del cine de ficción contrastan con los importantes avances que ha tenido la participación femenina en el cine documental en las últimas décadas. Como hemos indicado en el marco conceptual y bibliográfico, los auspiciosos números recientes han permitido conceptualizar el género documental como un *refugio de mujeres* en la escena cinematográfica chilena (Bossay y Peirano, 2018; Rojas, Dávalos y Hurtado 2018; Abarca 2019). Ello se corresponde efectivamente con la perspectiva de nuestras informantes, quienes visualizan en el cine documental una serie de características que propician su participación activa.



La primera de ellas guarda relación con que el mundo documental conserva un perfil más bajo y tiene menos recursos en disputa: las mujeres han encontrado un espacio en este género “menor”. La producción de ficción se observa como una labor que cuenta con una mayor visibilidad y recursos, apareciendo la imagen de los eventos, espectáculos y alfombras rojas. La producción documental, en cambio, se caracterizaría por un perfil más austero, que maneja menores presupuestos y un equipo de trabajo más reducido. En este sentido, el arraigo de las mujeres en el documental da cuenta de barreras de género en tanto espacio de menor relevancia y/o de menor responsabilidad. Como afirma una investigadora y académica entrevistada: “entonces da lo mismo, pueden ser mujeres porque no requiere manejar grandes negocios” (M, 41 años, investigadora y académica, Metropolitana).

Sin embargo, más allá de las barreras presupuestales y de acceso al espacio de creación, este posicionamiento femenino en el documental es relevado por las entrevistadas como una fortaleza. Se destaca el hecho de que las principales organizaciones y/o redes en torno al documental hayan sido creadas y sean lideradas por mujeres. Así, aparecen como referentes relevantes la Asociación Chilena de Documentalistas y Chiledoc, iniciativas femeninas que más allá de una perspectiva definida como feminista, fueron propulsadas por mujeres y hasta el día de hoy sus equipos son conformados mayoritariamente por mujeres. Además, el documental se describe como un espacio creativo de “mayor honestidad” como también de una amplia relevancia social y política, como señala una de las entrevistadas dedicada a la dirección de fotografía: “Al comienzo quería hacer pura ficción y luego me abrí un poco al mundo del documental y entendí un poco que el mundo tiene mucho que contar en este momento y el documental tiene una fuerza muy grande, social y política y eso me encanta” (M, 41 años, directora de fotografía, Metropolitana). Tanto en Chile como en otras partes del mundo, el cine documental ha sido un terreno fértil para el desarrollo de perspectivas feministas, así como también instalar temas invisibilizados en la escena pública.

Una de las principales razones de esta alta participación femenina en el cine documental refiere a que los “modos de hacer” de este resultan más compatibles con los ritmos y lógicas que las mujeres asumen en sus roles sociales. El cine documental se adapta a las necesidades de las mujeres y, en específico, a las mujeres que son madres. En ese sentido, se percibe que, en el proceso de desarrollo de un documental, “a las mujeres se les hizo un espacio, son equipos más pequeños seguramente, hay una democracia y son súper horizontales” (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, Metropolitana). En síntesis, aunque exista una mirada en desmedro en términos de tamaño de producciones y grados de responsabilidad en el género documental, las mujeres han demostrado una capacidad de apropiación, en la que operan lógicas que difieren de espacios de poder masculino y muchas veces, identificados como machistas.

3. EL SESGO DE GÉNERO EN LA DISTRIBUCIÓN DE LOS ROLES DEL CICLO CINEMATOGRAFICO

Al preguntar a nuestras entrevistadas respecto a cuáles consideraban los campos donde las mujeres tienen menor acceso, al unísono declaraban que las áreas técnicas como la dirección de fotografía y sus derivados (eléctricos, *gaffer*, cámaras, etc.), el área de sonido, la dirección de cine de ficción y el guion son los roles dominados ampliamente por los hombres y, en consecuencia, los cargos de menor accesibilidad para las mujeres del audiovisual. Este diagnóstico, ampliamente reconocido por el sector, presenta, más allá de las cifras, una serie de características que han moldeado las carreras de mujeres y hombres de la industria, por lo que a continuación presentamos las principales problemáticas y dificultades asociadas al desarrollo de las diferentes trayectorias de las mujeres dentro del mundo audiovisual chileno.


a. Tendencias generales en la distribución de roles de género en el audiovisual

En general, en la industria audiovisual la distribución de los cargos ha sido permeada, como en muchas otras áreas, por una serie de estereotipos asociados a los roles de género dentro de los equipos de trabajo. Tal y como lo reconocen nuestras entrevistadas, existen cargos vinculados a determinadas habilidades y a la valoración pública y simbólica de esas habilidades, por lo que en este campo operan distinciones de diversa categoría según el rol que se asume. Es decir, en la cultura del patriarcado las cualidades de liderazgo pertenecen al mundo masculino, al igual que los atributos del intelecto como la creatividad y la construcción reflexiva, y los vinculados con la fuerza física. En cambio, las mujeres gozarían de ciertas propiedades inherentes como la minuciosidad y la estética. Esto se expresa, por ejemplo, en que para los hombres sea *natural* aspirar a esos roles de liderazgo o enunciar abiertamente sus construcciones o imaginarios. Así lo comenta una directora y docente a partir de su experiencia con sus alumnos: “sucede una cosa más cultural, y es que siendo profe me he dado cuenta que los chiquillos se sienten seguros inmediatos, aunque no tengan una idea madura, como que las chicas se guardan y tienen que de verdad haber procesado muchas veces” (C, 33, directora/docente, Metropolitana).

i. Liderazgo

1. Dirección de cine

Pese a que en los últimos años las mujeres se han abierto camino en los roles de mayor



liderazgo, la presencia de directoras sigue siendo escasa, tanto a nivel nacional como internacional. En el caso chileno, considerando los largometrajes de ficción y documental, la presencia recae en el 12% (cinechile.cl). ¿Pero qué hay detrás de esa cifra? Por un lado, la invisibilización y menor valoración de las mujeres directoras y por otro, la excelencia exigida a estas profesionales, dejando escaso margen para el error.


La respuesta a esta forzosa necesidad de la industria sigue siendo la autoexigencia, la constancia pese al rechazo y el camino propio que discrepa de la normatividad que han impuesto los roles de género. Esto lo ve reflejado una de nuestras entrevistadas cuando ha sido parte de procesos de selección de proyectos:

Cuando he sido evaluadora del fondo, de los 60 proyectos que tengo en la mesa, 5 son de mujeres ¿Cachai? Y de esos que quedan de los hombres la mitad de esos son de mujeres, es súper chistoso ¿cachai? (M, 46, directora, Metropolitana).

De hecho, en el último concurso del Fondo Audiovisual (2020), sumando todas las líneas, la cobertura de los proyectos de las postulantes alcanzó el 10% y el de los postulantes hombres, el 6%. Es decir, a pesar de que la participación femenina en el campo audiovisual es menor que la masculina, ellas logran un mayor porcentaje de adjudicación de los proyectos. Pese a esto, para las mujeres directoras instalarse en el lugar que ha sido naturalizado como el espacio propio de los hombres, requiere vencer una serie de obstáculos entendidos como rechazo y subestimación de sus obras por el sesgo que existe respecto a la mirada y la representación de las mujeres en el cine.

El mismo hecho de compañeras que han decidido entablar su vida en la dirección de cine, les ha costado bastante simplemente por el estigma de ser mujer (...) Y claro, te menosprecian, no te toman en cuenta o simplemente tienes que, si a un hombre le cuesta un 10% a la mujer le cuesta un 90% porque tiene que ir golpeando más puertas, tratando casi o rogando porque sean, como podríamos decirlo, que las tomen atención, que las valoren, que las escuchen y claro, eso es súper penca (S, 27, programadora/productora, región de Valparaíso).

Chicas mucho más inseguras de lo que deberían porque están acostumbradas a que no las escuchen, entonces se dan vueltas mucho más largas como para decir sí, soy directora y quiero escribir de esto (D, 31, productora, región de Valparaíso).



En consecuencia, lo anterior ha generado una mayor inseguridad de las directoras y por ende un detrimento hacia optar por este cargo o sentir como propio el rol de dirección. Si bien a las mujeres directoras aún les cuesta entrar y permanecer en ese rol, han logrado abrirse camino en el documental, género que supone otras habilidades, conlleva otros ritmos de trabajo y disputa una menor cantidad de recursos. Esas habilidades se relacionan fundamentalmente con asociar a las mujeres mayores destrezas para la escucha y la empatía, y con establecer relaciones de trabajo más horizontales y dialogantes.


Como que el documental es un tema de mujer, o es como que... es muy loco porque hasta los 90 siempre ha habido más mujeres haciendo documental que ficción, pero después del 2000 y tanto hubo una explosión del documental y ahí la que las llevaban eran las mujeres en general, hasta ahora, muchas más mujeres documentalistas, o sea no son más, pero las más notables tienden a ser mujeres, salvo como el gran nombre... (M, 41, investigadora/docente, Metropolitana).

2. Producción de cine

La producción de cine es reconocida como un espacio donde la mujer comienza a equilibrar la balanza en cuanto a participación femenina. Según el estudio de *Participación de la mujer en la Industria Cinematográfica Nacional*, de los 376 cargos disponibles en producción ejecutiva de largometrajes chilenos estrenados entre el 2000 y 2015, el 29% fue ocupado por mujeres, sumado al 28% en cargos de producción, al 48% en jefaturas de producción y al 12% como productoras asociadas. Cifras similares a las primeras encontramos en la participación de productoras en los proyectos audiovisuales financiadas por el fondo del CNTV, donde la participación alcanza al 29% de los proyectos financiados en el periodo 2004-2020.

¿Pero por qué las mujeres han logrado acceder de mejor forma a los cargos de producción? Tal y como lo comentan nuestras entrevistadas, el ámbito de la producción es un terreno donde los mandatos de género también se hacen presentes, ya que este se constituye como un espacio organizacional, de tesorería y de mediación de conflictos, virtudes atribuidas a las mujeres y que es equiparada a la administración doméstica y economía del hogar. En palabras de una productora:

Creo que el ámbito de la producción es relacionado en general a lo femenino y tiene que ver con resolver problemas o que tiene que ver con esto de ser “dueña de casa” de organizar bien las cosas. Puede ser que sea visto en ese sentido como algo, no sé si discriminatorio, pero sí de encasillarte en un rol (F, 49, productora, región Metropolitana).



De hecho, para las generaciones con mayor experiencia el hecho de que las mujeres sean productoras es un valor positivo, ya que ven en ellas las mismas virtudes. Incluso es el puesto preciso para incorporar la cuota femenina:


Existen en las generaciones mayores y se mantienen y se mantienen a lo mejor no en lo público, pero sí en lo privado, o sea, públicamente, pero, así como entre nosotros ¿me entiendes? En ese sentido van a preferir un hombre y van a preferir que una productora sea mujer, va a ser una opción de género el cargo, pero no lo van a decir público, es como pelambre eso (*Focus hombres del audiovisual, Metropolitana*).

Aunque para otras productoras más jóvenes, las virtudes pasan por otras habilidades blandas como la paciencia y tolerancia de las distintas personalidades, contener al grupo y resolver conflictos, y saber manejar las necesidades de los diferentes profesionales a cargo, sobre todo a sus directores. En el fondo, de la tarea de producción dependerá también en gran parte el resultado del film. Para una de nuestras participantes el prestigio de una productora pasa por saber que su rol “es siempre hacer que el director brille” (D, 31, productora, región de Valparaíso).

Todas coinciden en que la producción es una labor de mucha dedicación y de extenuante trabajo, además en esta se conjuga la gestión de recursos y redes con las habilidades para conformar equipos de trabajo. De hecho, para nuestras entrevistadas que se dedican a la producción, los tiempos de trabajo que se dedican a los proyectos exceden a las horas remuneradas y termina siendo complejo, ya que no logran obtener una retribución económica acorde a la dedicación real de esos proyectos.

Otra de las brechas que observan nuestras entrevistadas guarda relación con las dificultades que tendrían las productoras para obtener financiamiento, ya que al no existir una ley de cuotas la mayor parte de los recursos públicos se los adjudicarían los hombres, sumado a que para las mujeres acceder a inversión privada sería mucho más difícil y que no existe la modalidad de conservar un porcentaje de recursos no rendidos, para pagar los gastos administrativos que mantengan en funcionamiento una empresa más allá de la duración del proyecto.

Administrar los recursos siempre es como muy delicado y manejamos varios proyectos a la vez que tienen distintas fuentes de financiamiento, entonces como poder ver el mapa desde atrás y entender cómo ir distribuyendo yo creo que ha sido lo más difícil (...) por ahora como que nos hemos especializado en ser una empresa que puede levantar fondos públicos, pero todavía no somos capaces de levantar fondos privados, entonces eso es lo que queremos hacer como el cambio ahora (D, 31, productora, región de Valparaíso).




Por otro lado nos pone en desventaja comparativamente contra otros países que en el fondo si permiten otros fondos de cultura, si permiten tener *overheads* donde hay un porcentaje del proyecto que va para la productora, para la casa productora, entonces no es para proyectos naturales, sino para personas jurídicas se considera lo que es el *overhead* que es un porcentaje, que generalmente va del 5% al 8% del total que queda para la empresa. Tú no lo tienes que rendir, entonces tú puedes gastarlo en, no sé, en tener más gente trabajando contigo, o tener sueldos permanentes de ciertas personas del equipo, así le van dando sostenibilidad a las empresas culturales en el mundo (I, 32, productora, región Metropolitana).

Al revisar las cifras del concurso del Fondo Audiovisual 2020, vemos que en promedio los recursos que obtienen las mujeres en la producción de largometrajes son similares a los de los hombres. Sin embargo, la mayor diferencia se observó en la asignación de recursos en las producciones de largometrajes regionales, donde el promedio de los dineros obtenidos por los hombres fue de un 71% superior al de las mujeres. En los Fondos del CNTV, encontramos que las producciones audiovisuales que contaban con mujeres productoras se llevaron el 27% de los recursos en el periodo 2004-2020 versus el 70% de los recursos para proyectos con productores hombres.

3. Guion

En el rol del guion pasa algo similar al de dirección, en varias ocasiones estos dos cargos vienen de la mano, es decir, el director es también el guionista. Entre 1916 y 2019 la participación de las mujeres en los largometrajes de ficción chilenos fue del 6% (cinechile.cl), incluso fue superado por las películas de equipos de guion mixtos que alcanzaron el 10%. Por lo tanto, este también es un rol sumamente masculinizado y que deviene en la misma problemática que se acentuaba en la dirección, las representaciones y las formas en que han sido contadas las historias en la pantalla son el reflejo de una visión hegemónica y sesgada de la realidad, y donde el rol de las instituciones públicas es poder abrir ese espacio masculinizado.

Porque nos parece que más miradas de mujeres permitirían diversificar y no solo que se elijan más proyectos de mujeres, sino que diversificar la mirada, entonces, claro, nos terminados preguntando si hay más historias de mujeres y quiénes las están contando y ahí es como dónde están las guionistas, dónde están las directoras, por qué no tenemos grandes directoras quizás dirigiendo estos proyectos que tratan de temáticas femeninas, no solo por decir que las mujeres hacemos un tipo de cine, porque eso es algo que está en cuestión y que podríamos debatirlo



largamente, pero de porqué el CNTV o las instituciones públicas no toman medidas con respecto a quiénes están contando las historias y cómo podemos disminuir la brecha de quiénes participamos también detrás de cámara (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

Parafraseando a Haraway (1991), el punto de vista es también conocimiento situado, por ende, los testimonios y las historias aún no contadas en el cine suponen la invisibilización de un gran porcentaje de personas que no se ven representadas en la pantalla, así como la instrucción de lo que es de interés o no para el cine chileno.

La primera vez pasó sin pena ni gloria, la segunda vez fue a *pitching*, y me dijeron porque es una película sobre Margot Loyola, y me dijeron... no voy a decir el nombre de la evaluadora, pero una cineasta me dijo “¿Usted cree que le va a interesar a alguien? Una señora tan viejita ahí en pantalla. ¿Cuál es el interés cinematográfico de esto? Para la casa el proyecto con el *pitching* poh” (A, 46, productora/gestora/directora, región de Valparaíso).

Donde yo encuentro que sí falta un poco de... de apertura, lo veo desde el lado del guion, es en los contenidos de la realización que se está haciendo. Porque yo como guionista incluso, me he visto... he sido como de repente machista (risa). (...) O personajes masculinos, más que femeninos, y cuando se toca al personaje femenino generalmente es desde un punto de vista masculino (*Focus* mujeres dedicados a la creación, región de Valparaíso).

En esta misma línea, una de nuestras entrevistadas interpela a los directores y guionistas a romper con la dinámica que ha imperado durante largo tiempo y establece como lógica la mayor inclusión de las mujeres en los equipos de guion, con el fin de ampliar ese conocimiento situado que todas y todos tienen.

Me gustaría dejar hecha una invitación a que hicieran historias mucho más sobre ellos mismos y si no funcionan también es porque quizás no queremos ver tantas historias sobre hombres, entonces hay que darle sí o sí más espacios a mujeres. Como que sea algo más internalizado, como que sí o sí si vai a contar historias de mujeres ten en tu equipo de guionistas más mujeres que hombres porque si no te va a quedar una historia con un punto de vista misógino, aunque no lo querai como que es inevitable (D, 31, productora, región de Valparaíso).

ii. Técnico artístico

1. Montaje

Todo lo contrario a lo que sucede en los cargos de liderazgo, el rol de montaje es un área que las propias mujeres señalan como un espacio femenino. De hecho, de los 336 cargos disponibles para montaje en los largometrajes estrenados entre el 2000 y 2015, el 37% fue ocupado por mujeres (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). Este lugar no solo se reconoce como femenino por los atributos adosados para su desarrollo (paciencia, perfección y sensibilidad), sino porque es parte de la post producción y los tiempos de trabajo son mucho más extendidos que la preproducción y el rodaje. Esto significa, como veremos en secciones siguientes, poder compatibilizar de mejor manera la vida laboral con la vida doméstica y/o la maternidad.

Otro punto que describen como importante algunas de nuestras entrevistadas es que el montaje cuenta con una gran referente chilena, Carmen Brito, que además de reconocerla como una inspiración entrega sus conocimientos a partir de la docencia en diversas escuelas de cine. Esto, según relata una productora, estimuló a muchas estudiantes a dedicarse a ese rol de forma profesional.

En el caso de montaje se daba la situación de que la maestra de montaje durante ese tiempo era la Carmen Brito, no solamente en nuestra universidad si no que en la mayoría de las escuelas. Entonces el hecho de que fuera una mujer, yo llegué a hacer montajes por eso, gracias a ella, y muchas chicas se dedicaron a montaje y ya se profesionalizaron incluso como montajistas a partir de esa inspiración de ver a Carmen como un referente en ese ámbito. (...) y además la Carmen siempre ha tenido un trato muy empático, muy maternal, con sus alumnos y alumnas. Entonces ella te acogía, era imposible digamos no querer seguirla o no querer, tenía la confianza como para trabajar con ella o desarrollarte en un área (A, 46, productora/gestora/directora, región de Valparaíso).

2. Dirección de arte

Dentro de los roles técnicos-artísticos, la dirección de arte es una de las pocas donde la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres. El 63% de los cargos disponibles en ese rol en los largometrajes del 2000 a 2015, fueron ocupados por mujeres (Rojas, Dávalos y Hurtado, 2018). Una de las razones por las que esta área sea vista como un lugar marcado por lo femenino es porque, más allá de las cualidades estéticas que precisa el cargo, es un espacio visto como secundario y por tanto no confiere ningún poder dentro del set. Evidencia de esto es lo que relata una de nuestras

entrevistas:

En ese tiempo, hacer dirección de arte era literal ser una tramoya, no se valoraba la propuesta y tu trabajo en el set era casi como “corre la silla para el encuadre” en un grupo súper masculino (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso)

Además, laboralmente en estos roles, al ser vistos como secundarios, se pueden presentar mayores faltas a los derechos de los trabajadores, aumentando la carga horaria por sobre lo que se encuentra reglamentado por ley. Esto lo experimentó otra de nuestras entrevistadas cuando se dedicó por un tiempo a este rol:


Partí haciendo asistencia de vestuario, utilería, dirección de arte y me moví en el mundo de la dirección de arte. Pero, mi última experiencia, así como grande fue que trabajé en una serie de televisión en la que nos explotaban (N, 34, mediadora/educadora, región Metropolitana).

A pesar de esto, en los últimos años nuestras entrevistadas han visto que los hombres han empezado a interesarse en esta área y los equipos ya no son tan desproporcionados como antes. Lo que para ellas es bastante positivo ya que agrega el valor de la fuerza bruta a un rol que también requiere traslados de escenografías, artefactos u objetos pesados.

Todo el equipo de arte éramos mujeres, el camionero era el único hombre y, claramente, quedábamos cortas de fuerza porque era bajar... todos los días había que armar una casa nueva y los alumnos en práctica que llegaban al equipo de arte siempre eran mujeres, nunca me ponían hombres, nunca ponen hombres, era como... claro, porque todos los alumnos en práctica querían ser directores de foto hombres o directores, pero los hombres no querían entrar en ese equipo en esos años, que esto era en el 2006. La cosa es que nos tenía que siempre ayudar producción porque realmente éramos puras mujeres y bajar todo un camión se nos hacía difícil en cuanto a nuestra fuerza bruta que no era como para hacer todo eso (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

3. Dirección de fotografía

Si dentro de los cargos de liderazgo la dirección y el guion son donde se encuentran menos mujeres, en los cargos técnicos-estéticos la dirección de fotografía es ampliamente reconocida como un campo dominado por los hombres. La cifra de



participación de mujeres en los roles de dirección de fotografía entre 2000 a 2015 recae en solo el 6% (Rojas, Dávalos y Hurtado 2018). Las razones de por qué este espacio ha sido masculinizado obedecen a dos argumentos fundamentales. El primero que nos mencionan nuestras entrevistadas es el que relaciona este rol con la capacidad física de operar una cámara y el segundo con soltar ese control que supone el encuadre y la composición, es decir el punto de vista.


En otras áreas como la fotografía es más claro, que está muy relacionado con la fuerza y las habilidades técnicas (C, 36, directora/docente, región de Valparaíso).

Muchas veces he sentido decir: “no te elegimos ahí porque era en el medio del desierto, muchas horas bajo el sol”. O sea, puedo decidir yo misma eso. Otra que me dijeron: “no, no podemos traer a mujeres porque vamos a una zona de guerra”, pero quiero decidir yo sola si me atrevo a ir a una zona de guerra (...) Yo me enfrenté a esa generación de hombres que me ven con la cámara y me retan porque yo llevo la cámara y yo les digo que este es mi trabajo, que yo quise hacerlo y que si necesito ayuda le pregunto (M, 41, directora de fotografía, Metropolitana).

Yo agarré la cámara de nuevo después de muchos años por el estallido social el año pasado, y salí mucho a la calle y todos los hombres, se ponen delante tuyo, así como que son súper prepotentes, como que no les importa, no mira, cero empatía. Una mujer que anda con una cámara en la calle siempre está mirando no tapar a nadie, no, el hombre le da lo mismo, se mete y se mete nomas, y te tapa y se pone adelante (M, 53, montajista, Metropolitana).

Y es que para una de nuestras participantes incluso los elementos técnicos para desarrollarse en esta área como los estabilizadores y arneses han sido pensados para cuerpos masculinos y es también una lucha que han tenido que sobrellevar las directoras de fotografía. De hecho, es el rol donde las mujeres tenderían a masculinizarse para poder demostrar que tienen fuerza física y, por ende, son capaces de sostener una cámara, utilizar otro tipo de ropa en el rodaje con el fin de no exponerse a la cosificación o demostrar un carácter fuerte para insertarse de mejor manera en el set. Así lo describen nuestras participantes:

Yo veo que las chicas que están en esos cargos, que son profesionales de esa área tienen que ser muy rudas, ¿cachai? Por lo menos las que conozco yo, no me ha tocado ver una... porque siento, me imagino, no me lo han dicho



ni nada, pero siento que es una forma de pararse frente al eléctrico, frente al director de foto que te ve como mina, onda “yo me subo al andamio pa agarrar esto y amarrarlo”, entonces me imagino yo que, si soy demasiado pituca, demasiado fina más te van a decir “yo lo hago (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).

Generalmente tenemos dos ropas para vestirse, una para rodaje y una para nada, y como seguir siendo mujeres. O sea, no tenemos que disfrazarnos de hombre para ir grabar (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

Uno tenía dos cosas que demostrar, que tenías un carácter muy fuerte, ser muy pesada para que te respetaran, y muchas veces también te cosificaban por el físico, te podían molestar por eso. A mí me pusieron, suponte publicidad porno en el computador, era sobre todo en los equipos más técnicos, en realidad siempre mirar, uno tenía que tener un carácter como más masculino entre comillas, para que fuera un poco más aceptado (L, 42, directora de fotografía/directora, región Metropolitana).

No obstante estas declaraciones, actualmente la ACC (Asociación Chilena de Cinematografía), compuesta por seis mujeres y 54 hombres directores de fotografía, la preside una mujer que tiene como objetivo aumentar la participación femenina dentro de la asociación, a través de becas para la cuota de inscripción y otras estrategias de inclusión. A pesar de los números, algunas entrevistadas tienen la percepción que existen más directoras de fotografías de las que se piensa y que en realidad muchas son invisibilizadas o no han podido encontrar su lugar.

Yo sé que hay camarógrafas y hoy en día hay más que antes, yo tengo alumnas de hecho que se han especializado en cámara, y eso lo encuentro maravillosos, pero hay una cuestión ahí como que los hombres arrasan ¿cachai? (M, 53, montajista, región Metropolitana).

No sé por qué estoy metida con las directoras de foto mujeres, pero es que en realidad no hay muy pocas y poco reconocimiento de que hay muchas, porque hay muchas (D, 31, productora, región de Valparaíso).

Hay, yo las conozco, conozco 45 mujeres que podrían entrar en la asociación

[ACC] (M, 41, directora de fotografía, región Metropolitana).


[En relación a contabilizar el sexo y rol de las mujeres en el último concurso del Fondo Audiovisual] lo general fue que muchos equipos que siempre han sido puros hombres tuvieron que empezar a buscar, me llegaron así un par de veces, así como “oye, ¿y conocís alguna camarógrafa?”. Y era así como “loco, yo soy una camarógrafa”. O sea, nos conocemos hace cinco años y todavía no cachai qué hago cámara (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).

Así como me tocó trabajar con algunas eléctricas, equipo eléctrico de mujeres me tocó trabajar hace unos años atrás, no recuerdo el nombre de ellas, pero eran como dos o tres mujeres eléctricas, las primeras que vi y que obviamente van marcando una diferencia (*Focus* hombres del audiovisual, Metropolitana).

A pesar de que se reconoce como un avance el hecho de que en el último concurso del Fondo Audiovisual se pidiera contabilizar en términos de sexo al equipo de trabajo, existen dudas respecto a que los hombres entiendan el porqué de esta necesidad y no sea por cumplir con una cuota en el papel y no en la práctica.

Me llamó un compañero que es camarógrafo de acá de Valparaíso, que se quería tirar a director. Entonces dos días antes del fondo me escribió como...habíamos trabajado una vez juntos, él había sido mi camarógrafo. Entonces, me dice “necesito directora de fotos para mi proyecto”. Yo como “¿Dos días antes del fondo? ¿En serio? ¿Me estai llamando a mi como por paridad o porque quieres que yo te haga la dirección de fotos?”. Finalmente era por paridad y él ya tenía la dirección de fotos lista. O sea, como que quería poner mi nombre y ni siquiera escuchar mi voz con respecto al proyecto, de que era lo que yo opinaba (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).

Tuvimos incluso una reunión con ACC que es la Asociación de Cinematografía de Chile donde se puso en cuestión el tema de porqué en una asociación tan importante como la ACC, que de 60 socios en ese momento y solo dos o tres eran mujeres. Claro, ahí hubo un remezón grande porque tiene que ver con tocar esos círculos de confianza que los hombres



a veces se niegan a romper. Siempre la conversación rondaba finalmente en esto que decían “lo que pasa es que yo siempre quiero trabajar con mi equipo porque he generado como otra vibra con mi equipo, entonces cuando yo tenga algún proyecto alguna vez donde pueda incluir a alguien sí la voy a traer porque yo no soy machista y sí trabajo con mujeres”, pero, claro, siempre se quedan en eso de cuando se diera la oportunidad (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, Metropolitana).

4. Sonido

Al igual que la dirección de fotografía, el sonido es un campo masculinizado y se observa una baja participación de las mujeres en ese ámbito. La percepción de nuestras entrevistas respecto a no conocer o no haber participado en producciones donde el o la encargada del sonido sea mujer coinciden con las estadísticas del estudio de 2018 elaborado por Rojas y compañía donde los resultados arrojaron que entre 2000 y 2015 el 6% de los 319 cargos disponible en el rol de sonido fueron ocupados por mujeres.

Y el tema del sonido, yo no sé porque, pero también, nunca me ha tocado una mujer sonidista, no sé si será por la fuerza que hay que mantener algo ahí la caña, no sé, si será una cuestión así o es otro tipo de, o es como una auto exclusión de las mujeres en ese aspecto y hay discriminación (M, 53, montajista, Metropolitana).

Yo he escuchado de lo que me han dicho ellas es como ponte tú que es muy difícil ser sonidista (...) pero ser sonidista no, porque ser sonidista tienes que tener la caña y tienes que tener músculo (M, 41, investigadora/académica, Metropolitana).

Pese a lo anterior algunas de nuestras entrevistadas comentan que en las últimas generaciones han empezado a aparecer mujeres del ámbito del sonido y de la post producción de este, aunque siguen siendo una proporción bastante menor y similar a lo que sucede en otras áreas técnicas.

Siempre nos enfrentamos a “es que no hay directoras de fotografía”, “es que no hay sonidistas”, “no hay animadoras”, es que sí las hay y lo que pasa es que ustedes no las conocen, entonces a mí me da la sensación de que, por lo menos, el medio se está abriendo un poco a entender de que hay una gran cantidad de talentos de mujeres y de disidencias que están un poco al margen de quienes filman y trabajan constantemente (*Focus* mujeres

dedicadas a la creación, Metropolitana).

Desde mi experiencia, mirando a quienes se han “atrevido”, catcha la palabra que estoy buscando “atrevido”, quienes han incursionado en el tema técnico, en el caso del sonido como las generaciones más jóvenes, veo que el esfuerzo es enorme porque quieren todo lo que venga y me parece súper bien (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, Metropolitana).

Veo que han entrado muchas más chicas al área de sonido, eso he visto. Han entrado más sonidistas, hay más posproductoras de... Sonido era un campo así de puros hombres, yo tengo 42 y estudié no sé, en los 90, y no había mujeres prácticamente en sonido. Y ahora he visto a muchas cabras haciendo sonido, y también mezclando. Yo creo que es uno de los campos como que me llama la atención y son buenas (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, Metropolitana).

iii. Técnico estético

1. Diseño de vestuario y maquillaje


Contrariamente a lo que sucede en la mayoría de los roles de los que hemos analizado en este capítulo, el diseño de vestuario y el maquillaje son campos casi exclusivos de las mujeres. Las cifras son contundentes, entre 2000 y 2015 el rol de vestuarista fue ocupado por un 90% de las mujeres y el de maquillaje por un 87%.

iv. Fuera del set (otros eslabones de la cadena)

Aunque los siguientes ámbitos que veremos no son parte de la producción de las películas, sí son los espacios donde se difunde, exhibe e investiga lo relacionado al campo audiovisual. Además, son los roles que median en los contenidos que vemos en las distintas pantallas y en su valorización simbólica, por eso se hace necesario indagar en la presencia de las mujeres es estos cargos y las dinámicas en estos espacios de poder.

1. Distribución

Según las cifras del informe anual 2018 de estadísticas culturales, el 62% de los trabajadores de las empresas distribuidoras de cine son mujeres. Esta mayor presencia




la confirman nuestras entrevistadas del área, sin embargo, la mayoría de ellas ocupan cargos medios por lo que las grandes decisiones siguen siendo de los hombres, quienes son los dueños en este pequeño mercado chileno. Así lo señalan nuestras entrevistas: “en mi mundo, de los distribuidores y de los exhibidores, todas las mujeres, y habemos muchas, somos mandos medios, en los altos cargos no hay ninguna” (Distribuidora, región Metropolitana); “efectivamente uno desde el principio, uno interactúa mucho menos con mujeres, pero a medida que fueron avanzando los años cada vez había mujeres más relevantes en ciertos cargos y, por lo tanto, yo creo que la participación ha ido aumentando bastante” (T, Inversionista audiovisual/distribuidora, región Metropolitana). No obstante, para una de nuestras entrevistadas el orden social con el que se rige la mayoría de las empresas de cualquier rubro se replica de la misma manera en esta industria, incluso en términos monetarios:

Las mujeres estamos insertas en el mercado laboral, ciertamente que sí y estamos insertas y estamos en los mandos medios y nos va bien en los mandos medios, nos va súper bien, somos respetadas, nuestro pensamiento lo aceptan, los mandos más bajos lo aceptan y nuestro liderazgo, pero hacia arriba no estamos, en los altos cargos no estamos en esta rama del mundo audiovisual (...) Si yo fuera hombre, seguro ganaría el doble, 100% segura. Absolutamente segura, porque lo vi en otros hombres, en otras distribuidoras y sí, si yo fuera hombre seguramente estaría en otro cargo, o sea, en esta empresa seguramente, pero con otro sueldo o tendría otras atribuciones (C, 45, Distribuidora, Metropolitana).

Aun cuando existen mujeres Gerentes de Marketing, de Comunicaciones, de Finanzas, Gerentes de Programación, etcétera, las decisiones de la industria son en cuatro paredes y “las toman entre dos tragos, en un bar, tres dueños de la empresa”;

Las decisiones de industria se toman entre los tres Gerentes Generales de Cine Hoyts, Cineplanet y Cinemark, no hay mujeres en ese *board*, solamente hay hombres y son ellos tres, ellos deciden las decisiones de la industria. Allí en esas decisiones de industria participan tres distribuidores solamente cuando son decisiones muy importantes y son tres hombres también (C, 45, Distribuidora, Metropolitana).

De hecho, a pesar de la mayor presencia de mujeres en estos cargos siguen operando malas prácticas como el *mansplaining* y el acoso o el trato condescendiente hacia las mujeres, por lo que muchas han debido forjar un carácter fuerte para poder llegar al piso donde quieren estar. Aunque en voz de una de nuestras participantes este peso extra no debiese ser el modelo imperante. También existen visiones opuestas respecto



a la forma de operar, ya que para una entrevistada del mismo sector en algunas ocasiones se considera que las sensibilidades de las mujeres chocan con la toma de decisiones o la resolución de problemáticas.

A veces desde el mundo como más femenino enfrentamos problemáticas de una manera distinta y a veces está bien y a veces... y a veces se aplican bien, a veces funcionan bien y otras veces no funcionan y hay que dejar muchas cosas de lado, sensibilidades de lado para poder avanzar. (...) Y en eso, nos hemos dado cuenta en el camino que a veces es bueno como dejar esas sensibilidades de lado para poder levantarse desde un punto de vista más concreto (T, 49, Inversionista audiovisual/distribuidora, Metropolitana).


Finalmente, para nuestras entrevistadas este campo funciona muy similar al de cualquier empresa, donde ellas deben sortear los mismos inconvenientes que se presentan al ser mujer, madre y profesional de cualquier ámbito masculinizado o cualquier sector. Pero cuando tratan con jefas mujeres, notan la diferencia que se expresa en mayor empatía y una mayor organización en los tiempos en pos de priorizar las necesidades tanto de las empresas como las personas.

2. Mediación

Según el Estudio Diagnóstico de la Formación de Públicos para el Audiovisual en Chile elaborado en 2017, se observó que del total de agentes de la región Metropolitana y Valparaíso involucrados en la mediación y formación de públicos el 51% correspondería a roles ocupados por mujeres versus el 49% por hombres. La proporción entre lo que sucedía en la región Metropolitana y Valparaíso no tenía grandes diferencias. La paridad dentro del área es algo que también manifiestan nuestras entrevistadas, incluso declaran que existen más mujeres, convirtiéndose en un espacio de mayor seguridad para ellas. Esta mayor participación la relacionan con la labor de educación que es asociada mayormente a lo femenino. Incluso una de nuestras entrevistadas confiesa que en su grupo trabajan más con mujeres que hombres:

La verdad es que generalmente trabajamos puras mujeres en los proyectos, te debo ser sincera, la mayoría de las personas, no es por discriminar, tenemos amigos también que están incorporados, pero de los 15 igual eh... hay tres, por ejemplo, cuatro, pero sí la verdad es que la mayoría somos mujeres (F, 37, mediadora, región de Valparaíso).

A pesar de esta ventaja, las condiciones laborales son similares a las del resto del



audiovisual y los trabajadores de la cultura en general: trabajan por proyectos y emiten boleta de honorarios. Por lo que la continuidad de las acciones que generan es bastante débil y no permite planificar periodos más largos.


Desde nuestro programa hacemos cosas muy buenas, tenemos hartos súper buenos resultados, pero siempre estamos pendiendo de un hilo porque no tenemos financiamiento regular y todas las personas que trabajan conmigo en mi equipo están a honorarios, entonces yo creo que ahí está un poco como súper débil (N, 31, mediadora, Metropolitana).

Un dato importante que surgió desde un integrante de proyectos de mediación/formación es que a pesar de que las niñas tienden a retrotraerse más que los niños a la hora de opinar o hablar en público, ellas tienen ideas más complejas y diversas, por lo que su mirada es más enriquecedora para el grupo y terminan liderando los equipos. Lo paradójico es que, más allá de lo interesante o no que pueda ser su visión, ofrecen algo que no es visto generalmente en la pantalla y tiene que ver con ese punto de vista que ha sido excluido del cine y el audiovisual.

Ya llevamos harto tiempo haciendo esto, talleres y trabajando directamente con niños y niñas, normalmente las mujeres hacen un trabajo muchísimo más interesante desde el punto de vista de la sensibilidad que tienen, incluso la cantidad de elementos que aportan en cualquier sentido, desde el punto de vista del guion, desde el punto de vista del trabajo de la fotografía, en fin, en general por lo menos a nivel escolar, los hombres están mucho más en un rollo de trabajar desde cuestiones como... de un tipo de cine muy, si se quiere, comercial o con un montón de rasgos desde los estereotipos, de la acción, de la sangre, de las persecuciones en auto y esas cosas, y en general las mujeres tienen una mirada mucho más amplia, mucho más compleja, más diversa, eso es algo que lo he constatado bien a menudo y normalmente son las mujeres las que terminan liderando casi todos los proyectos de cine cuando trabajamos en la escuela casi siempre (*Focus hombres del audiovisual*, Metropolitana).

3. Investigación y academia

Dentro de las mujeres que participaron en este estudio, además de las que se convocaron específicamente por su rol de docencia, existen varias que lo ejercen como una segunda labor o como un soporte económico estable para poder sostener sus roles creativos y técnicos, que en muchos casos obedecen a otros tiempos dependiendo del cargo o papel en el que estén insertas.




Respecto a la participación de las mujeres en la docencia, nuestras entrevistadas no ven grandes diferencias, más bien lo consideran proporcionado. Sin embargo, como ya apuntamos, los cargos directivos siguen siendo el campo de los hombres, reproduciendo un modelo de sociedad vertical en donde las mujeres han logrado insertarse, pero mayormente en los mandos medios. Debido a lo anterior, tal y como lo vemos en otras áreas, se va generando mayor desgaste en las académicas por conductas arbitrarias de pares docentes y administrativos, recelos, *mansplaining*, la dinámica de competencia que se establece en la academia e incluso menosprecio por la labor y el enfoque más rupturista de algunas.

Con tipos que van... hacen como la coordinación académica, de repente no te avisan las cosas, como que si no existierai, y es como una forma de *bullying* igual. O los contenidos que se pasan, y ellos se quieren llevar los mejores, y tú como los peores. Después como que se pican porque pasan como otro tipo... Una vez yo pasé posporno, o algo así. Pasé a unos autores medios fuertes, y estaba horrorizado. Así “¿cómo pasai esto?”, y yo le dije, “pero si estamos, no vamos a cambiar de era, o sea son parte de la cinematografía, de las nuevas tendencias, o de la nueva estética”. (...) Y después el tipo se picó y él empezó a pasar esas materias porque yo no podía estar más arriba que él. Era como... (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, Metropolitana).

Pero lo he visto más en lo académico creo, que ahí hay un lugar de alto machismo, y tiene una verticalidad por cómo funciona las instituciones en general que uno lo puede notar mucho más claro y definido, en el trato o las palabras utilizadas (...) toda esta verticalidad y forma de organización que tiene la universidad, rangos jerárquicos, la carrera académica es un lugar mucho más competitivo, como carrera académica, entonces es más duro ahí (C, 36, docente, región de Valparaíso)

Otra de las conductas que revelan nuestras entrevistadas es que tanto los alumnos como el cuerpo administrativo tienden a cuidar mayormente el espacio de los académicos que de las académicas. Esto se refleja en que los alumnos apelen más a solicitar prorrogas de entregas a sus profesoras mujeres que hombres, o que se les cuestione más el discurso o competencias a las profesoras, tener que tolerar conductas machistas arraigadas por la crianza tanto en alumnos como coordinadores/as. Pero las propias docentes hacen su mea culpa al sostener que muchas veces actúan como mamás porque las tratan como mamás, lo que va en desmedro de su propio tiempo y estabilidad emocional.



Por otra parte, todas las mujeres que participaron en este estudio que se dedican a la docencia como primera o segunda actividad, trabajan mayormente a honorarios o a contrata. Por lo que, a pesar de la estabilidad que ofrece la docencia, no gozan de condiciones laborales que les permitan sostener una buena previsión social, si es que la tienen. Incluso confiesan que la remuneración es bastante baja, sobre todo en la educación pública.

Las mujeres que hacemos clases no tenemos derecho a ISAPRE, ni que nos paguen las AFP, ni vacaciones proporcionales, no se nos toman en cuenta el tiempo de preparación de clase, solo la clase hecha. Si los niños se van a paro las clases no se pagan, nadie sabe si tienen continuidad de trabajo de un año pa otro, entonces es bien complejo (M, 46, Directora/guionista, Metropolitana).

En el mundo de la docencia se paga pésimo, pésimo, cada vez hay más trabajo y es menos remunerada la hora de trabajo porque no solo es asistir a la clase y estar online, sino que es todo lo demás, lo otro que significa, máxime cuando el trabajo del guion es tan de constante revisión, reescritura, de leer mucho, son muchos alumnos, entonces es agotador (R, 64, Docente, Metropolitana).

Mi trabajo más estable es en la universidad haciendo clases en el taller de primer año, que es el taller integrado de realización. Esa es mi pega estable a honorario de marzo a diciembre, de enero a febrero estoy cesante (...) es una discusión para nosotros en la universidad, el hecho de que yo estoy trabajando en la universidad el año 2009 y nunca me han contratado. Salí de la universidad, estoy trabajando desde ese tiempo y digamos que no te suben el sueldo, yo por supuesto gano más desde ese primer año a ahora, pero es porque también tengo más horas, pero como institución esta no nos valora por ser artista y claro que hay una diferencia por ser mujeres (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

La universidad es súper mal pagada, tengo media jornada y es súper poca plata, no me alcanza para vivir (...) me impresiona lo mal pagado que es la Universidad de Chile, porque también, y también lo otro que en esa época cuando estaba loca trabajando, hacía clases como en 4 universidades; tenía en la chile media jornada y hacía en el UNIACC, hacía en ARCIS, en la Universidad de Valparaíso, no, una locura ¿cachai? y en las universidades

privadas te pagan el triple, es un cuestión impresionante y por eso también lo hacía (M, 53, Montajista/docente, Metropolitana).


Otro ámbito, que muchas veces va ligado a la docencia, es el de la investigación. Dentro de este eslabón, en voz de uno de nuestros participantes, “las grandes historiadoras de cine son mujeres” (*Focus hombres del audiovisual*, Metropolitana): hablamos de Eliana Jara, Jacqueline Mouesca o Alicia Vega, reconocidas como pioneras y las primeras profesionales del área. Pese a esto, una de nuestras entrevistadas apunta que “ninguna de esas historiadoras ha sido realmente reconocida con el rol y la importancia en que tienen en cómo han narrado, (...) las primeras historiadoras mujeres le dieron un tono de profesionalización a algo que era como anecdótico” (*Focus Mujeres dedicadas a la investigación y docencia*, Metropolitana).

Para una de las investigadoras que entrevistamos, el hecho de que estas mujeres se hayan posicionado como grandes referentes tiene que ver con que se introdujeron en campos de la academia que “no son propios de la tradición, y que por lo tanto no hay muchas figuras de poder a los que uno tiene que disputarles” (M, 41, investigadora/docente, región Metropolitana). Cuando se habla de los espacios de disputa en el campo del cine estos se refieren fundamentalmente a la teoría, que aún es un dominio masculino, por lo que todos los otros espacios que se identificaban como de menor rango o jerarquía son donde se introdujeron estas pioneras. Incluso en la actualidad, algunos espacios siguen siendo menos reñidos y es donde las mujeres se despliegan: las prácticas del cine.

Y en particular estudio festivales de cine, que somos puras minas, o sea puras minas, dos chicos gay. Te estoy diciendo, esto es en el mundo [rfe], ahí brígida mujer, ya bueno ya si hay hombres, pero los hombres son muy marginales. Todos los *big names*, todas las grandes referentes son casi todas mujeres, en un 95%. Y yo creo que no es casualidad tampoco, porque el tema era un tema marginal, que nadie pescaba, que no era importante y entonces alguien lo pescó y lo transformó, y cuando se puso de moda, empezaron a haber más chiquillos (M, 41, investigadora/docente, Metropolitana).

Otro espacio referido a la investigación o periodismo cultural es la crítica de cine, que se configuró de la misma forma que la teoría, como un espacio masculino. Nuestros entrevistados especialistas nos hablan de un sesgo hacia las mujeres respecto a sus gustos a la hora de escoger géneros, donde supuestamente se les atribuye a las mujeres el melodrama o el musical.

Yo te diría que la crítica de cine era uno de esos ámbitos en los que a las



mujeres no se les valoraba mucho o no se les incentivaba mucho ese lado y yo creo que tiene que ver con cierto prejuicio como bien absurdos, vistos desde hoy día, como no sé, que las mujeres se fijaban más en ciertos géneros que no eran tan bien vistos como melodramas o cosas así o musicales que hombres como grandes críticos desdeñaban (*Focus* hombres del audiovisual, Metropolitana).

De hecho, una de las participantes dedicadas a la crítica de cine señala que aún es difícil la validación entre los hombres, porque suelen restarle seriedad a su trabajo por solo el hecho de ser mujer, lo que a veces influye en la autopercepción de su propia labor.

Si siento que todavía es rudo ser mujer y ser crítica mujer es complicado. Es complicado porque, instintivamente hay algo que todavía funciona, opera, en términos de que solo un crítico hombre puede ser serio, ¿entiendes? (...) uno tiende un poquito a dispararse en el pie y decir “no, yo no”, y tiende a “aceptar” cierto ninguneo, a pesar del carácter y a pesar de haber sido criada como fui criada y a pesar de haber sido súper apoyada, uno tiende un poquito a aceptar cosas que no debería aceptar. El *mansplaining*, existe (A, 65, crítica de cine, región Metropolitana).

En el ámbito de la investigación suele ocurrir una lucha similar de validación, además es un campo que reconocen como muy competitivo, por lo que no son espacios donde se trabaje desde estrategias colaborativas, sino más bien opera lo contrario, sobre todo entre hombres.

No es como que alguien me haya cerrado las puertas- Ahora estoy segurísima que ser hombre en ciertos contextos debe haber sido más fácil, que todo lo que yo me he peleado habría sido menos la pelea, tampoco es imposible, pero está ahí, ¿sí? (M, 41, investigadora/docente, región Metropolitana).


Finalmente, aunque existen mujeres en el campo de la investigación en Chile, a juicio de una de nuestras docentes, el acceso sigue siendo menor en las mujeres por la dificultad de emprender y compatibilizar carreras de posgrado o doctorado con la maternidad. Problemáticas que se despliegan en diversos campos de la academia y las mujeres.

4. TRAYECTORIAS FEMENINAS Y BARRERAS DE GÉNERO EN EL MEDIO AUDIOVISUAL

La sección a continuación busca caracterizar, a lo largo de todo el ciclo de producción audiovisual —con especial énfasis en el cine—, los modos en que las trayectorias biográficas y profesionales de las mujeres se encuentran marcadas por su condición de género, y las barreras específicas que enfrentan a la hora de insertarse y desempeñarse en el campo. Iniciaremos caracterizando una barrera inicial: la falta de referentes femeninos que enfrentan las mujeres a la hora de pensar sus posibilidades en el campo, y los modos en que esta opera como limitación a sus desempeños. Luego avanzaremos describiendo los sesgos de género que atraviesan el período de la formación audiovisual, ofreciendo algunas claves desde la experiencia empírica que permiten comprender qué sucede entre las aulas mayoritariamente femeninas, a los años de inserción profesional, donde las mujeres son excepciones. En tercer lugar, examinaremos con detención los mandatos de género que pesan sobre las mujeres (y como contraparte, en los hombres), y las formas específicas en que esas pautas normativas y exigencias diferenciadas terminan expresándose como limitaciones al desarrollo profesional de las mujeres en el campo audiovisual. A continuación, abordaremos dos tipos de barreras de género que obstaculizan las trayectorias femeninas en el ecosistema audiovisual, poniendo énfasis en sus expresiones cotidianas: las barreras materiales —que empiezan en el propio cuerpo y pasan por sus economías y financiamientos— y las barreras simbólicas —que cubren una amplia gama de discriminaciones, menoscabos y posiciones desventajosas—. Seguiremos describiendo una de las más significativas dimensiones de la exclusión y de la postergación de las carreras de las mujeres en el cine: su experiencia de maternidad y de cuidados. Finalmente, profundizaremos en una temática delicada, que lamentablemente el circuito audiovisual ha conocido de cerca: la violencia y el acoso sexual como barrera de género para las mujeres.

a. Insertarse en un campo sin referentes femeninos

¿Cuáles son los caminos que pueden llevar a las mujeres a desenvolverse profesionalmente en un campo masculinizado como el del cine? La composición de nuestra muestra de entrevistadas es diversa: es posible identificar que algunas de las mujeres que terminan desempeñándose en el mundo cinematográfico relatan una infancia marcada por la cinefilia familiar, en la que ciertas figuras de la infancia —padres, madres, hermanos o profesores— ocupan un rol de mediadores significativos del gusto por esta disciplina artística. Otras, en cambio, fueron descubriendo los oficios del cine en el mundo universitario, sin mayores referentes familiares y llenando los



vacíos formativos a punta de iniciativa autónoma. Sin embargo, en su amplio espectro de orígenes sociales e historias personales, la mayor parte de las mujeres entrevistadas distingue en el ser mujer una dificultad significativa para introducirse al mundo del cine, puesto que se trata de un campo donde escasean los referentes femeninos y las mujeres tienden a ser relegadas a roles invisibles o secundarios.


En los distintos ámbitos de desempeño del mundo audiovisual, las entrevistadas coinciden en que las historias de las mujeres en el cine no han sido suficientemente contadas: “no está bien contada, no está contada. O sea, está en alguna parte, quiero decir está contada mal o a medias” (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana). Desde el campo de la investigación cinematográfica, por ejemplo, nuestras informantes apuntan que siempre han existido más hombres, pero que existen grandes nombres femeninos que han sido invisibilizados, así como también sus temáticas y perspectivas de estudio:

Una gran investigadora que es Jacqueline Mouesca; una gran investigadora académica que es Alicia Vega, que es educadora; y otra investigadora que es Eliana Jara que estudió el cine mudo chileno. Todas esas investigadoras de cine chileno que yo te menciono fueron las que estudiaron cosas que nadie más quería estudiar (M, 47, académica, región Metropolitana)

Los primeros trabajos historiográficos serios que hay de la historiografía chilena son realizados todos por mujeres. Y ninguna de esas historiadoras ha sido realmente reconocidas con el rol y la importancia que tienen en cómo han narrado nuestra la disciplina (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y la docencia, región Metropolitana).

Insisten, además, que las mujeres han ocupado un papel importante en trabajos invisibilizados (*below the line*), más allá de la dirección cinematográfica, y esa historia tampoco ha sido recogida. Para muchas de las entrevistadas, los proyectos que logran desenterrar el mérito de aquellas mujeres del campo —tanto en el plano internacional como en el ámbito local—, contribuyen activamente a la conformación de referentes, que para las mujeres siempre han sido más débiles:

Uno lee la historia de que la primera persona que hizo ficción en el mundo es Alice Guy, que es mujer y ¡guau! Ver ese documental fue impactante, porque la loca fue muy *clever*, adelantada, de ir haciendo efectos especiales... en el tipo de historia, las primeras historias que integraron a comunidades afro en el cine, historia, guion... Y además su mandato que tenía en la pared era “Be Natural”, o sea, era así absolutamente visionaria,




taquilla y fue absolutamente invisibilizada, silenciada y eso es sumamente violento. ¿Cuántas Alice Guy? Todas somos esa Alice Guy que partió esto y se le eliminó. Es muy fuerte, es muy fuerte (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

La ausencia de mujeres en la historia del cine ciertamente se proyecta hasta nuestros días, y se manifiesta en la actualidad en una clara inequidad del acceso de las mujeres a los cargos de poder y visibilidad pública. Las mujeres no disponen, tampoco, de referentes en puestos de estatus simbólico elevado: ello se encuentra institucionalizado en universidades y agrupaciones gremiales: “los directores de escuela son hombres — señala una entrevistada—, las secretarias son todas mujeres” (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso). Aunque ya abordamos con mayor detención esta distribución de los roles por género en secciones anteriores, cabe aquí resaltar que la falta de figuras femeninas en los espacios de visibilidad del mundo del cine tiene un efecto performativo, pues desalienta las expectativas de las nuevas generaciones de mujeres que conformarán el campo del futuro. Por ello, especialmente quienes se desempeñan en el campo de la educación y mediación cinematográfica, enfatizan la importancia de promover nuevos referentes femeninos para las niñas, y sensibilizarlas en áreas de desempeño que nunca les han sido mostrado:

Que vean a una mujer presentando su película, demostrándoles que sí, que sí es posible, a pesar de todas las adversidades, sacar adelante tus proyectos y tus sueños es tan importante, que es algo que debiéramos subrayar y que deberíamos seguir haciéndolo permanente. Si nosotras, si yo cuando niña hubiera tenido la posibilidad de tener un referente así a través de una película, quizás hubiera contado otra historia o los procesos se hubiesen acelerado (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Eso hay que hacer entrenamiento, hay que hacer escuelas, hay que ir a las escuelas y decirles a las niñas que eso existe, que existe ese trabajo porque no lo saben (M, realizadora/directora fotografía, región Metropolitana).

Un hallazgo importante en relación a la formación de referentes en quienes se desenvuelven profesionalmente en el campo nos conecta con el siguiente punto: las barreras de género que experimentan las mujeres en el momento de su formación profesional. Algunas de las entrevistadas identifican en sus propias trayectorias esta ausencia de figuras femeninas como una carencia gravitante; otras, lograron establecer vínculos productivos con algunas profesoras destacadas a las que recuerdan con



admiración y cariño. Esa presencia de profesoras mujeres ha marcado, en numerosas ocasiones, la senda de las generaciones actuales:


Yo siento que algo que me influyó [...] de manera no tan positiva, creo que fue la falta de referentes cuando yo estaba estudiando. Siempre las profesoras eran de montaje, de producción, de arte o guion. Pero profesoras de taller... yo tuve puros profesores hombres que, en el fondo, obviamente se sentían identificados con las historias de mis compañeros sensibles (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana).

En el caso de montaje, se daba la situación de que la maestra de montaje durante ese tiempo era la Carmen Brito, no solamente en nuestra universidad si no que en la mayoría de las escuelas. Entonces el hecho de que fuera una mujer... yo llegué a hacer montajes por eso, gracias a ella, y muchas chicas se dedicaron a montaje y ya se profesionalizaron incluso como montajistas a partir de esa inspiración. De ver a Carmen como un referente en ese ámbito [...] Ella era una inspiración muy importante, y además la Carmen siempre ha tenido un trato muy empático, muy maternal, con sus alumnos y alumnas. Entonces ella te acogía, era imposible digamos no querer seguirla (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Teníamos profes increíbles como Andrea Chignoli, que es una exigente máxima, pero también seca y acogedora. Entonces a mí me marcó mucho eso, esos referentes, Andrea como maestra (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

b. Los sesgos androcéntricos de la formación audiovisual

Como en otros ámbitos, un espacio relevante de reproducción de estereotipos y barreras de género tiene lugar en el marco de la experiencia educativa. La formación audiovisual en Chile, en sus diferentes especialidades y énfasis, no constituye el inicio del problema, pero es posible identificar cómo en esta se proyectan y profundizan una serie de disposiciones y estilos de crianza que terminan separando la trayectoria de hombres y mujeres. Es importante, en este sentido, volver a mirar críticamente los procesos mediante los cuales se conforman los intereses, los gustos y las inclinaciones de las y los estudiantes: aunque se nos presenten, en primera instancia, como disposiciones innatas o naturales, existe un programa cultural que refuerza ciertas habilidades y competencias en los hombres en desmedro de las mujeres.




Estando en la Universidad de Chile, cuando alcancé a trabajar a la carrera de Cine, había poco interés por lo técnico por parte de las chiquillas. Asumo ahora, con el tiempo, que no solo era una cuestión de interés, sino que estaban marcadas desde pequeñas. Todo el ámbito tecnológico es de mayor interés de los niños por una cuestión de crianza, y yo creo que se va a ir resolviendo en la medida en que se visibilice... (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

A lo largo de nuestro trabajo de campo, numerosos entrevistados han distinguido las salas de clases como un espacio medular en la construcción y reproducción de las diferencias de género en el mundo audiovisual. Eso se expresa a través de múltiples formas de sexismo en el aula, que van desde pequeños gestos como prestar más atención a las preguntas de los hombres o estimular su participación en roles de mayor prestigio, a situaciones de abierta discriminación e incluso de humillación de las estudiantes mujeres. Nuestras informantes indican, además, que los programas y sus bibliografías/ visionados están compuestos mayoritariamente por autores hombres, y en general la historia del cine se relata desde una perspectiva androcéntrica. Las mujeres que entran a estudiar carreras audiovisuales deben enfrentar persistentes comentarios que desacreditan sus capacidades para desenvolverse en ciertas áreas — especialmente las de poder y las relacionadas con el mundo técnico—, y deben luchar con sus propias fronteras mentales que les dificultan visualizarse ocupando alguno de estos roles tradicionalmente masculinos. Algunas de las siguientes citas que ilustran el sexismo en el aula pueden ser de ayuda para dimensionar la gravedad del problema, que atraviesa las relaciones entre profesores y estudiantes y también entre los propios compañeros:

Hace algunos años atrás, había docentes que cuando hacían clases en primer año, entraban a las salas, miraban a las mujeres y decían “qué bueno, hartas asistentes de producción”. Eso hoy día sería impresentable (*Focus* hombres audiovisual, región Metropolitana).

Ese profesor, en segundo año de la universidad se me acercó y me dijo que las mujeres... bueno, era el típico profe que tiraba todas las tallas machistas todo el tiempo: que las mujeres no, que las mujeres no pueden. [...] Y una vez me paró y me dijo: “Mijita, no pierda el tiempo, vaya a sacarse unas fotitos bonitas por ahí, pero usted no está para estudiar cine” (F, 37, mediadora, región de Valparaíso).



En los contenidos de la carrera era muy evidente en esos tiempos la discriminación hacia las mujeres en lo que fuera técnico. O sea, las mujeres siempre éramos las últimas en llegar a las cámaras y se genera un círculo de autocensura, porque una misma se empieza a censurar, a decir “no en realidad yo no puedo esto, yo no sé” o te da vergüenza preguntar (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).


Las que quieren ser directoras de fotos, ahora... ya se está ampliando un poco más el campo, pero hasta hace unos años atrás prácticamente sufrían una humillación en la sala de clases por querer ser directora de foto. Lo mismo las productoras: ahora se ha ido modificando un poco por la cantidad de chicas que quieren hacerlo, pero el trato sigue siendo igual peyorativo en la sala (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Al final se acercan ellas a consultar y decir: “Qué genial lo que haces tú, ojalá yo lo pueda hacer” y yo le digo: “claro, tú también lo puedes hacer, ¿por qué no?” Y me dicen: “es que no sé, igual hay que tener mucha personalidad, igual es como difícil...” y empiezas a ver todas estas inseguridades desde ese momento. Entonces cuando ya llegan, si es que algunas llegan a la escuela de cine a estudiar ya vienen con todas esas inseguridades y además como, lo decía también, todo se potencia desde que son pequeñas (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

No es solo una actitud, una disposición previa, sino que también pasa algo en el proceso de la educación, porque por ejemplo les han dicho a algunas chicas que yo conozco: “ya, pero váyase a otra área”, “¿qué está haciendo en esta área?” (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

Vi a las chicas pasándolo mal en ese sentido. A mí misma, como profe, me tocó muchas veces pararles los carros, no a compañeros laborales, sino que a estudiantes por esta evidente lógica machista (C, 36, realizadora/académica, región de Valparaíso).

A estas múltiples formas de sexismo en la sala de clases, se suman las situaciones de acoso sexual por parte de compañeros y profesores. Nuestros informantes coinciden en



que, en los últimos años, bajo el influjo del *Me Too* —que tuvo origen, precisamente, en el mundo audiovisual estadounidense— estas experiencias han dejado de ser normalizadas y encuentran algunos canales de expresión que antes no existían. Sin embargo, el acoso en el contexto universitario está lejos de ser erradicado, y muchas de nuestras entrevistas pueden relatar sus propios testimonios en este sentido. Es necesario enfatizar que las situaciones de acoso sexual no solo tienen un efecto psicológico en las mujeres que las experimentan, sino que además tienen otros costos propiamente formativos que constituyen una barrera de género específica:

Yo tuve de profesor a [profesor universitario] que es un machista brutal y decía comentario sexistas continuamente, comentarios homofóbicos, cuestionaba mucho más fuertemente las decisiones que las mujeres tomaban... [...] También tuve de profesor a [profesor universitario] que, por ejemplo, tenía constantemente miradas inapropiadas (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).

El hecho de que una compañera diga que tuvo un momento de acoso con un compañero... el proceso de sumario es un proceso muy largo y puede tomar años, y entre medio este personaje puede todavía seguir yendo a las clases y la que queda afectada es la compañera. Y ella es la que finalmente, en algunos momentos, lamentablemente toma la decisión de salirse de la carrera. [...] Entonces es complicado, porque en el ámbito universitario hay mucha burocracia entre medio (S, 27, programadora festival, región de Valparaíso)

La densa trama de dificultades que experimentan las mujeres en su paso por la formación universitaria tiene un efecto claro y devastador: aunque pueden incluso ser mayoría en las aulas, la tasa de deserción de las mujeres es más alta y sus inserciones profesionales son significativamente más débiles que las de los hombres. Como resume una participante del *focus group* de mujeres en la producción y distribución, “La mayoría, aunque sienten el cine, dudan de que ellas mismas puedan terminar la carrera. Entonces tenemos mayoría de mujeres en las aulas, pero se gradúan muy pocas y cuando se gradúan, pues no logran trabajar ni en el plano técnico ni el plano creativo”. Las entrevistas manifiestan conciencia acerca de esta problemática en la inserción profesional femenina, y consideran que las universidades deberían abordar desde un enfoque de género estas barreras persistentes. Del mismo modo, distinguen una serie de hitos en sus propias trayectorias que han resultado marcadores para seguir en la carrera cinematográfica: encontrar espacios de creación, de validación y de apoyo colectivo parecen ser las claves para que las mujeres se atrevan a dar el salto a la

dirección o a roles que les resultan esquivos.


Fue un impacto, si nadie esperaba nada de mí, si fue un proyecto en el cual tenía súper pocos recursos... mis compañeros eran secos, había personas mayores con ideas mucho más decantadas, mi proyecto no tenía un peso. [...] Y cuando salió (el cortometraje) le fue súper bien. Y también fue un marcador el que las comisiones de la universidad, que en ese año estaba la Alicia Scherson y Álvaro Díaz, ambos me llamaron para pedirme el corto para algo más y ahí uno dice: “parece que efectivamente algo hay ahí que yo no veo tan tangible” (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

En este sentido, las mujeres del campo valoran las transformaciones que se vienen produciendo en tiempos recientes, e intentan integrar una nueva disposición en su propia práctica. Quienes se desempeñan como profesoras, entienden la importancia de su papel de promotoras del cambio, e intentan motivar a sus estudiantes a cruzar las fronteras: “Si tengo una chica que quiere la cámara: ‘¡vamos! Súbete a la escalera, pon la cámara, esa es tu pega’. No segreguemos al arte o al montaje, empujémoslas a que se atrevan a experimentar ciertos roles que antes no se pensaba que una mujer pudiese hacerlo” (M, 46, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

c. Mandatos y expectativas de género en el medio audiovisual

Los modos en que las mujeres son socializadas e introyectan imperativos de género a lo largo de sus biografías incide de modo directo en sus desempeños en el campo audiovisual. Estos entrenamientos culturales, que a menudo se manifiestan de modo inconsciente, se ven reforzados en la formación e inserción profesional de las mujeres en el cine, adquiriendo dinámicas específicas de este sector productivo que requieren un examen atento. En este apartado, describiremos algunos de los rasgos socioculturales que marcan la participación femenina en el campo, examinando los modos en que condicionan sus desempeños y operan como barreras de género.

El primer elemento, sumamente reiterativo, que encontramos en nuestra indagación empírica, guarda relación con la **inseguridad** como rasgo distintivo de las mujeres que buscan insertarse en el campo audiovisual. Experimentada como barrera desde los primeros momentos de la formación, esta sensación de no pertenecer o de no estar en el nivel requerido está presente en muchos de los testimonios recogidos. Las mujeres, explica una periodista cultural entrevistada, “se construyen desde un ‘no poder’”. Desde: “este es tu límite, no lo puedes hacer” (A, 42, directora festival, región Metropolitana). La mayor parte de las mujeres van encontrando, en la medida en que




su desarrollo profesional se asienta, un modo más afirmativo de comprender su lugar en el campo, y dejando atrás este sentimiento dislocado o de inferioridad. Aunque se observan algunas transformaciones y avances, se trata de un entrenamiento cultural sumamente arraigado y continuamente reforzado en el medio profesional. Las voces de nuestras entrevistadas son elocuentes a la hora de caracterizar el nivel de penetración de la inseguridad femenina:

Yo creo que esa es la gran barrera que hay que cruzar. Insisto, no tiene que ver solamente con los factores externos, tiene que ver también con la autoestima... con tener la oportunidad de poder hacer ese proceso de autovaloración que yo he hecho, porque muchas mujeres no lo tienen (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Al principio cuesta que se animen porque saben que se exponen al chiste cruel, hiriente, asociado al hecho de ser mujer ¿no? Entonces, ese paso a veces hace que algunas chicas se inhiban y que prefieran tener un lugar quizás más detrás, en una zona donde sean menos visibles (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).

Creo que el gran cambio ha venido desde nosotras mismas, desde el hecho de que el hecho de que nosotras mismas estamos reeducando a nuestros propios compañeros de trabajo en cómo tratarnos, en cómo movernos, en cómo situarnos, y dándonos valor a nosotras mismas en lo que somos. Entonces: “Ay, yo soy directora y punto”, o “Soy directora de fotos y soy mina y me siento orgullosa de eso”. O sea, como que ya no... no es que soy camarógrafa no más, antes nos opacábamos a nosotras mismas, y ahora no, estamos empoderadas (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Como contraparte de esta inseguridad estructural de las mujeres, muchas de aquellas que han logrado un lugar de visibilidad y/o reconocimiento en el campo audiovisual tienden a pensarse como una “**excepción**” dentro de aquel programa cultural androcéntrico. En este sentido, aunque son capaces de reconocer esa inseguridad como la norma, relatan una trayectoria personal atravesada por otros tipos de recursos: tener personalidad, ser una persona “porfiada” u obstinada, no tener miedo de decir las cosas a la cara. Este tipo de posturas aguerridas resultan frecuentes entre nuestras entrevistadas, y constituyen para ellas una forma de explicar su propio éxito en el mundo del cine.




Si tuviera que pensar en algo que me caracteriza es que soy una persona muy porfiada, entonces creo que cuando se me mete algo en la cabeza voy con todo, aunque me digan que no. Y yo creo que eso es lo que más me motiva, cuando la gente me dice: “no tienes que hacer esto”, es cuando más ganas me dan de hacerlo (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

En este medio, en general, uno se rodea con mujeres bastante fuertes, con caracteres bastante fuertes. Y en esa época mi jefa —la dueña de la empresa— era una mujer de carácter muy fuerte. Yo también de alguna manera me crié un poco así. Por lo tanto, claro, lo que podría distinguir es que en general me he relacionado con personas de mucho carácter dentro del medio y sobre todo mujeres (T, 39, asociatividad, región Metropolitana).

Yo vengo de esta generación en que son pocas mujeres y muchos hombres, y donde cuesta mucho hablar. O sea, yo como soy habladora y me da lo mismo, peleadora, logro entrar, y mis amigas igual somos todas de este estilo. Pero ha sido históricamente, un poco menos ahora, pero ha sido una lucha constante como por hablar (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

Tengo una personalidad súper fuerte y creo que es algo que he ido observando y, de hecho, el libro que voy a sacar ahora en enero habla de esto mismo. Entrevisté a 15 mujeres realizadoras y a siete de ellas sobre su trayectoria, y esta era una respuesta que apareció una y otra vez. Y cuando la vi aparecer una y otra vez me di cuenta que mi historia también era parecida: [...] las mujeres que hemos logrado hacernos un espacio en el mundo audiovisual fuimos criadas como personas y no como mujeres, no para cumplir un mandato, sino que con la idea de que tu podías hacer lo que se te ocurriera hacer (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

A menudo, el costo específico de “tener personalidad” o de haber sido criadas “como personas y no como mujeres” es la **estigmatización** en ciertos circuitos del campo. Las mujeres que se posicionan horizontalmente en sus ámbitos de desempeño corren el riesgo de ser etiquetadas de “conflictivas”, “histéricas” o “complicadas”, y con ello ciertamente pierden oportunidades laborales que resultan preciado en un campo laboral tan pequeño y tan precario. Algunas de nuestras entrevistadas indican, en este sentido, que han debido hacer un trabajo para sacar la voz, aun asumiendo los riesgos




que ello implica. Identifican, además, un avance respecto de la recepción de la voz de las mujeres, pues estas mismas han comenzado a ganar seguridad y enfrentar las situaciones de conflicto.

Cuando una mujer se sale del prototipo que ellos necesitan, quedan fuera. Las alegonas, las complejas, las menos aperradas... o sea yo viví eso, y no me lo pueden negar. Onda: “no llamemos a esta persona porque es conflictiva”, y eso mayoritariamente era hacia mujeres (M, 46, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Durante mucho tiempo a las niñitas se les decía: “la niñita que alza la voz es como la niña problemática y aquí va a empezar con esto”. Entonces, no es que me guste hablar y hacer un discurso, me estresa, me arde y me late el corazón fuerte, me carga... [...] Pero siento que lo que me pasa importante es que, aun siendo tímida, vergonzosa y con toda la ansiedad, hay cosas que me indignan a tal nivel que mi corazón empieza así y dice: “esto es una responsabilidad decirlo”, ¿Va a generar un caos? Sí. ¿Va a haber alguien a favor? Probablemente no. ¿Van a tomar esto la primera vez que lo diga? Probablemente no, ¿Van a decantarlo quizás en tres reuniones? Ya, sí. Pero eso, me siento a veces en una situación de responsabilidad para dar esas opiniones, más allá de que a veces me encantaría quedarme callada y de no enfrentarme en esa situación de conflicto (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Siento que las mujeres estamos más empoderadas y ya aprendimos a hablar. A ponernos esa coraza y decir: “oye, no, no está bien lo que estoy haciendo”. Eso no pasaba antes (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

A lo largo del trabajo de campo, pudimos recoger diversos testimonios que develan una serie de persistentes mandatos de género que pesan sobre el desempeño femenino en el mundo audiovisual. Aunque no siempre son perceptibles a simple vista, las mujeres pudieron identificar —a veces en retrospectiva— un conjunto normativo de modos de ser y hacer que regulan el comportamiento adecuado de su género, respecto del cual cualquier desviación o cuestionamiento recibe diversas clases de sanciones sociales. Como veremos, en ocasiones estas prescripciones se encuentran delimitadas por los mandatos de género masculinos: existen territorios reservados para los hombres, a los que las mujeres tienen un acceso restringido y espinoso.




Un primer conjunto de mandatos de género, en directa relación con el punto que tratamos anteriormente, indica que las mujeres deben caracterizarse por ser **dóciles y amables**. “Estamos entrenadas en la docilidad, —afirma una entrevistada— un primer mandato femenino es ser dócil, es no molestar a los demás” (A, 42, directora festival, región Metropolitana). Programadas culturalmente para agrandar y complacer a los demás, las mujeres del mundo audiovisual van descubriendo en sus trayectorias los costos de ser “la mala de la película”, puesto que “si no agradamos estamos a un tris de que nos traten de loca, de puta, de complicada” —continúa la misma entrevistada—. ‘No, esta mina es muy complicada’, que fue lo que hizo Harvey Weinstein con todas las minas que lo denunciaron” (A, 42, directora festival, región Metropolitana). Para nuestras informantes, muchas veces es difícil trazar una frontera que les permita ser amables y a la vez no ser malinterpretadas:

A mí una vez me pasó que un invitado en un festival se acercó un poco más allá y me quiso tomar la cintura. Y yo como “¡¿Ya?!” O sea, el hecho de que yo sea muy amable contigo o que yo sea muy simpática es porque es mi pega y amo lo que hago, pero no estoy dando otro tipo de mensaje. Y después uno dice: “Ya, ¿encaro a esta persona? ¿No? ¿Sí? ¿Trato de ser distinto? ¿Trato de ser menos amable? ¿Menos simpática? ¿Trato de ser, no sé más correcto, tajante y seco? ¿O sigo manteniendo mi personalidad y ya?” (S, 27 programación festival, región de Valparaíso).

Junto con ser amables y dóciles, las mujeres deben ser **recatadas y señoritas**. Las exigencias que el medio realiza a las mujeres contrastan con aquellas que pesan sobre los hombres, especialmente en ciertos ámbitos que bien podrían ser calificados de privados. Los modos en que las mujeres se visten, se expresan y se comunican están cuidadosamente reglados por una moral constrictora, a la vez que se ejerce cierto control social sobre sus conductas, actividades sexuales o cualquier clase de desinhibición. Esta situación se expresa en diversos momentos del ciclo audiovisual: a continuación, observamos el punto de vista de una mujer que se desempeña en la industria audiovisual y de una actriz con reconocida trayectoria en el campo cinematográfico:

Claramente la forma de relacionarse con las mujeres es distinta para con los hombres y es una cosa que uno de alguna forma asume, pero no sé si convence del todo, y no sé si uno lo cree muy justo. Pero al final lo asume de esa manera; qué sé yo, desde cómo estás vestida, como hablai, o como enfrentas ciertas reuniones o ciertos temas (T, 39, asociatividad, región Metropolitana).



Si a una mujer se le llega ocurrir llegar curada a una citación o volada tu carrera se acabó ahí, en cine, en tele o en lo que sea. Aquí en Chile no importa... o sea, en Chile que los hombres lleguen curados, volados o jalados. No importa nada, no ha importado nunca. Si una actriz llega a llegar borracha a un ensayo, lo sabe Santiago entero en dos minutos y queda fuera de todo tipo de trabajos, pero los actores no importan. Los actores pueden ser curados, pueden ser volados, pueden ser jaleros, puede mandarse cagadas, pueden estar acusados de abuso. Una mujer acusada no vuelve a trabajar nunca más (P, 60, actriz, región Metropolitana).

Por otra parte, un tercer campo de mandatos de género que operan sobre las mujeres dictamina que estas deben mantener un perfil marcado por la **disponibilidad, la abnegación y el servicio**. En el mundo audiovisual, como en muchos otros sectores productivos, estos imperativos cobran forma como una proyección de las labores tradicionalmente asignadas al género femenino, que encuentran en la vida doméstica y familiar un centro gravitante. En este campo, donde —por ejemplo— las jornadas de rodaje implican una convivencia estrecha y extrema entre equipos numerosos de trabajadores, las mujeres terminan desempeñando una serie de labores que no les son remuneradas ni necesariamente coinciden con los cargos que ocupan.

Cuando tenemos que dividir las labores domésticas de la oficina... hay que barrerla, el baño hay que limpiarlo, ¿cierto? No vamos a tener el baño cochino (risa). No tenemos presupuesto para contratar a alguien que vaya a hacer aseo. [...] Y los hombres jamás tienen la iniciativa, y se transforma en tema en la oficina. Y se tiene que hacer, pero eso es una cuestión cultural. Entonces: “ya, vamos a diseñar turnos, entonces a ti te va a tocar tomar la escoba, y vas a tener que barrer”. Y entonces nos damos cuenta que estamos frente a un sujeto que puede tener 40 años y que nunca ha barrido su casa (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Está esta cosa de que en la academia las mujeres siempre tienen que decir que sí poh Como que nosotras decimos que sí y hacemos todas estas cosas de la administración, del orden... eso es típico, que uno ordena la cuestión [...] ¡Los hombres dicen que no mucho más fácilmente por lo mismo! Y además se les respeta más desde la institucionalidad, o sea los compañeros hombres que yo tengo, no sé de dónde sacan tiempo para hacer sus *papers* y sus cuestiones. Y ese tiempo en realidad lo sacan de decir que no y no pescar tanto y hacer su cuestión que tienen que hacer y ser más egoístas y colaborar menos, que yo estoy segura que tiene que ver con su crianza de


género (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

Nuestras entrevistadas indican que esta disposición al orden, a las labores domésticas y a la organización de las actividades responde a “un *setting* cultural” que introduce en las mujeres “ese chip de la responsabilidad” (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

Ese arquetipo femenino entronca con largas tradiciones de mujeres “parando la olla”, que se hacen cargo de todo y mantienen todo bajo control, y que tienen problemas para desligarse de las responsabilidades pues enfrentan importantes sentimientos de culpa si se desentienden. Es sintomático que muchas de las participantes de este estudio utilicen figuras femeninas —una “hermana mayor”, una “institutriz”, “una mamá del rodaje”, una “secretaria”, una “asistente de párvulo” (en *focus* de mujeres dedicadas a la creación y de mujeres dedicadas a la producción)— para referir a los roles que terminan desempeñan debido a las negligencias de sus compañeros hombres. Las mujeres se convierten, entonces, en

... un ser que tiene que estar diciéndole: “Este tu horario”. “Sabís que no, no te copetees en la noche”. O sea, qué absurdo, por favor, estamos hablando entre personas adultas. Entonces es un nivel de soltura, porque total saben que vamos a llegar nosotras igual a la hora, que suele ocurrir. Vamos a tener todo ordenadito, cosa de que ya esté perfecto para que empiece a andar, y no es la forma (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Los mandatos de género narrados en esta investigación empírica con frecuencia se transforman en **exigencias**. Las mujeres son medidas con una vara diferente de la de los hombres, y ello se transforma en muchas situaciones en una ostensible presión y sobrecarga que tiene un correlato de género innegable. Las exigencias cubren una amplia variedad de dimensiones, y pueden referir a límites abstractos y tenues, o a prescripciones deliberadas y explícitas. A las investigadoras y académicas, les marcan continuamente las temáticas que son apropiadas para las mujeres, y a la vez desacreditan esos intereses con la despectiva expresión “temas de minas”. En el ámbito profesional del mundo audiovisual, como hemos señalado en puntos anteriores, existen diversos mecanismos “policiales” que controlan el acceso de las mujeres a ciertos rubros y posiciones. En la educación y mediación, territorio eminentemente feminizado, se les relega a ciertas tareas y se les reservan ciertas temáticas consideradas femeninas. Pero incluso dentro de estos límites prefigurados, la cancha es desigual: es un consenso entre nuestras entrevistadas que las mujeres deben lograr un desempeño extraordinario para obtener las mismas cosas que logran sus pares



hombres. Las mujeres se autoperceben como más autoexigentes que los hombres, aun cuando pesan sobre ellas otras responsabilidades —vinculadas a la maternidad y los cuidados— que impiden una competencia en verdadera igualdad de condiciones.

A las mujeres nos sigue costando más, tenemos que seguir demostrando más cosas, tenemos que hacer mejores proyectos al momento de ganarnos un fondo. Porque es algo cultural, es algo que está como internalizado... siempre va a ser mayor la valoración de un proyecto dirigido por un hombre que por una mujer, excepto algunas mujeres que están muy muy consolidadas en determinado ámbito y que pasan coladas (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Pero no se resalta que una puede ser una persona normal. No tenís porqué ser siempre bacán. A la mujer siempre le piden ser extremadamente bacán, súper profesional, súper mamá. Al mismo tiempo tiene que tener una personalidad súper, no sé agresiva o masculina para poder tener éxito. Con mis amigas nos reímos y decimos “¿Sabís qué? Yo soy súper mediocre, igual que el hombre promedio”. Tengo derecho a ser mediocre como un hombre promedio... es un chiste, obviamente uno lo quiere hacer bien en su trabajo (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Nuestros informantes hombres confirman este diagnóstico. Incluso, identifican situaciones en las que a las mujeres se les hace sentir que no tienen las competencias suficientes para desempeñar un cargo o abordar ciertos temas (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana). En este sentido, esta sobrevivencia hacia las mujeres va de la mano de una desconfianza respecto de su trabajo, que se expresa en continuas formas de desacreditar lo realizado por ellas. En las entrevistas aparecen diversas narraciones de *mansplaining*, es decir, donde los hombres silencian a las mujeres, les explican con paternalismo cosas básicas para sus desempeños profesionales y/o se apropian de sus ideas tomando los réditos simbólicos.

Yo siento que en general a mí me tienen hartos respeto los más viejos, pero siempre está esa cosa de: “ya, ya cállate un poquito”. Yo hablo, ellos tienden a acapararse el discurso y a veces como que no te escuchan o se hacen los sordos (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana)


Teníamos estos comités de todos los territorios, decía lo mismo que yo o peor, y lo escuchaban. Y yo como: “Pero si yo dije lo mismo hace como cinco

minutos y me dijeron como *next*" (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

De la misma manera, deben enfrentar tratos infantilizantes — "cariño", "mi amor", "Javierita"—, que asimilan a las mujeres a niñas, y por tanto las sitúan en un lugar de subordinación (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana). En este contexto, las mujeres tienen muchas más posibilidades de fallar; de hecho —dice una entrevistada— "se espera que fallemos", lo que las obliga a ser mucho más autoexigentes si quieren sacar adelante sus proyectos. "Ellos están entrenados para lanzarse, nosotras estamos entrenadas para temer. Entonces hay que sobrepasar eso" (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

Además de estas hostilidades que deben enfrentar las mujeres para desempeñarse en un mundo masculino, recaen sobre ella otra clase de exigencias que apelan a ese entrenamiento de género: las de tipo **emocional**. Además de desenvolverse de igual a igual en las esferas de los hombres, se demanda de las mujeres que aporten un "toque femenino" que dote de sensibilidad, empatía y amabilidad a sus entornos. Una profesora, por ejemplo, comenta que son ellas las que deben lidiar con los dramas humanos de los estudiantes, y prestarles apoyo emocional y contención. En los cursos que llevan profesores hombres, en cambio, los estudiantes tienden a cumplir con los plazos y evitar dar excusas sentimentales. "A mis coleguitas hombres no les llega esa carga emocional de final de semestre, y de los períodos de evaluación", afirma una participante del *focus* de mujeres investigadoras. En la misma línea, una entrevistada del mundo académico confirma esta situación: "Incluso los estudiantes tienen a guardar más los espacios de los académicos que de las académicas, como que te tratan más como una mamá" (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana). Y es que la sensibilidad y la emocionalidad tienden a ser un elemento del repertorio afectivo de las mujeres, y si bien ciertamente puede ser un recurso valioso para su ejercicio profesional, también es una fuente de descalificaciones por parte del medio. Algunas mujeres relatan que han tenido que aprender a dominar esa emocionalidad para que no sea una debilidad profesional: se espera que las mujeres, entonces, aporten sensiblemente cuando es requerido, pero que también mantengan sus sentimientos "controlados":

Me encantaría tener la libertad de expresar mi emocionalidad ante esto, pero sé que me va a invalidar, entonces me guardo eso. [...] Yo igual genero un espacio de ser cómodo y tranquilo, pero no siempre trabajo para mis producciones, y en otras instancias nuestra debilidad... no, nuestra emoción me va a invalidar como profesional (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).



Como contraparte de dichos mandatos femeninos, los hombres también enfrentan determinadas pautas de comportamiento culturalmente determinadas. Aunque no cabe duda de que ejercen un lugar de privilegio y poder, también estas exigencias pueden resultar constrictoras para ellos, y contribuyen a que las fronteras entre las posibilidades de los hombres y las mujeres sean menos permeables. Los hombres que se desempeñan en el campo audiovisual raras veces cuestionan ese lugar que se les ofrece.


Se da por sentado que el hombre tiene su lugar, y dice que es su lugar. Y como es su lugar, va a ejercerlo y no importa que lo haga mal. Eso es muy loco también. Es decir, me siento con el derecho de hacerlo, lo tomo, no lo suelto porque sí y eventualmente puedo ser pésimo porque sí, y entre pares no necesariamente se lo van a decir. Pero tiene la actitud y esa actitud machista [...] ha mermado el desarrollo de las mujeres (C, 36, realizadora/académica, región de Valparaíso).

Dentro de las expectativas que marcan el desempeño masculino, posiblemente la más clara es el imperativo del liderazgo y la competencia. Distintas voces advierten que ese mandato de conquista puede ser perjudicial también para los propios hombres:

Yo creo que los hombres también lo pasan mal desde otra manera, porque mientras nuestro mandato es la docilidad, el mandato de ellos es la conquista en todos los ámbitos, la competencia, resolver sin las herramientas emocionales que tenemos nosotras. Entonces, también se ponen en un lugar muy difícil aquellos varones que no han tenido una formación más amable e integral (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

Siento, al menos en el campo de la crítica, de la investigación académica, que los hombres son muy competitivos en ese ámbito y a mí como que me agota bastante eso de andar compitiendo, porque de verdad no soy tan ambicioso en esos ámbitos y no me importa mucho andar demostrando si hago más o mejores cosas que otra gente. Siento que las mujeres, al menos con las que he trabajado, como que no se preocupan de esas cosas, sino que de hacer las cosas bien (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).

La crianza masculina implica a su vez un entrenamiento en formas de hacer las cosas.



Mientras en las mujeres impera un tono más dialogante y abierto, los hombres tienden a ejercer su autoridad e imponer las cosas de forma categórica. Por otra parte, desde pequeños son formados para desarrollar habilidades técnicas que no son inculcadas en las mujeres, y que tienen efectos concretos en un ámbito donde la tecnología y electrónica ocupan un papel central. Esto genera disposiciones diferenciadas que suponen desventajas comparativas para ellas:


Las habilidades técnicas como desarmar una bicicleta, etc., están más arraigadas en hombres. Entonces, cuando ingresan a la universidad y te tocan compañeros [...] ahí agarraste de seguro mucho menos experiencia que ese par. A la hora que tengan que decidir en la inserción laboral con cuál se quedan... (C, 36, realizadora/académica, región de Valparaíso).

No obstante todas las dificultades, los informantes del estudio —hombres y mujeres— enfatizan que la calidad del trabajo de las mujeres en los distintos rubros del sector audiovisual destaca por su calidad, diversidad y profesionalismo. En numerosas oportunidades resaltaron que las habilidades femeninas permiten llegar a productos muy bien hechos, y que en general ha quedado demostrado en el campo que “tanto investigadoras, como cineastas, como sonidistas, etc., hacen bien el trabajo” (*Focus mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana*).

Hemos dividido la sección siguiente en función de un criterio que presenta algunas limitaciones: barreras materiales y barreras simbólicas para las mujeres en el campo audiovisual. Es evidente que, en diversos sentidos, estos dos tipos de dificultades convergen, y que en más de una ocasión no es posible determinar que un fenómeno pertenezca a solo una categoría. Sin embargo, elegimos esta separación para enfatizar que el hecho de que el medio audiovisual, de manera más acentuada que otras disciplinas artísticas, depende de una serie de recursos materiales que signan el desempeño de las mujeres de manera sustancial.

d. Barreras materiales para las mujeres en el campo audiovisual

Las barreras materiales de las mujeres empiezan en sus propios cuerpos, y por supuesto, también con los modos en que se les ha enseñado a usarlos y las formas en que el mundo social los conceptualiza. Las entrevistadas dan cuenta de una serie de dificultades físicas que han ido descubriendo a la hora de desempeñarse en el campo audiovisual, vinculadas con los requerimientos técnicos de la labor cinematográfica. Como se ha indicado en la sección relativa a los roles, las mujeres tempranamente descubren una serie de prejuicios acerca de su supuesta incapacidad de cargar el peso que requieren ciertas labores técnicas —como la dirección de fotografía—. Las




actividades de rodaje pueden ser extenuantes y de gran demanda física, y sus herramientas y dinámicas suelen estar diseñadas desde el punto de vista masculino:

Ellas han tenido que entrar en una pelea incluso, por cuestiones técnicas. Pelear el cómo debiese ser anatómicamente unas cuestiones que sujetan la cámara, estabilizadores, por ejemplo. Cuestiones que están pensadas para hombres, porque entorpecen en las pechugas, nos molestan en términos anatómicos. Como el arnés... y es porque no están pensadas para mujeres (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Es una especialidad que está proyectada, desde sus mismos instrumentos hasta lo más complejo, para hombres. Eso en un futuro hay que ir cambiándolo, a medida que se sumen más mujeres. Hay que empezar a pensar... porque si la minería lo ha hecho, el cine en un futuro tiene que empezar a proyectar desde el diseño y su tecnología también para apoyar el trabajo de las mujeres (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Además de los propios instrumentos, el uso de las cámaras a menudo implica una actitud corporal que no es incentivada en las mujeres: ganar espacio con el cuerpo, conseguir la mejor toma poniéndose delante de alguien que llegó primero a la escena. Estos inconvenientes generan rabia e impotencia en las mujeres: tener que enfrentarse a los codazos y los empujones. “Perdón —señala una productora— pero lo voy a decir de una forma muy ordinaria: es quién tiene el pene más grande”. Otra fuente de indignación, que incluso inspiró una campaña del colectivo Lumbre, es la persistente creencia que los cuerpos femeninos no son capaces de cargar el peso y utilizar la fuerza que demandan esos aparatos. Para nuestras informantes, se trata de una aprensión sumamente selectiva, que desconoce cómo las mujeres cotidianamente están desempeñando esas mismas tareas. La campaña, por ejemplo, se concentró en el hecho de que una cámara pesa menos que una guagua, y nadie se atreve a sostener que las mujeres no pueden cargar a sus hijos. De manera similar, una entrevistada señala que, tras algún tiempo de ejercicio profesional, tras haber sido advertida que los roles técnicos implicaban cargar fierros y soportar labores que no eran para mujeres, se dio cuenta que como directora de arte terminaba “acarreando más materiales y construyendo más cosas que si fuera camarógrafa” (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

Las barreras materiales de las mujeres en el campo audiovisual se proyectan hacia otros dominios. Debido a las características técnicas de esta disciplina y lo caros que resultan




los equipos y dinámicas de producción, el mundo del cine ha sido históricamente un territorio elitista y excluyente, respecto del cual las clases medias y bajas han tenido mucho menor acceso. Es por ello que observamos aquí que la variable de género no puede ser interpretada con justicia si no incorporamos también un enfoque de clase: el medio audiovisual debe ser abordado desde un enfoque interseccional, que permita esclarecer las formas en que ser mujer y ser pobre se potencian en tanto barreras de exclusión.

Cuando entre a la UC fue mucho cambio para mí, muy doloroso ver las diferencias sociales. Ver que se notaba al tiro, ver el tipo de cámara, como íbamos a organizar un rodaje solamente para rendir un curso, cómo se expresaban mis compañeros, la cantidad de referencias que tenían, que terminaban un rodaje y uno tenía que trabajar todas las vacaciones de verano para pagar el arriendo, la sala cuna, para pagar la plata extra de grabar un fondo y no sé poh tus compañeros estaban en Grecia (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Este compañero no se debe ni acordar en su vida, pero a uno le quedan muy marcadas estas cosas. Un compañero que me dijo: “pero si tú eres pobre, no deberías estar aquí, no deberías estar estudiando cine”, así de agresivo (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Si las mujeres en general no han recibido un entrenamiento para disputar y ejercer la autoridad y el poder que parece ser necesario para desenvolverse con éxito en este campo, aquellas mujeres que pertenecen a los sectores menos favorecidos han sido socializadas bajo el código de la abierta sumisión. Por ello, para nuestras entrevistadas, la experiencia de la clase ha sido incluso más determinante que la del género, o al menos se han vivido como vías indistinguibles de exclusión. Es importante notar que, a la larga, para muchas de ellas esa condición discriminada —ser mujer y ser pobre— terminó siendo un recurso y abriendo posibilidades a una sensibilidad propia.


Ella misma la otra vez decía que cuando la llamaron a Narcos ella nunca había hecho televisión y dijo: “sí, bueno, de patúa nomas”. Y yo digo: “claro, a uno no la criaron patúa cachai? Yo no fui criada patúa, yo si no se hacer algo no voy a llegar ahí”. [...] Una está criada para pedir permiso y ser servicial poh entonces hay que romper ciertas cosas a veces en su propia cabeza para eso (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).



Por ser mujer pobre, peor todavía [...] Estamos hablando de un momento que estudiar cine era para las elites. Hoy día eso es algo un poco más democrático, porque los tiempos han cambiado, la tecnología hace que el cine no sea algo cerrado solamente para algunos. [...] pero en ese tiempo, en el fondo entrar a estudiar al cine, con un grupo que pertenecía a una clase social distinta, y qué además éramos súper poquitas mujeres las que éramos parte de este grupo, muy poquitas. Entonces la discriminación era doble (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

Esa discriminación atraviesa las más diversas dimensiones de la vida profesional, signando por completo la experiencia de algunas mujeres: “aquella que tiene la piel oscura o que tiene rasgos indígenas, por dios, hasta ahí viene la subestimación y ahí viene todo” (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana). El clasismo, el racismo y el sexismo son una combinación que persiste en el mundo audiovisual y en la sociedad en general, pero que en este ámbito se potencia además por la precariedad transversal que caracteriza a este sector productivo. Se trata de una industria pequeña y limitada, informal, con una gran competencia interna y marcada por la inseguridad en el financiamiento. Los informantes de este estudio, salvo contadas excepciones, han trabajado toda su vida a honorarios y no conocen contratos, prestaciones sociales ni seguridad laboral. Indican que la principal preocupación cotidiana es la económica, debido a la inestabilidad de un rubro estructurado en base a proyectos y en el que la responsabilidad de la administración de esos ingresos depende exclusivamente de los trabajadores. Muchos de los entrevistados buscan estrategias que compatibilizan algún tipo de seguridad —como la que ofrece, por ejemplo, la docencia— con sus labores más creativas e inestables, y establecen mecanismos internos para lidiar con los meses de desocupación en un campo donde la continuidad nunca está asegurada. Los programas no suelen tener financiamientos regulares, por lo que dependen de fondos concursables altamente demandados. En las palabras de una reconocida actriz:

Esa es nuestra labor hoy día, somos pirquineras. Esto está muy lejos de ser una industria regulada y con una torta suficiente que alcance pa todos, aquí no alcanza pa todos porque no hay espacio pa todos. [...] Porque todavía tenemos una política subsidiaria que no permite que se crucen mundos, para que haya un financiamiento interesante y real del cine, no sé qué más tiene que hacer el cine y el audiovisual chilenos para demostrar el nivel y la categoría de producción que es capaz. No sé qué más, qué más galardones puede obtener (P, 60, actriz, región Metropolitana).




El diagnóstico contundente que observa el campo audiovisual como un sector precarizado e inestable se agrava cuando ponemos atención a la situación de las mujeres. Se produce, entonces, una nueva forma de interseccionalidad en este ámbito: la clase, el género y la precariedad estructural agudizan las dificultades para desenvolverse y persistir en el mundo del cine.

Yo creo que la precariedad laboral es más terrible para las mujeres, pensando sobre todo en las mujeres que son mamás o que están en edad fértil y pueden quedar embarazadas. No tener derechos laborales y vivir trabajando con boleta siempre es más terrible cuando los planes de Isapre son más caros, cuando no puedes tener licencia, no puedes tener licencia por tu hijo (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

De este modo, debido a las diversas responsabilidades de género que asumen las mujeres de manera individual, esta ostensible precariedad de la industria cinematográfica nacional les afecta de sobremanera. Los numerosos obstáculos que ellas enfrentan para obtener financiamiento para sus proyectos han sido en este estudio identificados como una de las más claras e infranqueables barreras de género, puesto que sus posiciones de desventaja en el campo les impiden competir de igual a igual en la obtención de fondos. Se trata de un campo en el que prevalece la autogestión, y que predispone a todos quienes se desempeñan en él a competir y disputar los pocos recursos disponibles:

Aquí no hay nadie, nadie, nadie que pueda decir que estamos tranquilos con los fondos. Es algo terrible, es algo con que uno tiene que aprender a convivir. Somos amigos, somos colegas y somos competencia. Y eso es súper terrible, es cansador, es agotador. Siento que uno la lucha, tenemos que presentar los fondos varias veces... (M, 46, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).


Es agotador el crear algo que se supone que es permanente, pero en realidad no lo es, porque depende de fondos anuales y de las postulaciones que tú hagas anualmente. Y si te equivocas en algo y quedas inadmisibles, todo eso que tú armaste se derrumba. Es tremendamente frágil. [...] Ir adquiriendo la resiliencia, también, debiera uno, porque sin duda los documentales o el mundo del audiovisual está muy ligado a los fondos para poder hacerlo y tienes que acostumbrarte muchas veces a no tener los fondos... a tener la flexibilidad, porque al no tenerlos tienes que ver otra forma, es necesario (F, 49, distribuidora, región Metropolitana).



Las entrevistadas identifican distintas estrategias para sortear este menor acceso al financiamiento, que comentaremos en secciones posteriores. Prima en ellas la colaboración, la gestión de los recursos desde sus propias redes personales, la flexibilidad, la solidaridad y un trabajo marcado por las posibilidades del contexto. Las mujeres están conscientes de que disponen de menos presupuesto que los hombres para, por ejemplo, formar parte de una asociación del rubro. Saben, también, que su destacada participación en el género documental responde a dichas limitaciones presupuestarias que, como hemos señalado, les cortan materialmente el acceso al ámbito de la ficción. Además de las dificultades en obtener fondos, que son descritos por nuestras informantes como “una tómbola” aludiendo a su carácter azaroso (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso) las mujeres perciben que sus remuneraciones económicas son más bajas que las de sus colegas. Cuando comparan sus niveles de trabajo y las tareas realizadas con las de sus pares hombres, distinguen diferencias abismantes. Una destacada productora que dirige un festival de cine afirma: “Un productor del parque cultural de Valparaíso, que se dedica a algo tan simple como asignar salas, por ejemplo, gana a lo menos el doble que yo, por poner un ejemplo no más” (A, 46, directora festival, región de Valparaíso). Incluso, profesionales que se sienten ampliamente reconocidas en lo simbólico, no observan esa misma consideración a la hora del pago: “La desacreditación va por los honorarios —cuenta una actriz del rubro—. Entonces es como un doble mandato constante, en el que siempre estás negociando si te reconocen o no te reconocen, o te reconocen, pero no te quieren pagar” (P, 60, actriz, región Metropolitana). Del mismo modo, las mujeres son consideradas menos confiables para manejar presupuestos, y tienden a verse desfavorecidas en los contextos institucionales para llevar a su cargo iniciativas robustas.

He llegado a tener situaciones insólitas, como ver colegas que manejan presupuestos quince y veinte veces más grandes que el mío, y a mí me dejan con un presupuesto ínfimo con el cual yo sé que no voy a poder hacer ni la mitad de lo que tengo ganas de hacer. Pero es como un castigo, onda: “quédate tranquilita en tu esquina y no jodas” (I, 56, región Metropolitana).

Esta adversa condición económica del campo empalma además con una de sus características más difíciles de regular: el exceso de trabajo. La naturaleza de la labor audiovisual ha cobrado forma en Chile a través de dinámicas de trabajo sumamente intensivas y extenuantes, que permiten abaratar los costos de las producciones. En Chile, los rodajes tienen lugar seis días a la semana, once horas diarias: comparado con otros países, se trata de jornadas muy largas y que implican un gran desgaste del equipo. El mundo de la televisión suele ser incluso peor que el del cine:



Mi última experiencia grande fue que trabajé en una serie de televisión en la que nos explotaban, básicamente. Ese era el tema. Trabajábamos seis días a la semana, trabajábamos por lo menos diez horas que es como lo legal, pero había varios días que trabajábamos 16 horas diarias. Una cuestión bien terrible y era bien irregular, a pesar de que teníamos contrato y todo porque era una productora grande, una de las más grandes de Chile. Y yo tenía un sueldo que pa ese momento, que yo era chica, era como súper bueno y las horas extras me las pagaban igual, pero llegaba un punto en la que una decía: “no me importa las horas extras, necesito dormir, quiero descansar” (N, 31, región Metropolitana).

El costo, sin embargo, es asumido casi exclusivamente por los trabajadores, y en el caso de las mujeres, puede llegar a convertirse en un factor de exclusión o discriminación. Aunque la mayor parte de nuestras entrevistadas dan cuenta del descompensado papel del trabajo en su vida, la pasión que sienten por realizar estas labores termina amortiguando en el discurso el cuestionamiento de este estilo de vida. Muchas informantes se describen, de este modo, como amantes de su trabajo o abiertamente trabajólicas.

Le preguntaste a la persona equivocada porque me dicen que yo vivo por mi trabajo, así que trabajo todo el rato. En el sentido que cuando soy directora de foto estoy todo el día en el set y luego en la noche o el fin de semana estaba preparando el fondo para mi película como directora, o sea, también tengo ese doble rol que me hace trabajar todo el rato (M, 41, directora fotografía/realizadora, región Metropolitana).

Uff, súper difícil, la verdad muy difícil. Yo creo que duermo muy poco para poder hacerlo, si no, no podría, no podría. Todos los días me acuesto como a las dos (F, 37, mediadora, región de Valparaíso).

En no todos los casos esta sobrecarga laboral es electiva. En algunas situaciones, se trata de la única manera en que pueden compaginar sus responsabilidades económicas con las dimensiones más gozosas o creativas del trabajo audiovisual, de modo que asumen en sus ratos libres o después de la jornada laboral el tiempo para la escritura y la creación. Algunas pueden reflexionar en este sentido, cuestionando el estilo de vida que les impone su trabajo: “Hay una forma de explotación que tiene que ver como con no reconocer los límites por ejemplo entre los espacios... entre el tiempo libre y la pega”, señala una investigadora que se desempeña en la academia (M, 41,

investigadora/académica, región Metropolitana).

El ciclo de las barreras de género en el plano material termina volviendo finalmente al cuerpo: este ritmo de trabajo explotador y extenuante, sometido a permanente estrés e incertidumbre, es identificado por algunas de nuestras informantes como una fuente de problemas de salud, que ellas han tomado como advertencia respecto de un estilo de vida peligroso. Algunas de ellas mencionan enfermedades autoinmunes, cáncer y problemas de salud mental, que más allá de los diagnósticos médicos son percibidas por ellas como un producto del tipo de trabajo que realizaban. Muchos de estos testimonios son relatados en retrospectiva, desde un momento de consolidación de la carrera que les permite mirar con distancia esos períodos críticos que suelen coincidir con la crianza de los hijos y la mayor carga de responsabilidades económicas.

Tuve que hacer montaje de dos películas al mismo tiempo, cuestión que ahora no hago jamás. Y además estaba dirigiendo una serie de televisión, con un equipo de trabajo por todo Chile. Y además estaba haciendo clases en la Universidad. Y además tenía tres hijos, o sea, no sé cómo lo hice. Pero también fue como me lo propuse. Bueno yo me enfermé, después tuve un cáncer, yo creo que fue mucho, yo me agoté... Y después de que tuve ese cáncer como que cambié muchas cosas, como que caché que ya había cosas que no podía hacer más, como esa sobrecarga. Trabajaba como loca. Me levantaba a la hora de llevar a los niños al colegio y después los acostaba en la noche, no paraba no paraba, no paraba (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana)

Me encanta el set, pero tengo que prepararme hartito para eso y termino destrozada. Me ha pasado las dos veces, o cada vez que hay un rodaje, termino bastante... me baja como un cansancio malo. No había ido al doctor desde que nació mi hija, y ahora terminé el rodaje de una peli con todo lo que implica entregar y me bajó todo. Tuve que ir a hacerme chequeo general para ver qué estaba pasando y básicamente era estrés (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

A la hora de poner límites a estas prácticas de sobrecarga laboral, las mujeres deben desmontar una serie de romantizaciones y épicas del trabajo audiovisual, que entroncan además con los imperativos femeninos: estar disponible, ser dócil, sacrificarse. Son las mujeres las que sacrifican en mayor medida sus cuerpos y su salud, pues deben compaginar estos ritmos inhumanos con muchas otras labores que su género les impone socialmente.

e. Barreras cotidianas y simbólicas para las mujeres en el campo audiovisual

Directamente conectadas con las barreras materiales y económicas, las mujeres deben enfrentar cotidianamente una serie de barreras simbólicas que dificultan su formación, inserción y desempeño en el campo profesional. Nuevamente se trata de una amplia gama de situaciones, que con frecuencia resultan para las entrevistadas difíciles de describir concretamente: puede tratarse de comentarios sutiles, de gestos abstractos, de situaciones comparativas que les quedan resonando como prácticas sexistas, pero resultan a la larga improbables. Se distinguen, en primer término, diversas clases de discriminación en el contexto laboral: la arraigada creencia de que las mujeres pueden ser problemáticas en el trabajo, las pone en una situación de desventaja a la hora de competir por un puesto en el medio audiovisual.

Que contratar a una mujer a veces puede ser un poco complejo porque trae consigo ciertas limitaciones sentimentales que incluso pueden perjudicar en su trabajo. Yo creo que todavía eso pesa para elegir a gente para ciertos equipos, y me ha tocado ver esas opiniones. O incluso como cosas más institucionales, como que hay que entrar a calcular cuántas mujeres hay por si acaso hay que poner una sala cuna en caso de que tengan guaguas (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).


Un poco más allá están las situaciones de maltrato que enfrentan muchas de ellas, respecto de las cuales deben encontrar la fuerza para sacar la voz y defender el propio trabajo. Tratos despectivos, humillaciones públicas, gritos y comentarios ofensivos son algunos de los eventos que nuestras informantes relatan en primera persona, que dan cuenta de que en buena parte del sector este tipo de miradas machistas se encuentra normalizada. Estas situaciones, nuevamente, se agravan cuando las mujeres son madres:

Mi otra colega que estaba con sus bebés se tuvo que ir porque cuando le tocaba volver del post natal la maltrató. O sea, ella estaba tratando de ver cómo hacer su regreso del postnatal y de hecho estaba todavía con el fuero. [...] Y él le dice: “oye, pero por qué no te quedas en tu casa empujando tu carrito de guagua, y nosotros de repente te podemos mandar un proyecto externo que puedes hacer desde tu casa, entre medio de tus guaguas”. Y ella dice “ok, mándame una propuesta de contrato”. Y él se demoró dos meses y medio en mandar algo y finalmente no le mandó nada y le dijo: “Mira, lo que te vamos a pagar es menos que un estudiante en el McDonald’s, así que fírmale una servilleta a la jefa de administración y va a bastar” (I, 56, región Metropolitana)

La lista de comentarios machistas que han recibido nuestras informantes es extensa, y da cuenta de una persistente mirada que minusvalora el trabajo de las mujeres, desconfía de sus decisiones, ideas, desacredita públicamente sus logros e infunde rumores malintencionados respecto de los medios por los cuales las mujeres consiguen sus logros. Un profesor, por ejemplo, atribuyó el premio obtenido por una de sus exalumnas a los “*shortcitos* muy cortos que usaba”. También destaca una polémica que hizo enfebrecer las redes sociales en el año 2016 y que involucró a un funcionario público a cargo de un concurso importante para el sector, que es un claro ejemplo de cómo estos comentarios se encuentran normalizados, y el campo tiende a bajarles el perfil o a blindar a sus autores, sobre todo si detentan cargos de poder. Varias de nuestras entrevistadas refirieron extensamente a este momento, identificándolo como un hito que expuso brutalmente el sexismo de la industria chilena:

Él hizo un comentario sexista también saliendo de un mercado y se armó toda una polémica, que en un principio no había polémica, pero salió una nota en *El Mostrador* denunciando sus prácticas sexistas y fue muy curioso porque nadie hablaba. Los chats reventando obviamente, pero nadie ponía nada en el Facebook ni en el Twitter y yo no lo podía creer, no podíamos hacernos los lesos con lo que estaba pasando. Y en ese momento, la Asociación de Productores Independientes de la escuela [...] redactó una carta exigiendo que [nombre del funcionario] pidiera disculpas, y yo puse antes que eso, un post cuestionando las redes de poder. El abuso de poder era lo que también provocaba el abuso sexual y el sexismo, y eso era lo que de verdad había que discutir. Estalló y como que hubo millones de comentarios, se mostró realmente lo que pensaba mucha gente... porque a mucha gente finalmente no le importaba que [nombre del funcionario] fuera un sexista terrible, con tal que les diera pasajes a ellos (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).

En síntesis, más allá de las polémicas específicas, esta densa trama de maltratos y discriminaciones conforma una lógica cotidiana que a las mujeres les resulta compleja de navegar: implica energía, determinación y un desgaste que no experimentan sus colegas hombres. Dado que los resultados del análisis cualitativo marcan este tipo de prácticas machistas como un hallazgo central del estudio, es pertinente situar dichas barreras cotidianas en el marco de un **medio masculinizado**; un permanente Club de Toby que lleva a las mujeres a sentirse excluidas o inapropiadas de manera constante. Una entrevistada nombra estas prácticas como *micromachismos*: no siempre son denunciables, ni siquiera perceptibles por todos, pero van mermando consistentemente el camino de las mujeres en la industria audiovisual. Cuando decimos que es un medio masculinizado no necesariamente aludimos a una superioridad



numérica por parte de los hombres, aun cuando hay ciertos espacios —como los rubros técnicos— donde esta asimetría es evidente. Un entorno masculinizado es un ámbito productivo que no solo posee una presencia de hombres cuantitativamente mayor, sino que donde además existen prácticas —tanto estructurales como circunstanciales— que sitúan a las mujeres en posiciones de subordinación (Etcheberry 2017). En línea con el panorama actual de las carreras tecnológicas e ingenierías, predomina también en este contexto una cultura que excluye a las mujeres y justifica el *statu quo* apelando al “discurso del mérito” (González Ramos 2014). Podemos observar este contexto laboral masculinizado en diversos espacios del ciclo productivo cinematográfico.


Si tú vas a un rodaje, cualquiera que esté comenzando ahora, aunque la directora sea mujer lo que va a ver es que todo el equipo... [...] por lo menos el 70% son hombres, luego en el set yo te diría que normalmente entre el 60 y el 70% son hombres (P, 60, actriz, región Metropolitana).

Hay un trato que es muy... muy mundo de hombres. Y mientras más alta exigencia, por decir, no sé, el mundo de la publicidad o cosas así, es aún más notoria la diferencia. Códigos, como del Club de Toby pasado al trabajo. Entonces entras como teniendo que estar muy a la defensiva... o muy preparada para cosas que no sé si estamos todas preparadas (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

La crítica de cine era más masculina, casi todos los críticos de cine hasta el 2000 algo, todos hombres, ¿cachai? Salvo un par de excepciones, que son más periodistas, además, pero la crítica de cine como más teórica en Chile: toda hombres (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

En lo cotidiano, desenvolverse en este mundo masculinizado significa a menudo someterse a reglas que se experimentan como ajenas, y frente a las cuales las mujeres no tienen las de ganar. Las labores desempeñadas por mujeres son frecuentemente minusvaloradas: por ejemplo, como ya señalamos en secciones anteriores, se tiende a asimilar la dirección de arte con ser un simple “tramoya” (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso). Al mismo tiempo, al ser mayoría, los hombres terminan imponiendo modos de hacer que a las mujeres les resultan incómodos, ajenos e incluso ofensivos, y frente a los cuales a veces tienen que reaccionar con determinación.

Sí recuerdo haberlo gritado... no gritado, pero sí haberlo dicho muy fuerte, arriba de un camión de técnica. [...] Tuve que gritarle: “¡saca tu testosterona de mi set! “. Y a la de cámara, que era la foquista, la hizo llorar, la torturó




(*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

A pesar de que hice más de 20 películas y como 70 direcciones, tuve que hacer mi película para decirles: “pásenme la puta cámara”, porque la cámara es un lugar súper masculino. Y tuve que decirles: “pásame la hueá de cámara, ya no me podís decir que no, pásame la hueá pa tocarla, pa tenerla, pa sentirla, pa conectarme” (M, 46, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Esas exclusiones en ocasiones entorpecen seriamente el quehacer profesional de las mujeres, especialmente de aquellas que deben realizar su labor en el set. La cultura masculina poblada de micro machismos hace que los hombres se sientan respaldados entre ellos mismos, y que no consideren a las mujeres en la toma de decisión incluso cuando profesionalmente les incumbe:

Muchas veces he sentido exclusión, me pasa eso. Por ejemplo, se reúne el director con el asistente de dirección y el director de cámara, y van a ver a locación y no me avisan. Me excluyen, es como: “ya, pero si te trajimos fotos”. Y es como: “hueón, te fuiste arriba de la montaña, o sea, yo tengo que ver cómo llevar la logística arriba de un cerro y tú me dejas fuera de la locación”, ¿cachai? Cosas así. Como que ellos piensan que con tal que te informen en realidad tú te das por entendida. Como que todavía no salimos un poco del rol de la secretaria sin querer queriendo, ¿cachai? O de repente se toman decisiones, cambios de guion, por ejemplo, o cambios en el plan de rodaje, y tú como productora general eres la última en enterarte, solo porque el equipo primario son hombres que piensan lo mismo. [...] Como que tu opinión o tu capacidad de decisión más que no la quieran es que no es siempre necesaria (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Y si una mujer está en la producción, si tiene que tomar las decisiones, evidentemente pasa a ser líder. Y la imagen de líder femenina es la que va a chocar siempre, entonces para no llevarles la contra... entonces mejor no la consideramos, porque así no vamos a parecer como que le llevamos la contra, simplemente no le demos el espacio para que no suene que le vamos a llevar la contra (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).



Este mundo audiovisual que les pertenece a los hombres, “hecho por los hombres para los hombres” (A, 65, periodista/crítica, región Metropolitana) tiene una predisposición incuestionada a favorecer a los hombres. Ejemplo, en este sentido, sobran: las mujeres, aunque destacan en la formación universitaria, tienen menos posibilidades de ser contratadas en la industria; es más probable que los directores vuelvan a trabajar con sus actores que con sus actrices (P, 60, actriz, región Metropolitana); se produce — como ha indicado el Colectivo NOA (Nosotras Audiovisuales) un círculo vicioso que aqueja especialmente a las profesionales mujeres: “no nos contratan porque no tenemos experiencia, pero no tenemos experiencia porque no nos dejan entrar” (P, 60, actriz, región Metropolitana). Los evaluadores tienden a ser más hombres y a privilegiar la sensibilidad masculina por sobre los proyectos de mujeres, respecto de los cuales no se identifican ni son capaces de percibir su relevancia. En síntesis, observamos que una barrera de género es la acumulación de pequeñas discriminaciones y adversidades que hacen que para las mujeres sea mucho más difícil persistir como profesionales en el campo audiovisual. En algunas oportunidades, nuestras entrevistadas plantean este camino como un ejercicio de resistencia: hay que bancársela, asumir que nunca es suficiente, y perseverar en la convicción de que una hace un buen trabajo. Como dice una periodista cultural especializada en crítica de cine: “nunca hay que perder de vista que, para nosotras, las mujeres, esta es una guerra extranjera” (A, 65, periodista/crítica, región Metropolitana).

Las expresiones de los micromachismos son innumerables, y se encuentran férreamente naturalizadas. Puede tratarse simplemente de malos entendidos, que dan cuenta de una ideología de género que mina las carreras de las mujeres de modo inconsciente. Observemos algunos ejemplos:

– **Situaciones cotidianas en las que las mujeres deben poner límites a las imposiciones de los hombres y hacer valer su lugar profesional**

Un par de veces me pasó que yo, siendo directora de [cierto festival] o estando a cargo de un proyecto, me presentaban... y por ejemplo el productor era un hombre o el asistente de dirección, y nos cambiaban los roles. Así como: “te presento al director y a la productora”. Solo por el hecho de ser mujer yo era la productora, y yo tenía que aclarar que yo era la directora y él es el productor (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

El hecho de enfrentarse al tiro a un jefe hombre, vas a trabajar con él en un rodaje, y siempre te van a tratar de poner la pata encima. O si tú vas con un trabajo en específico, te van a meter más pega entremedio, pega que no te corresponde. Y si tú como trabajadora no tienes la personalidad para decir: “¿sabes? Tú me contrataste solamente para esto y lo demás no me

corresponde”... hay muchas compañeras que no lo hacen, primero, por miedo y segundo, como esta industria es tan pequeña, les da también miedo quedar estigmatizada como una persona conflictiva y que después por el boca a boca te lleve a que no te contraten más, que no te llamen más (S, 27, programación festival, región de Valparaíso).

– **Situaciones de hostigamiento y acoso que dificultan seriamente el desempeño profesional de las mujeres en el campo**

Yo lo confieso y con poquito de vergüenza, pero me pasó más de una vez que me tenía que encerrar a llorar en mi oficina de las cosas que me decía mi jefe o de las cosas que hacía mi jefe... o de que me negaba cosas a última hora o que me llegaba una invitación (I, 56, región Metropolitana).


– **Situaciones de supuesta integración, en la que finalmente la presencia femenina sigue siendo accesoria y no hay un espacio real para sus ideas**

Cada vez que hay un panel de solo hombres, la cuestión es una lata, están todos peleando, quién es el mejor; pero si hay una mujer en el panel, es súper difícil para ella hablar (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

– **Instancias donde, por el hecho de ser mujer, estas se ven restringidas y no pueden detentar las mismas libertades que los hombres.**

O sea, tenemos que ir a filmar a un Sename, por ejemplo, y estábamos muertas de calor las mujeres y ellos decían “¿Porque andan con pantalón?”, y pucha, tú no te cuestionas, pero nosotras sí nos cuestionamos si andar con short o no en ciertos espacios. Tú no, tú eres libre, a ti te da lo mismo lo que digan de ti, pero nosotros si nos cuestionamos en un set, que en este espacio o en otro puedan decir algo (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Los ejemplos abundan y no es posible aquí describir de forma exhaustiva la gran cantidad de anécdotas y reflexiones que nuestras entrevistadas compartieron con nosotros. Relatan que cuando actúan frente a las injusticias, siempre les queda la duda de si se trataba de una impresión subjetiva o en realidad se trataba de una conducta machista: el sistema las ha programado para resistir silenciosamente las discriminaciones, y tiende a hacerles sentir que están locas cuando denuncian estas




prácticas simbólicas y cotidianas. Las mujeres están acostumbradas a realizar trabajos invisibles, o más específicamente, invisibilizados: sus entrevistas narran cómo es frecuente que las llamen para arreglar las crisis y los problemas de un trabajo hecho por hombres; o cómo sus propios compañeros de equipo pueden llegar a desconocer lo que ellas hacen en su trabajo. Entrando en un terreno más complejo, en un área con un importante componente artístico como es el mundo del cine, una disputa emergente de las mujeres que se desenvuelven en este mundo masculino es la restitución de sus autorías; del reconocimiento simbólico de su trabajo. Como suelen ocupar roles secundarios y menos visibles, el trabajo femenino en el medio audiovisual tiende a ser menos reconocido, y a pesar de que tienden a asumirlo como parte del trabajo, prevalece una cierta frustración respecto de esa repartición injusta de los réditos artísticos:

Es ingrata la pega mía, que es de montaje es como invisibilizada... uno hace caleta de pega, caleta de trabajo y después no te llevas ningún reconocimiento. Todo lo tienen los directores. Y a mí me costó aceptar esto, ya me da lo mismo, como que ya entendí como que así funciona, pero me costó, me costó aceptarlo de que tu ponís todo así, eres casi una co-realizadora, y después no se reconoce nada. Después termina la película y no existes, y la película vive y gana premios y viaja y tú... ya se acabó la pega (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana)

Uno como productor tampoco quiere llevarse todos los méritos, o sea, creo que nuestro rol es siempre hacer que el director brille, por ende, el prestigio profesional de uno siempre va a estar consolidado, más que aparecer muchas veces en la portada de una revista o algo así (D, 31, productora, región de Valparaíso).

f. Maternidad y labores de cuidados como barrera de género

Las labores de cuidado constituyen un mandato de género que se encuentra profundamente enraizado en nuestra sociedad, y las mujeres que trabajan en el campo audiovisual deben encontrar formas de compatibilizar o rehuir de sus significativas exigencias. Como apuntan las mismas entrevistadas, las responsabilidades domésticas y de cuidados no se restringen al hecho específico de ser madre, sino que atraviesan a las mujeres a lo largo de su socialización y su biografía. Marcadas por el sino de la postergación, las mujeres entrevistadas relatan en carne propia cómo todos sus deberes sociales tienden a anteponerse antes de su propio bienestar, poniéndose al servicio de los otros. En más de alguna de las entrevistas realizadas en este estudio, nos encontramos con mujeres que, sin ser madres, deben asumir roles de cuidadoras



respecto de algunos familiares que lo necesitan, especialmente en tiempos de pandemia.

No solamente el cuidado está relacionado con la maternidad. A veces el cuidado tiene que ver con el rol que asume la mujer con personas de la tercera edad, o personas que enfrentan diagnósticos de personas que están postradas, o tienen algún grado de dependencia, ¿cierto? Y eso también hace que esas mujeres se marginen, porque no existe ninguna herramienta de apoyo para conservarlas, para mantenerlas en el trabajo (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

De forma más restringida, observamos que las mujeres del campo audiovisual experimentan la posibilidad de la maternidad con consciencia de los altos costos que tiene esta para la vida profesional. Algunas de ellas, de hecho, sostienen que decidieron renunciar a sus maternidades, al captar las profundas incompatibilidades que existen entre el ritmo de trabajo en esta industria y las labores de cuidado y vida doméstica que implica el ser madre. Esa vida elegida les proporciona cierta liviandad y ciertas libertades, que en el caso de quienes sí son madres resultan impensables.

Las mujeres, para poder dedicarse a este rubro, tienen que dejar de lado no su femineidad, porque eso es algo que se está reconfigurando afortunadamente, pero si tienes que dejar de lado tu vida de mamá, tu vida de mujer. Porque este es un trabajo... como hay tan poca pega, cada vez que tú trabajas en algo relacionado en lo audiovisual es para hacerte pebre mentalmente y corporalmente, se paga poco y se trabaja mucho (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

Yo lo digo siempre y no tengo miedo de decirlo: yo renuncié a ser madre. A los 24 años aborté, porque sabía que si hubiera tenido un hijo no hubiera sido mi carrera, así como la hice y aun así fue difícil. Pero una madre chilena a los 23 años... los gastos, el tiempo, que la guagua y no te dejan trabajar, entonces es muy difícil que una directora de foto pueda seguir (M, 41, directora fotografía/realizadora, región Metropolitana)

Pero más que por mujer, yo logré hacer esta carrera porque soy lesbiana y decidí no tener hijos, entonces sí... imagínate, las leyes del cine que tenemos actualmente son las cosas más patriarcales y machistas que existen en el mundo. ¡Qué madre puede trabajar seis días a la semana, de 12 horas por ley, tiene un día libre a la semana! (M, 46, realizadora/

guionista/productora, región Metropolitana).

Al no tener hijos, también se me facilita mucho poder decir: “puedo vivir con lo que vivo”. Y como trabajo en muchas partes distintas, me armo un sueldo que me permite vivir bien. Claro, yo tengo cuatro trabajos (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

Quienes deciden no ser madres saben que esta opción implica un *multitask* permanente, que está además condenado al fracaso: nunca será suficiente, ni respecto del cuidado de los hijos, ni respecto de las labores profesionales. Muchas de las mujeres madres entrevistadas nos contaron que, especialmente con el confinamiento de la pandemia, sus roles en el mundo profesional se ven interrumpidos por sus niños, y que los espacios de trabajo y los de la vida doméstica tienden a interpenetrarse. El mandato de maternidad y mandato profesional se presentan, cada uno, como un régimen 24/7, dando lugar a un ejercicio imposible de compatibilizar dos éticas expansivas y totalizantes:

En el caso del audiovisual es mucho más brutal, porque la ley audiovisual permite hasta 66 horas de trabajo a la semana, entonces ¿cómo eso se compatibiliza con el hecho de tener una familia, de tener amigos, de tener una vida propia? Es imposible. [...] Las mujeres que tienen hijos tienen una vida mucho más difícil que las mujeres que no los tenemos, que nadie está contemplando eso desde ninguna lógica o política pública. [...] Pero si vamos al caso de las mujeres que podían llevar su trabajo al confinamiento, claramente tuvieron su trabajo más difícil, porque si vemos los índices del trabajo doméstico, se aumentó brutalmente para las mujeres, pero para los hombres no. Los hombres estaban escribiendo *papers*, escribiendo su guion, porque no se hacen cargo de los hijos ni de los hogares (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).

La situación de las mujeres madres tensiona el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, al punto que puede significar una fuente de negociaciones y discusiones con la pareja. Aun cuando las mujeres han sido entrenadas culturalmente para llevar adelante las labores de cuidado, en la actualidad esperan que sus compañeros puedan desempeñar estas tareas de manera equitativa e involucrarse activamente en la vida doméstica. Para las generaciones algo mayores, estas conversaciones no siempre se dieron de un modo armónico, y muchas veces no lograron llegar a consensos. De este modo, para algunas de nuestras entrevistadas, estas incompatibilidades entre el trabajo

audiovisual y la vida familiar significaron tomar una opción entre uno u otro:


Yo en lo personal tuve bastantes conflictos y tiene que ver sobre todo con el acomodarse en una vida doméstica con hijos, porque hasta que no hay hijos está todo bien, todo funciona, cada uno hace su vida. Pero llegan los hijos y es como “¿quién se hace cargo?”. Y yo me acuerdo de que en esa época yo tenía 25 años cuando me emparejé y tenía 28 años cuando quedé embarazada... [...] estábamos haciendo muchas cosas, éramos los que estábamos participando en todas estas actividades, éramos todos veinteañeros y ya muchos vivíamos eso que era: “¿quién se hace cargo?” De las casas, y era como obvio que la mujer se hace cargo, como que no se cuestionaba eso. Y yo sufría poh porque, además, a mí no me gusta que me manden, me gusta hacer mis cosas, yo quería seguir haciendo mis cosas, pero más que nada, era un territorio doméstico (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana).

Las mujeres madres del medio audiovisual se ven en la necesidad de movilizar redes de cuidado, siempre femeninas, que les permitan procurar el cuidado de sus hijos mientras ellas realizan labores profesionales. Generalmente, encuentran complicidad en las otras madres de sus equipos, y buscan modos de promover climas amigables y familiares en sus entornos de trabajo. Las propias trayectorias profesionales han sido, a menudo, moldeadas por sus opciones de familia, optando por roles dentro del ciclo audiovisual que resulten más flexibles para los tiempos de la maternidad:

Yo también opté por ser montajista porque ya tenía una guagua, y me acomodaba no andar grabando, no andar en la calle, tener que ausentarme muchos días de mi casa. Todas las cosas que uno le pasan cuando uno dirige. Pero el montaje es como piola, porque estai en un lugar, no te mueves tanto, es mucho más estable en los horarios, y yo creo que también se acomodó un poco a mi vida de mamá (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana).

Quienes persisten en desempeñar roles de producción, dirección o labores técnicas, se encuentran con numerosos obstáculos y posiciones desventajosas a la hora de ser contratadas, precisamente por sus maternidades efectivas o potenciales. Para los equipos de rodaje, una mujer que se embaraza representa diversos costos que no siempre pueden ser costeados con los fondos disponibles, por lo tanto, implican un riesgo que muchas veces no están dispuestos a correr:

Si hay una mujer embarazada, yo no tengo cómo garantizarle nada, nada,




nada, nada. Si yo tengo una compañera que no sé... postulamos al proyecto ponte tú este año, todo bien, entre medio queda embarazada, tengo que ir a rodaje, tengo su carta de compromiso, la tengo que contratar, qué hago, ¿cachai? Cómo la dejo sin pega si está embarazada, ponte tú, en el curso del camino ya está con 4-5 meses, no hay nada que la proteja (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Yo creo que una mujer, si queda embarazada, ya desde los tres o cuatro meses no puede ir al set porque con una panza así es peligroso, y luego tienes que amamantar y pasan años y años antes de volver a trabajar y eso es muy difícil. Si tú pasas mucho tiempo sin trabajar, ya estás fuera del medio (M, 41, directora fotografía/realizadora, región Metropolitana).

Existen, además, otros costos que las mujeres experimentan una vez que se convierten en madres: dejan de ser consideradas como interlocutoras en ciertos dominios o respecto de ciertas temáticas. “El ser mamá te desacredita en el ámbito profesional de alguna forma —señala una participante del *focus* de mujeres en labores creativas— [...] Como que tenís que hablar de otros temas porque ya eres mamá, ya no puedes hablar de política porque eres mamá” (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Quienes han sido madre y conocen esas dificultades desde adentro, procuran crear entornos de trabajo que resulten inclusivos con las maternidades y asumir de modo colectivo las cargas que suelen recaer en ellas de modo exclusivo. Las entrevistadas señalan que es necesario un cambio legislativo que proporcione otras oportunidades de cuidado a los hombres que son padres: ello no solo va a proteger a las mujeres, sino que también abre nuevos espacios a las demandas de nuevas masculinidades que hoy abogan por un rol más activo en las crianzas. Mientras esas condiciones no llegan, nuestras informantes improvisan sistemas de protección que, si bien tienen un costo importante para los equipos, permiten empujar la barrera de lo posible hacia un nuevo trato con las mujeres y las labores de cuidado que han recaído históricamente en ellas:

Nos tocó una maquilladora que quedó embarazada de gemelos justo antes de grabar, y le preguntamos. No fue como de inmediato decirle: “oye, no vas a ser tú” y descartarla, sino que: “oye, vas a tener gemelos, quizás es cuando más necesite esta plata”... y ahí conversar con ella sobre cómo iba a ser el sistema. Como “¿quieres trabajar? Okey, se va a suplir con otro compañero o compañera, vamos a generar un sistema de turnos, a lo menor puede venir alguien para que pueda amamantar”. Entonces no sé cuál es el sistema aún, pero estamos intentando al menos que se flexibilice. Te vuelve un cacho




todo, pero hay que tener la voluntad de hacer esas cosas nomás y no es una voluntad solo por tener a una mujer, sino porque es una profesional seca y lo vale nomás (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Y otro caso también, con un productor que también había tenido recién guagua y finalmente terminó haciendo igual la pega, pero con la guagua y fue hermoso. Podría habernos pasado tal vez con alguna mujer ¿cachay? También porque nosotras somos dos mamás las que estamos encabezando esta productora y también nuestras guaguas están metidas en todas partes, también eran parte de, pero en el fondo tampoco se hizo una diferencia con eso, ¿cachay? La paternidad o maternidad igual era un tema con el cual había que lidiar, ya sea hombre o mujer (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

g. Violencia y acoso sexual en el campo del cine

Una última línea de barreras de género en el rubro audiovisual ha sido ampliamente debatida, principalmente debido a los escándalos que estallaron en Hollywood a partir de las denuncias de mujeres contra el productor Harvey Weinstein en el marco del movimiento *Me Too*. Nos referimos a los complejos temas de acoso, violencia y abuso sexual, que lamentablemente marcan las dinámicas de este sector artístico en especial medida. Como ya hemos adelantado en puntos anteriores, estas lógicas impropias tienen origen en los propios espacios formativos, y se acrecientan en instancias como las prácticas profesionales y las primeras inserciones laborales. Las jóvenes mujeres que están iniciándose en el mundo audiovisual suelen ser las principales víctimas, y en los testimonios recogidos a lo largo de este estudio nos queda claro que se trata de una práctica arraigada, silenciada y lamentablemente, aún vigente.

Parte de las dificultades de nombrar y denunciar las conductas sexualmente inapropiadas es que las mujeres encuentran problemas para distinguir los límites de lo inadmisibles: acostumbradas a tolerar conductas incómodas por parte de los hombres, muchas veces tienden a soportar más de la cuenta debido a sus propias inseguridades culturalmente entrenadas. Desde los años iniciales de la carrera, las jóvenes escuchan comentarios sobre sus piernas o su cuerpo, enfrentan tocaciones indebidas en contextos de aprendizaje profesional, o son malinterpretadas en sus intenciones cuando se muestran entusiasmadas en una conversación informal. Existen connotados casos en los que los perpetradores de los abusos son profesores o autoridades universitarias, que utilizan su jerarquía y sus influencias para actuar de manera impune: “el director de [un centro de formación en cine] que pasó décadas torturando




a estudiantes —nos dice una entrevistada—. Yo tengo amigas que estudiaron con él y haber tenido a ese tipo como profesor para ellas significó dejar la universidad, dejar su deseo inicial de hacer cine y hacer otras cosas” (N, 31, región Metropolitana). Algunos de los testimonios recogidos en el estudio resultan particularmente sensibles: narrados en primera persona, demuestran no solo la crudeza de los abusos en la industria, sino también los profundos efectos de larga duración que tienen estas situaciones para las víctimas. Mantenemos en reserva el perfil de la siguiente entrevistada:

Bien, voy a hacer una práctica, y en Santiago, ¡y en esa productora que es bacán! Así como que estaba yo tan feliz, y cuando llego el tipo me encierra, y me dice que le chupe el pico. [...] Me mandaba a limpiar computadores donde él estaba en pelotas, cosas así. [...] Y claro, a la primera persona a la que se lo cuento, me dice: “ah, si la industria es así, no te preocupes”. [...] Ella me apoyó, me escuchó y me dijo: “Demandémoslo”, y yo le dije: “Ya”. Después de una conversación bien extensa. Y me dijo: “Yo tengo una amiga abogada y todo”, empezó a averiguar y el tipo tenía más de 10 demandas de acoso sexual. Y yo te estoy hablando de un tipo con mucho poder, una persona que llega en helicóptero a la empresa. Así que al final yo le dije: “Sabes, no quiero”. No quise en ese momento, no lo quise hacer”.

[Acusado X] me acosó en una fiesta, intentó darme un beso en una parte media oscura y fue violento. Entonces, cuando yo salí de la universidad, había un ambiente que era mucho más impune en el actuar de los hombres de la industria.

Las historias de violencia sexual en los rodajes son frecuentes, posiblemente porque se trata de instancias de convivencia intensiva por muchos días, a veces en lugares alejados. De acuerdo a nuestras informantes, primó en el ambiente durante largos años una cultura del silencio; un pacto implícito que las mujeres guardaban por miedo a que se les etiquetara de conflictivas y no las llamaran a trabajar, y que los hombres reforzaban por lazos de amistad y complicidad masculina. Un escándalo vinculado a un funcionario local, de alguna manera, marcó un punto de inflexión en el campo, en la medida en que las jóvenes productoras de API marcaron el tono de una discusión con todas sus letras que no dejó a nadie indiferente. “Las que salieron más trasquiladas fueron esas chicas de API —señala una investigadora—. En el fondo habían roto como un pacto de silencio, eso es lo que ahora veo yo con distancia” (M, 41, investigadora/académica, región Metropolitana). Desde la mirada retrospectiva, otras entrevistadas también recuerdan aquello que ellas no denunciaron en su momento:

Yo cuando hice mi práctica vi situaciones horribles que me las quedé




calladísima. Me quedé callada porque no sabía cómo en ese momento obrar. Sí apañé, sí hice mi gesto de: “esto está mal”, pero no al nivel que quizás debí haberlo hecho, como denuncia. No supe (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

En la percepción de nuestras entrevistadas, el medio audiovisual hace pagar caro a las mujeres que denuncian, y buena parte de las agresiones machistas permanecen impunes. Incluso, en algunas situaciones han terminado judicialmente perjudicadas, porque una acusación de abuso puede ser convertida en una demanda por calumnia. Además, se nombran diversos efectos colaterales de una situación tan compleja como esa: además del trauma de haber sido violentada, las mujeres que denuncian pueden ver debilitadas sus redes y perder oportunidades laborales, o terminan automarginándose de las instancias en las que su violentador participa con impunidad. Nuestras entrevistadas coinciden en que el proceso de concientización ha sido progresivo, y que hasta hace muy poco tiempo muchas de estas situaciones se encontraban silenciadas y normalizadas. Esta nueva forma de mirar la propia biografía, que sin duda empalma con todos los movimientos feministas que han caracterizado el último lustro, implica para muchas de ellas un redescubrimiento de la propia historia, nombrando con nuevos conceptos experiencias dolorosas que no fueron denunciadas y comentadas en su momento. Para las mujeres que se desenvuelven en el campo audiovisual, actualmente, es difícil no estar consciente de las vulneraciones y discriminaciones que enfrentan por el solo hecho de ser mujer, especialmente en materias de violencia sexual. Por mucho tiempo, quienes realizaban las denuncias eran calificadas públicamente de feminazis, de extremistas, y eso ha ido modificándose en los últimos años. En este sentido, sienten que es necesario avanzar en la visibilización de dichas prácticas abusivas, para que las nuevas generaciones puedan tener una experiencia distinta:

Hay una campaña que también hay que hacer entre nosotros mismas, entre nosotros. No es una cosa de empoderar, sino que es tener consciencia de que los abusos no pueden ser permitidos nomás, sencillamente. Y para eso, primero tenemos que tener consciencia de que no se aceptan. Se ha avanzado porque ya no es tan gratis lo que le sale a alguien abusar de alguien, no es tan fácil ahora. [...] Pero hay mujeres que prefieren perder su trabajo y se van y eso no puede pasar (A, 65, periodista/crítica, región Metropolitana).

No tengo un evento como de discriminación directa, pero sí situaciones que hoy día serían impensadas, que hubiera significado que a mis compañeros



los echaran de los trabajos, que habría significado que directores hubiesen parado las grabaciones, ¿me entiendes? O sea, todo lo que hoy día nos escandaliza, las cosas más nimias que yo digo a veces que son una “huevada”, que qué tanto (P, 60, actriz, región Metropolitana).

Hay muchas cosas quizás que uno normalizaba mucho, sobre todo cuando era una más chica, porque una no sabía que decir o como defenderse, se nos convencía que, frente a una situación de acoso, era casi culpa de nosotras (C, 35, directora de arte, región de Valparaíso).

¿Cuál es la gran diferencia? Que ahora se habla, que ahora es un tema y ahora la mujer se piensa de otra manera a sí misma. Para mí todo era normal, que te manosearan, era normal que te piropearan, era normal cuando era cabra, era normal cuando yo tenía 15 años, 18 años era normal esa cuestión. Había que andar huyendo permanentemente, ahora no (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana)

Sin embargo, se trata de un tema controversial, frente al cual no hay una postura única entre las mujeres del campo. Si bien muchas de ellas coinciden en la importancia de la creación de protocolos y las campañas de concientización, los mecanismos que las nuevas generaciones de feministas han encontrado para denunciar los abusos —en particular, las funas— despiertan suspicacias en algunas de las mujeres entrevistadas.

Yo soy bien en contra de las funas y eso ha sido súper polémico en clases con mis alumnas. Creo que las funas se hacen sin mucha información y se equiparan unas cosas con otras. O sea, por ejemplo y no tengo ningún problema con lo que publiqué, a mí me dio ataque cuando en OjoChile, en el WhatsApp, sacaron al mismo tiempo al [acusado X] que al [acusado Y], y el [primero] tiene treinta casos de acoso laboral en una situación de poder, y lo del [segundo] era una acusación de una chica que salía con él y no se acuerda que tiraron o no. No estoy diciendo que ese segundo caso esté bien, pero no puedes comparar una cosa con otra. Son súper distintas, y una pertenece al ámbito de lo público, de lo laboral y lo otro pertenece al ámbito de lo privado, y por supuesto que es cuestionable, pero por ahí son otras las reglas que deberían correr (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

5. ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE LAS MUJERES EN EL CAMPO AUDIOVISUAL

Como apuntamos en el marco conceptual y revisión bibliográfica, aun cuando se trata de un campo hostil para el desarrollo profesional de las mujeres, existen márgenes de agencia y creatividad que les permiten llevar adelante sus proyectos. En esta sección del informe, avanzaremos en: a) la caracterización de los recursos que disponen las mujeres que se desempeñan en el campo audiovisual para persistir en sus carreras, y b) la descripción de las estrategias que ellas despliegan para optimizar sus posibilidades y vencer los obstáculos a pesar de todo.


a. Recursos de las mujeres en el campo audiovisual

Aunque a menudo son pensados como rasgos personales, los elementos que aquí conceptualizamos como recursos femeninos constituyen también características transversales a muchas de las mujeres que se desempeñan en el campo audiovisual. En el análisis cualitativo, podemos observar cómo estos recursos —principalmente, modos de ser y hacer— les permiten a las mujeres hacer frente a las adversidades cotidianas que marcan este ámbito profesional.

Un primer grupo de recursos, en este sentido, guarda relación con empatía, la inteligencia emocional y la sensibilidad. Desarrollados de manera privilegiadas en las crianzas femeninas, estos modos de moverse por el mundo hacen posible a las mujeres resolver la amplia gama de problemas que se les presentan a diario de un modo fluido y armónico, que a la vez construye lazos significativos con las personas y promueve su bienestar integral. Las mujeres valoran la empatía como una cualidad importante para desempeñarse en este campo, pues facilita el trabajo en equipo y un clima laboral positivo.

Las mujeres tenemos esta capacidad de cuidar las relaciones, de atender las relaciones, de ser muy consciente del otro. Y yo creo que esa característica, que insisto es una característica humana pero que nosotras tenemos mucho más entrenada, es algo que facilita el trabajo en audiovisual que en otros sentidos es tremendamente hostil, por la constante ausencia de recursos materiales para poder hacerlo (A, 42, directora festival, región Metropolitana).

Muchas veces me llamaban y me lo decían en súper buena onda: “necesito a alguien que tenga la inteligencia emocional para llevar un equipo”, entonces de alguna forma las mujeres siempre estamos destinadas a eso (M, 46, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).




Es un trabajo de mucha conexión, de mucha interrelación y creo que nosotras las mujeres tenemos esa virtud, esa capacidad, esa paciencia para estar hablando, hablando, buscando, buscando. Establecemos, hemos establecido en este trabajo una relación, un vínculo entre personas más allá de instituciones. Entonces siempre te estás conectando, preguntando como estás, y ese trabajo realmente de vínculo más profundo es el que genera resultados, buenos resultados a la larga (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).

De acuerdo a los relatos de nuestras entrevistadas, las mujeres poseen una sensibilidad que, aunque muchas veces les hace difícil desenvolverse en estos entornos masculinos y jerárquicos, les permite también movilizar las cosas desde un lugar distinto y conciliar entre posturas diversas. Eso, nos señalan, a la larga rinde sus frutos, y esa aparente fragilidad puede ser pensada como un capital o un recurso:

No quiero exponerme ahora, que vean mi fragilidad, porque soy muy frágil, soy muy sensible. Por eso hago cine y por eso hago el cine que me gusta hacer, que tiene que ver con niños... [...] Entiendo que esas cosas me quieren invalidar, pero finalmente son una mirada distinta a la que hay de mis compañeros y, obviamente, parece menos atractiva y segura [...] La misma sociedad ha negado la importancia de las emociones porque está asociada a niños, a mujeres y por tanto es menos válida. Y de pronto, hay un punto súper importante que a ratos hay que mirar, no desde la racionalidad... ¿qué pasa si habla la herida? Como una historia que la cuenta una herida, o una cicatriz. Es muy distinto un cuerpo que nunca ha sufrido daño. Entonces hay cosas que no puedes ponerte en el lugar y esa es una sabiduría válida (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Junto a las habilidades para ser empáticas y sensibles, las entrevistadas distinguen una fortaleza en la capacidad de flexibilidad y adaptación que suelen tener las mujeres. De la misma manera, se distinguen por ser multifacéticas y llevar adelante muchas tareas al mismo tiempo, anticipándose a los escenarios posibles y resolviendo problemas sobre la marcha. En el rodaje, afirman las entrevistadas, estas características son idóneas, porque muchas veces suceden eventos que te apartan del plan original y que es necesario resolver desde la contingencia.

Como tengo experiencia en varias áreas, me puedo amoldar a las necesidades de varias personas de un equipo y también porque me relaciono con muchas personas distintas a la vez, y tengo conocimientos técnicos en varias áreas: post producción, producción, en distribución.



Entonces como que me puedo adaptar a las necesidades de varias personas del equipo y también soy buena armando equipos, eso también se me da fácil (D, 31, productora, región de Valparaíso).


En principio creo que las mujeres tienen esa posibilidad de salirse de ese rol tan rígido, predeterminado, asociado a esta cosa más patriarcal o más de la cosa autoritaria ¿no? y moverse más, moverse más en otro tipo de liderazgo o coordinación, o de manejo de ciertas situaciones que tiene que ver con ese lugar (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).

Las mujeres tienen una mirada mucho más amplia, mucho más compleja, más diversa. Eso es algo que lo he constatado bien a menudo y normalmente son las mujeres las que terminan liderando casi todos los proyectos de cine cuando trabajamos en la escuela, casi siempre (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).

Mi equipo me apaña en todo, como: “cabros, hay que subtítular la película al español, porque no va a haber buen sonido y lo queremos mostrar en cualquier lugar. Subtitulemos al español la película y pongámoslo, no nos quejemos solamente de que hay un mal sonido, si las salas están igual de precarias que uno, entonces ayudemos y ofrezcámosle la copia con subtítulos al español”. Y eso nos abrió muchas más puertas. O si viajai y se ve mal la imagen, enséñale al proyccionista de esa sala cómo se equilibra el proyector. Pero eso implica que es pega tuya, que tienes que llegar siempre media hora antes de tu proyección, probarla, explicarle al caballero, setear todo, probar el volumen... Y es pega extra, que, si tiene sentido lo vai a hacer y si no, no nomás poh (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Tal vez uno de los recursos más relevantes con los que cuentan las mujeres para llevar a cabo sus trabajos en el mundo audiovisual es, precisamente, el tenerse las unas a las otras: la solidaridad, la colaboración y el trabajo en equipo es una clave fundamental de su desempeño. Basado en un trato más amable y confiado que el que caracteriza a los hombres, nuestras informantes coincidieron vastamente que este estilo de trabajo permite alcanzar buenos resultados y crear otro tipo de vínculo laboral:

Cuando yo decía que había tenido suerte, era precisamente porque en el



camino me he encontrado con equipo de mujeres. Lo que al final ha sido la forma como de ir avanzando y creciendo. De hecho, desde el primer trabajo laboral que tuve que era como... el equipo que iba a terreno eran puras mujeres, y como que se desencadenó. Así como: “sí, por acá va” (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Es un trato muy distinto, o sea, incluso entre nosotras. Incluso en momentos de pánico, donde estai teniendo un incendio. Es que tú delegas, sabes que puedes contar con esa persona sin necesidad de darle una orden, y yo me he fijado que los hombres son súper mandones entre ellos. Y está bien, como que hay un compadrazgo que también lo permite, pero el tono y el tipo de comunicación lo hace súper particular (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Los hombres mandan porque esa es su forma y eso es como también funcionan los ministerios, como mandando, en cambio la mujer trabaja mucho más comunicada, colaborativa con otras personas (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

La naturaleza colectiva del quehacer audiovisual implica que el trabajo en torno a generar confianzas y afianzar la comunicación de los equipos resulta fundamental para llevar a buen puerto un proyecto. Por ello, entender la importancia de la lógica cooperativa parece ser una clave que las mujeres poseen como ventaja comparativa respecto de sus pares hombres.

El cine, una de las cosas maravillosas que tiene, es que es colectivo [...] Por eso no son tus contratados, son tus colaboradores. No es que yo le voy a decir al director de fotos que haga tal cosa, sino que va a haber un diálogo y una conversación en pro de algo que queremos que sea de todos juntos (M, 46, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).

Justo a una compañera le entraron a robar. Y nosotras le armamos una rifa, la ayudamos, así como... todo muy así naturalmente. A un compañero le robaron y es como, nada. Entonces esas como cosas mínimas van a empezar a salir más a flote y nos van a colaborar en esta solidaridad que al final igual nos hace bien, para ir pa delante (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

b. Estrategias de las mujeres en el campo audiovisual


Los recursos o cualidades que hemos mencionado en líneas anteriores son movilizados por las mujeres que ejercen en el campo audiovisual en base a una mirada táctica, que reflexiona acerca de las propias prácticas y permite avizorar escenarios futuros. En este sentido, tal vez la principal estrategia que podemos identificar dentro de este escenario adverso para el desarrollo profesional de las mujeres es la **asociatividad**. Derivada directamente de rasgos percibidos como femeninos tales como la colaboración, la solidaridad y la empatía, los testimonios recogidos a lo largo de esta investigación permiten observar que se trata de una práctica que suele signar el trabajo de las mujeres de maneras diversas.

En un sentido amplio, la asociatividad significa una consciencia acerca de la importancia de la ayuda mutua, poniendo en el centro soluciones que privilegian los consensos, la puesta en común de los recursos, y la deliberación como procedimiento colectivo. Recogimos diferentes testimonios en los que los colectivos de mujeres buscan modos alternos de sortear las necesidades, apoyando a quienes requieren de ayuda solidaria, y promoviendo una mayor inclusión en el campo audiovisual. Aunque se trata de prácticas arraigadas en el imaginario femenino que cuentan con una importante genealogía —por ejemplo, en el campo audiovisual (Bossay y Peirano 2018 —, la fuerza que han cobrado los movimientos feministas en los últimos años ha fortalecido este tipo de estrategias y la reivindicación de lo comunitario.

Siento que el hablar y el haber encontrado comunidad en esta vulneración, finalmente, es lo único que tenemos las mujeres y las disidencias. La comunidad es lo más potente. Al darte cuenta que somos todes parte de esto mismo y que queremos los derechos mínimos fundamentales para todes, ¿cachai? Es donde empieza la acción, particularmente (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana).

Las informantes dan cuenta de la proliferación o empoderamiento de asociaciones del rubro con un importante componente femenino, entre las que se destaca NOA (Nosotras Audiovisuales), API (Asociación de Productores Independientes) o Colectivo Lumbre (Mujeres camarógrafas y directoras de fotografía). Con distintos focos e intereses gremiales, estas agrupaciones han sido principalmente impulsadas por mujeres, aunque teniendo como perspectiva una transformación integral del campo del cine:

Siento que hay un instinto de unirnos. Nosotras Audiovisuales, que es una agrupación que es cada vez más fuerte y capaz de organizarse en distintos ámbitos de formación. En la pandemia ha sido de cooperación importante (C, 33, realizadora/ guionista/productora, región Metropolitana).




Soy participante activa del Nosotras Audiovisuales de acá de Valparaíso, y nosotras que somos... no sé, 300 mujeres las que estamos aquí en Valparaíso, somos como, generalmente como 15 las que estamos activamente generando contenido, y moviéndolo. Porque nos dimos cuenta que era la única manera, sacar nuestros propios trabajos, generar instancias de formación (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región de Valparaíso).

... esta forma de asociatividad y conectividad entre mujeres trabajando y ayudando al gremio. No solamente ayudando a las mujeres, porque NOA busca un gremio que no sea patriarcal. Es pa todos en verdad, es una pega que no está enfocada en un género en particular, está enfocada pa'l cine (*Focus* mujeres dedicadas a la investigación y docencia, región Metropolitana).

En términos un poco más restringidos, observamos que la asociatividad femenina empalma en muchas ocasiones con un trabajo más directamente activista, que les ha permitido poner sus redes de trabajo al servicio de un proyecto emancipador y feminista. Organizadas ya desde las instancias universitarias, algunas de estas agrupaciones formales e informales se han propuesto incidir en el mundo audiovisual dando cuenta de las brechas de género que persisten en el campo, promoviendo su transformación a través de acciones simbólicas y concretas. Ya hemos mencionado el “Cartel de egresadas feministas” de la Universidad de Chile, que proporciona a las nuevas generaciones asesoría en los proyectos de mujeres y puja porque las mallas curriculares puedan ser más diversas y representativas en término de género. También han existido otras campañas e iniciativas para hacer un lugar a las mujeres y las disidencias en el medio audiovisual.

Colectivo Lumbre creo que se llama, que son puras directoras de foto que sacaban gráficas de difusión de cuántas mujeres técnicas de foto habían trabajado en qué área... y una de las cosas que ponían era una directora de foto que hablaba de una foto con su guagua, y decía que la cámara pesa menos que su guagua. “No me digai que no puedo levantar la cámara”. Como cosas así, en el fondo, como desmitificar también a misma feminidad.

El hecho que exista NOA o se esté organizando un grupo de disidencias audiovisuales chilenos también es como que en la medida que se genere más presión y se esté más organizado va a funcionar más (D, 31, productora, región de Valparaíso).



En síntesis, la asociatividad y la colaboración como estrategia femenina implican desplegar modos alternativos de hacer cine, que buscan darle la vuelta a situaciones adversas y sacar lo mejor de cada uno de los integrantes de los equipos, dándole espacio también para sus propias necesidades y requerimientos. Tal vez por eso el documental es un área de desarrollo femenino tan destacado en los últimos años: “el documental vive de escuchar, escuchar lo que hay en el entorno, en el otro —dice una entrevistada—, entonces obviamente las relaciones se arman de otra manera” (I, 56, cinemateca, región Metropolitana) Esta capacidad, puesta al servicio del colectivo, permite a las mujeres llegar a lugares que el cine androcéntrico todavía no ha explorado.

Eran historias tomadas desde esa perspectiva. Y eso también nos llevó a aprender a trabajar en conjunto, porque tampoco es gracia que tú le exijas a... no sé poh, por ejemplo, a la continuista... había momentos en donde llevábamos un mes y medio de rodaje y después dicen: “pucha, tengo que ir a buscar a mi hija porque se siente mal y está con fiebre”. Y en vez de decir: “no poh weona, no podís irte”, es: “okey, ándate, nosotros te cubrimos y volvís a ayudarnos a que esto fluyera” (M, 46, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Pero yo parto de la base de crear grupos más amables, desde la partida, ¿cachai? Con otro entendimiento, en donde en realidad la jerarquía no es tan importante, sino el trabajo en equipo. Y el que no sabe su lugar, se autoelimina, ¿cachai? Sin que tenga que costarle una rabieta a nadie (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

En el plano más individual, las mujeres que entrevistamos suelen indicar que su principal estrategia es trabajar mucho y hacer las cosas muy bien, para que su trabajo sea inobjetable y se vayan abriendo puertas para las mujeres que vienen. Esta estrategia tiende a coincidir con los primeros años de la inserción profesional femenina, pero va manteniendo una impronta que se prolonga en el tiempo y termina siendo distintiva del género:

En una primera etapa, que es algo que se ha mantenido, tenía que ver exclusivamente con el trabajo, o sea, como trabajar mucho, trabajar mucho. Y es algo que me ha servido, y es algo bien común en las mujeres en general [...] Tenía que ver con ser una bestia de trabajo, ser un burro de carga, trabajar, trabajar, trabajar. Entonces como que lograbas tener cierta legitimidad diciendo, “oh esta, puta que trabaja”; “trabaja caleta” y trabaja

bien" (A, 46, directora festival, región de Valparaíso).


Otras estrategias que deben generar las mujeres en este campo guardan relación con compatibilizar la alta carga de responsabilidad que tienen, especialmente en el caso de las que son madres y deben conciliar las necesidades familiares con los ritmos de trabajo: muchas veces, cuando están en puestos de poder o de dirección, adaptan los entornos de trabajo para que sean amables y amigables con los niños, y apelan a las redes femeninas para procurar colectivamente esos cuidados que se complican con las jornadas de rodaje. Como contraparte de esto, hay quienes han optado por no tener hijos ni responsabilidades domésticas, siendo capaces de vivir con muy poco y adaptarse a condiciones de trabajo extenuantes.

En otro orden de cosas, algunas de las mujeres encuentran una forma de sobrevivir en el campo audiovisual a través de la adopción de formas masculinizantes. Algunas han encontrado en esto un espacio de libertades y una puerta de acceso; otras, por el contrario, lo viven con pesar, puesto que si bien les resulta efectivo tiene otros costos asociados.

Como había mujeres como yo que, dentro de la masculinidad que tengo innata, me entendí, yo encontré ahí un refugio y una forma. [...] Yo creo aquí, también, a veces uno le tiene miedo a la palabra masculinidad y femineidad, y la masculinidad no les pertenece solo a los hombres. Yo no asocio la masculinidad a un género, las mujeres no solamente somos la que seremos las femeninas, los hombres también tienen derecho a ser femeninos y creo que una de mis formas de mecanismo de defensa fue amplificar mi masculinidad, ¿cachai? Y eso me hacía sentir segura, me tuve que bancar pesadeces, discriminación, me tuve que bancar ser la rara, la enojona, la gritona, que algo de eso tiene y es verdad, no es solo que no lo sea, pero, porque con esas descripciones generé una personalidad para poder continuar lo que yo te decía antes, mi trabajo. (M), 46, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Claramente ahí hay... estamos marcadas de alguna manera, y yo quizás inconscientemente hago el ejercicio de desmarcarme de entrada. [...] Tengo el *switch* de ese desmarque, que tengo como un poco de alguna forma masculina también bastante desarrollada (T, 39, asociatividad, región Metropolitana).

Hay que empezar a sacar un cuero de chanco a la fuerza. Tal vez yo no



quiero ser ese personaje que tengo que hacer de pronto, sobre todo en producción, porque o si no me comen viva. Y a veces llego a ser una persona mala onda, pero porque me tengo que defender a ese tipo de situaciones, y eso es súper triste que ocurra (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Esto nos lleva a una última línea de estrategias que permiten la supervivencia de las mujeres en el medio audiovisual: las tácticas de protección y autocuidado. A veces conscientes y a veces espontáneas, hemos observado que nuestras entrevistadas desenvuelven formas de protegerse de las agresiones, discriminaciones o malos ratos que hemos descrito vastamente en este informe. Estas van desde el enfatizar los lazos femeninos, autoafirmarse en los propios méritos profesionales, pedir ayuda o establecer límites respecto de lo admisible o lo posible.

Nos hemos protegido mucho, hemos armado un círculo y también cuando me ha tocado trabajar con otras empresas hemos tratado de cuidar eso, mucho. Nunca me he sentido discriminada, directamente, porque hemos tenido mucho cuidado de armar equipos muy... como de protección (D, 31, productora, región de Valparaíso).

Quererse más a sí misma, de decirle que no a muchas cosas porque si dices que sí a todo obviamente te tragas todo lo que hay que hacer. Es difícil pero sí, hay que enfrentarse más contigo mismo y ponerse límites. No somos *superwoman*. Yo siempre pensé de ser *superwoman* y no soy, pedir ayuda (M, 41, directora de fotografía/realizadora, región Metropolitana).

Ahora el problema es que yo antes cobraba barato y ahora me valoro más y cobro más caro, eso es otra cosa, eso también es autocuidado. Entonces, ya no hago cosas gratis, ayudo a la gente porque me llama me piden favores y todos, pero siempre cobro algo, aunque sea simbólico. Yo sé que es mi trabajo y es mi experiencia y eso vale; y cobro más caro así de simple y la gente me paga lo que yo cobro porque tengo más experiencia (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana)

Y lo otro es que también hay que cuidarse en las relaciones con los otros. Como que ahí también hay un tema de autocuidado. Yo sentí que en un tiempo me explotaba, yo no decía nada, trabajaba y trabajaba y trabajaba como que no quería enemistarme y no sé qué; y después fui aprendiendo que nada que ver, que uno tiene que cuidar la relación con los otros y tiene que saber hasta dónde llegar y que ellos te cuiden a ti y hacer ver tus cosas,


y sin pelearse, pero conversar las cosas, pero cuidar esa relación, cuidarlas, cuidar (MI, 53, montajista/docente, región Metropolitana).

6. POLÍTICAS DE GÉNERO PARA EL TRABAJO AUDIOVISUAL

A lo largo del trabajo de campo, pudimos levantar un diagnóstico amplio acerca del estado de las políticas de género chilenas para el campo audiovisual, desde las voces de sus principales protagonistas: las mujeres. Aunque se trata de un panorama polifónico, un punto de partida crucial es el consenso en que se trata de un desafío necesario y que ha recibido insuficiente atención tanto por el propio campo como por las autoridades respectivas. Haciendo un balance crítico del panorama legislativo que rige al mundo audiovisual, y poniendo en perspectivas las medidas y políticas específicas que se han dado a conocer en los últimos años —principalmente concentradas en los fondos concursables—, las mujeres entrevistadas marcan énfasis diversos en las muchas falencias y temas pendientes que quedan para la promoción de una formación, inserción y desarrollo profesional igualitario para las mujeres del mundo del cine. Una primera observación, en este sentido, es que la relativa ausencia de políticas de Estado en estas materias constituye, en sí misma, una fuente de sexismo y una barrera para el desenvolvimiento integral de hombres y mujeres en este sector productivo. Esta falta de claridad y regulación, que responde a la propia obsolescencia de la ley audiovisual, termina dejando abierto el espacio para que primen los caudillismos, los personalismos y todo tipo de irregularidades que fomentan el abuso de poder.

Tenemos una ley audiovisual que necesita una revisión completa desde hace mucho tiempo. O sea, de partida ya está obsoleta. Y además no tiene ninguna perspectiva de género porque cuando la escribieron, todavía entonces ni siquiera se conocía el término (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Ese es el problema de cuando las políticas públicas dependen de una persona y no de una política de Estado. Entonces, la ausencia del Estado también provoca que este tipo de abusos de poder, de redes clientelares, de sexismo, proliferen, porque no hay una política de Estado que diga: “No, esto no puede ser así, tenemos que tener ciertos criterios en la entrega de estos recursos”. Los criterios no existían y de hecho parte de su mal evaluación tenía que ver con eso, con las faltas de criterios para decidir dónde iban las platas o no (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).




Desde el piso mínimo de políticas de género que identificamos en la actualidad en este campo, las mujeres que ejercen cotidianamente en el mundo audiovisual son enfáticas en señalar que los avances no son suficientes, y que las medidas que se han tomado no tienen el efecto de corregir las desigualdades de género que fácticamente tienen lugar en la adjudicación de los recursos, y que no solamente nos hablan de un panorama actual, sino de una deuda histórica que se arrastra desde los inicios del campo.

Lo que ha hecho el Consejo Audiovisual es simplemente poner cuotas mínimas que ya de facto ocurrían, y no hacer una política activa de cuotas paliativas que también es una reparación histórica por todos los años en que las mujeres no hemos ganado fondos. Cuántos años de fondos tendríamos que ganar que ganen solo mujeres, para equilibrar la cantidad de financiamiento que han recibido los hombres en la historia de la cultura audiovisual chilena. O sea, ¿porque no lo vemos así también? La gente solo piensa en el año actual y pienso que eso no es real, porque si uno va a hacia atrás hay una demanda histórica de insatisfacción con respecto al financiamiento (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).

Ahora el Fondo Audiovisual te pregunta si hay mujeres en un equipo y cuántas, pero es solo una cosa nominativa porque no te da más puntaje. Hay un mínimo de al menos una película que tiene que ser dirigida por una mujer siendo que son seis, por ejemplo, podría ser perfectamente mitad y mitad, pero no funciona así. Al menos una. Y tampoco hay encuestas de participación de las disidencias, que encuentro que es súper importante que las historias que se elijan sean representativas (D, 31, productora, Región Valparaíso).

Las cuotas de género que se han aplicado recientemente a los fondos concursables son calificadas por algunas de nuestras entrevistadas como “patéticas”: sus números no son realmente paritarios, sino que apenas alcanzan una cantidad de cupos equiparable a lo que de facto se adjudican las mujeres. Se señala, en la misma línea, que los criterios de estas supuestas cuotas están trazados con una brocha muy gorda: aunque vistos en el papel los proyectos pueden incluir una misma cantidad de hombres que de mujeres, en la práctica muchos de los puestos desempeñados por ellas son subordinados, peor remunerados y menos reconocidos simbólicamente. “Lo ven como muy desde arriba” —dicen una participante del *focus* de mujeres creativas—. Muy desde: “ay, igual cantidad entre mujeres y hombres, pero que sean asistentes”. Además, en línea con lo que hemos caracterizado en secciones anteriores, el campo audiovisual requiere un tratamiento integral que comprenda la naturaleza interseccional de las brechas, es



decir, se superponen y se potencian diversas condiciones que resultan restrictivas —el género, la clase, la identidad étnica—. Las informantes, en este sentido, también analizan el panorama desde una perspectiva crítica, que denuncia cómo en la práctica estos factores terminan siendo categorías alternativas que no resultan adecuadamente visibilizadas.

Aparentemente uno no puede ser mujer y de región, es de lo uno o lo otro, ridículo. Entonces, quieren poner como cuotas regionales y dicen que no pueden ponerse cuotas regionales y cuotas para mujeres. A mí me parece francamente absurdo: existe un concepto que se llama “interseccionalidad” que sería bueno que los consejeros y que todas las autoridades públicas comenzaran a adquirirlo, pero que lamentablemente no existe (I, 32, productora/dirigente, región Metropolitana).

Otro aspecto que emergió en la investigación empírica acerca de las políticas de género que se han adoptado en el último tiempo indica que no ha habido una adecuada comunicación e información respecto del sentido de dichas medidas. Los postulantes no terminan de comprender la lógica detrás del llenado de formularios, y por lo mismo, tienden a distanciarse de esas medidas como algo excesivamente burocrático y sin un peso real en las decisiones:

Que te volvieran a preguntar qué hacían las mujeres, porque sentía como un poco... como cierto toque paternalista en ese sentido. Es como “qué van a hacer las mujeres”, y eso ya está dentro del proyecto incluido, entonces ese punto del proyecto me parecía extraño igual. No entendí hacia dónde iba esa acentuación del rol de la mujer en el equipo de proyecto que uno estaba haciendo, si ya estaba descrito. Me parecía súper correcto poner cuántas mujeres de tu equipo, si era la mitad, estaba bien... [...] Quizás habría que repensar la forma, yo diría. Siento que todavía hay cierto criterio que al final se da vuelta, al final eso lo hace sonar más machista que incentivar la participación (*Focus* hombres del audiovisual, región Metropolitana).

El tono de esta última intervención tendió a repetirse, tanto entre hombres como mujeres: la sensación generalizada de estas medidas en el campo es que, aunque tengan una buena intención, terminan generando dinámicas de discriminación de segundo orden. Es decir, aunque casi todos están de acuerdo con que se implementen formas de corregir la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, prevalece la idea de que esos gestos pueden ser leídos como lógicas de caridad, paternalismo o de no reconocimiento del verdadero valor del trabajo de las mujeres. Las aprensiones respecto de las cuotas por parte de las mujeres entrevistadas son elocuentes en este

sentido:


Yo creo que las cuotas rosadas es una “huevada”. Lo que necesitan las mujeres que están en mi rubro es difusión, o sea, muchas veces no se conoce el trabajo. Lo que siempre me hacen es que me invitan a las conferencias, me invitan a los festivales y me hacen hablar de la condición de la mujer en mi rubro, pero no conocen mi trabajo y cuando abren mi currículum o abren el *reel* o abren las películas que hice, se quedan con la boca abierta. Porque no hay difusión, no se conoce el trabajo de las mujeres y eso hay que hacer, hay que mostrárselos (M, 41, directora fotografía/realizadora, región Metropolitana).

Porque ahora, por tratar de darnos paridad, en realidad estamos condicionando a que la selección de los equipos sea estrictamente por eso, y no estamos ganando ningún territorio ni ningún respeto, ¿ya? Me ha pasado un par de veces y lo encontré súper, súper incómodo. Fue una situación como... otra parte más en la cual nos van a discriminar (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

Porque además no es por mérito, o que porque quiere que participes en el proyecto. No, es porque tienes la cuota, entonces como ya con eso te miran 2 peldaños más abajo y no tienes la autoridad moral, “moral”, para enfrentar un equipo de rodaje (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana).

¡¿Pero cachai que nos llamaron para eso?! O sea, nos llamaron porque tenían que tener mujeres, pero también para que nosotras diéramos la nota de género, no para que habláramos... en neutral (MP, 41, investigadora/académica, región Metropolitana).

Los hombres participantes del estudio hacen eco de esas opiniones, y miran con escepticismo el efecto de las cuotas en la corrección de las brechas de género. Algunos asumen, con frustración en ocasiones, que el tema de las cuotas es una necesidad, aunque les “da lata” que a veces ganen proyectos que “no son tan buenos” simplemente porque los han presentado mujeres. Aparece aquí, como lo hace también en el campo de la música, el concepto de “la calidad”, que debería prevalecer por sobre las lógicas




de discriminación positiva: aunque no la definen de manera explícita, la calidad —que, sintomáticamente, pareciera estar más presente en los trabajos de los hombres— es el bastión de una defensa artística y romántica de la disciplina cinematográfica. Podemos observar una intervención de un asistente al *focus group*, donde se enuncia ese argumento en una primera instancia, pero inmediatamente después se desdice:

Yo siento que es una postura impopular, porque es impopular en ambos géneros, hombres y mujeres... a veces como que hay que estar a favor de ese tipo de cuota, pero yo pienso que sí, un poco por lo que decís, que estoy a favor... pienso que siempre va a haber un factor que es la calidad. Pero tampoco sé si eso sea un factor, no sé... como que no siempre se hacen o financian en ese sentido. Yo pienso que, aunque haya ese miedo a poner en riesgo la calidad en procesos artísticos siento que no siempre es tan importante, yo sí estoy a favor, la verdad, aunque pueda ser criticado como desde muchos aspectos. Pero yo no lo veo como algo negativo (*Focus hombres del audiovisual, región Metropolitana*).

Es importante enfatizar que esta ambivalencia habita el campo: aunque la paridad es un objetivo deseable para todos los entrevistados, los mecanismos por los cuales llegar a ella no están exentos de polémicas y a menudo tienen efectos secundarios que los informantes lamentan. Recogimos numerosas voces que, en abstracto, señalan la importancia de la perspectiva de género en el campo audiovisual, y la urgencia de dar espacio a nuevas voces femeninas que hasta hoy no tienen cabida en sus producciones. Algunas son explícitas en demanda esas cuotas de género, amparándose en la idea de que “si lo dejamos a que las cosas pasen por sí solas, no van a pasar”. (M, 46, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana). Otras, como señalamos, tienen miedo de convertirse solamente en “unos puntos extra” en una postulación, y preferirían que se las valorara individualmente por la calidad de su trabajo. Lo cierto es que, las más afortunadas, examinan su propio privilegio dando cuenta de las múltiples barreras que pesan para que las mujeres sean consideradas, y estiman que para romper ese círculo vicioso se necesita de una política afirmativa y correctiva:


Me he dado cuenta este año y el anterior que han tenido tan pocas oportunidades mis compañeras, que ya empiezo a estar en una lista corta de compañeras... porque necesitan a alguien que sea profe, pero que tenga estrenada una película, que ya tenga experiencia en la docencia... entonces, claro, yo empiezo a completar que soy mujer, que soy profe, que ya he dirigido, que además soy mapuche, entonces como que les hago un triple *check* de muchas cosas y me empiezan a llamar de hartos lados. Y yo intento proponer a otra compañera, igual e incluso más capaz, que estudió fuera de



Chile, que son secas, que las conozco, son ídolas y no les dan el acceso porque no han dirigido nada aún. Entonces, por eso yo siento que yo si he tenido como gran apertura a cosas porque, aún mis compañeras que no han podido tener el financiamiento para sus películas, aunque sean secas, de mí misma generación, quizás con más méritos que yo y no le dan el acceso. [...] Entonces, veo la importancia de tener obras estrenadas para validarte, más allá de que seas increíble, si no tienes esa oportunidad de tener una obra, y lo difícil que es sacar una obra, es complejo. Yo por eso soy súper a favor de las cuotas y las encuentro urgentes, encuentro que son necesarias las cuotas de financiamiento de largometrajes de manera urgente (C, 33, realizadora/guionista/productora, región Metropolitana).

Las políticas de género para el campo audiovisual no terminan, sin embargo, ni en los fondos concursables ni en la asignación de cuotas. Algunas entrevistadas subrayaron la importancia del trabajo en otras instancias del ciclo audiovisual, especialmente los espacios formativos y de mediación de públicos. Desde las universidades, varias mujeres participantes del estudio han indicado que se vienen haciendo esfuerzos importantes por corregir las desigualdades en la composición de género de la planta docente, en los listados bibliográficos y de visionado de películas, en la elaboración de protocolos de género que aseguren una convivencia menos sexista y libre de abusos sexuales. Estas buenas intenciones, sin embargo, tienden a chocar con las limitaciones presupuestarias, las constricciones burocráticas, o simplemente con la cultura androcéntrica que está fuertemente arraigada en autoridades, docentes y estudiantes.

Para terminar, queremos reforzar la idea de que las políticas que se implementen en el campo audiovisual deben tomar en consideración las condiciones basales de este: la precariedad, la informalidad, la sobrecarga laboral y la intensidad de las jornadas. Así como deben idearse políticas desde un punto de vista interseccional, también estas deben ser integrales y conscientes de que las especificidades del trabajo audiovisual impactan de manera reforzada a las mujeres, debido a su histórica carga como núcleo de las familias, proveedoras de cuidados y encargadas de la vida doméstica. Es necesario, en este sentido, poner atención a las condiciones específicas que enfrentan las mujeres para poder continuar trabajando en este rubro, y asegurarles pisos mínimos para que decidir persistir en el mundo audiovisual no sea un motivo para renunciar a la maternidad o para sacrificar otras áreas de su desarrollo integral. Desde las voces de nuestras entrevistadas, el diseño de estas medidas y políticas debe tomar como punto de partida sus propias experiencias, y no ser diseñadas desde arriba. Para ello, algunas informantes ponen el acento es un aspecto clave: la participación. En la medida en que los consejos de artes y cultura —como el audiovisual— implementen mecanismos más claros de participación, que promuevan la integración de todas las




voces y especialmente de aquellas que han sido excluidas, podemos esperar mejores instrumentos de política pública y proyectar un escenario donde tenga lugar una verdadera política cultural por parte del Estado, que explicita y discuta sus criterios, y no termine subsidiando a los privados sin lineamientos definidos o descansando en el criterio de figuras personalistas. También se menciona la necesidad de un trabajo intersectorial, en el que converjan distintos ministerios y dependencias estatales para una acción coordinada y planificada. Educación y Ciencia, en este sentido, se piensan como aliados estratégicos. “Como trabajan muy parcelados todos, todos... Pero también es una historia muy masculina eso, porque los hombres trabajan más parcelados, y las mujeres trabajan más cooperativamente” (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región Metropolitana). Finalmente, se comenta también que las políticas del sector no logran trascender los gobiernos, por lo que todos los proyectos mueren en ciclos de cuatro años, siendo obstaculizados por el gobierno siguiente.

7. APUNTES SOBRE EL CONTRAPUNTO SANTIAGO/VALPARAÍSO

Para concluir, queremos introducir unas pequeñas reflexiones acerca de las posibles similitudes y/o diferencias que se producen entre la región Metropolitana y la de Valparaíso, ambas contempladas en este estudio. Nuestros hallazgos en este sentido indican que, si bien existen algunas diferencias que aparecen en el relato, no hay un contraste acentuado entre las situaciones de unas y otras. Identificamos algunas menciones genéricas, que dan cuenta de que el tamaño de la industria regional es mucho más pequeño —si es que podemos llamarlo industria— que el que encontramos en Santiago, pero las situaciones de las mujeres que se forman, insertan y desenvuelven en el campo del cine no presentan diferencias gravitantes entre Santiago y Valparaíso. Como matices, podríamos apuntar que en estas últimas la precariedad que signa el medio se acentúa, y la necesidad de autogestión y de trabajar en red tiende a ser más imperiosa. También se mencionó que el nivel de compromiso de las mujeres con el trabajo territorial y comunitario de regiones es muy fuerte, contrastando con lo que se puede observar en Santiago (A, 46, directora festival, región de Valparaíso). Algunos de los argumentos que se nos presentaron por parte de mujeres de regiones, recogen algunas dificultades como las diferencias tarifarias y la complicación de reclutar equipos en regiones:

Nosotros también debiésemos tener la posibilidad de levantar eso, para tener un mínimo, un margen, porque no puede ser que las tarifas en regiones, los honorarios en regiones sean tan diversas y diferentes a los de la región metropolitana. Y que el trabajo de una productora, de una



guionista, de una directora de fotos este valorizado de una manera diferente. Y ojo, obviamente en desmedro en las regiones, con todo lo que cuesta hacer la pega (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).

Por cosas de la vida me he dedicado a la realización en animación, producción y guion. Vivo actualmente en Rinconada de Los Andes acá en la quinta región, pero me ha costado harto hacer mi trabajo en la región, así que prácticamente se ha hecho con harta gente de Santiago (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región de Valparaíso).


Y también tuvimos que levantar todos los equipos acá en la región que es súper difícil. O sino tendríamos que hacer coproducción con Santiago (*Focus* mujeres dedicadas a la creación, región Metropolitana).

Mención especial requiere la experiencia de una entrevistada que denuncia en su testimonio un nivel de discriminación y de hostigamiento muy superior en Santiago, cuya realidad la dejó “traumada”. Tras atravesar diversos episodios que incluyen violencia sexual, esta informante realiza una reflexión acerca del contraste que en su experiencia tienen estas dos regiones:

La discriminación la he sentido más en Santiago, por lo menos lo que a mí me tocó. Pero aquí en Valparaíso, suponte, en Viña, por lo menos con mi grupo de amigos, con los rodajes que yo he estado, sí han dado espacio a las mujeres, por ejemplo. [...] Pero quizás tiene que ver también con... con... no sé con qué será, quizás con las relaciones de amistad que se dieron. Quizás también me ha tocado trabajar con hartos amigos, y quizás no tanto con grupos tan externos. Y lo externo que fue en Santiago, que ahí sí la discriminación la sentí desde el principio hasta el final. Pero la verdad en Valparaíso se da otra cosa, por lo menos con el grupo con el que hemos estado trabajando (F, 37, mediadora, Región Valparaíso).

Las mujeres de la región de Valparaíso han intentado sacar adelante a sus territorios, e incidir en el contexto audiovisual local. Pudimos entrevistar mujeres que han iniciado proyectos de festivales y talleres que buscan promover este tipo de instancias más allá de la concentración de Santiago:

De hecho estamos realizando con la fundación en la que estoy y con



Nosotras Audiovisuales Valparaíso, un festival de cine de mujeres de Valparaíso, un festival de cine de mujeres y de disidencias... porque dijimos: “está el Festival de Cine de Mujeres, pero falta algo de aquí propio de Valparaíso”. A Valparaíso nos referimos a la región, eh, sacar un poco realmente, porque acá ya hay muchas escuelas de cine, que, para una región, para dos ciudades hay hartas escuelas de cine. Entonces también dar los espacios para crear, para formarse de manera anexa, y también para difundir y mostrar sus trabajos (*Focus* mujeres dedicadas a la producción, exhibición, distribución, región de Valparaíso).

8. SISTEMATIZACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO

A lo largo de esta sección del informe, hemos caracterizado en profundidad la compleja y adversa situación de las mujeres que se desempeñan profesionalmente en el campo audiovisual, abordando las diversas fases de su ciclo productivo. Iniciamos el recorrido con una reflexión acerca de las características propias del género como dispositivo de representación: en las voces de nuestras informantes, pudimos visualizar la importancia de estos productos culturales en la construcción y reproducción de imaginarios de género, y el papel crucial que desempeña la mirada femenina en la promoción de una mirada más diversa, compleja y menos victimizante de las mujeres. En continuidad con este punto, comenzamos a desentrañar las desigualdades entre hombres y mujeres en el campo cinematográfico, dando cuenta de las circunstancias que han llevado a estas últimas a tener una menor representación en el cine de ficción —de mayor prestigio y presupuesto—, y encontrar en el documental un refugio para otros modos de crear y hacer. El tercer punto del informe nos llevó a desglosar los roles y atribuciones que adquieren las mujeres en este rubro productivo, observando los prejuicios que gobiernan estas tomas de decisión y los costos relativos que tienen estas exclusiones para las mujeres que eligen desempeñarse en este campo. Recorrimos, en consecuencia, los papeles de Liderazgo —dirección, producción y guion—; el ámbito técnico-artístico —montaje, dirección de arte y dirección de fotografía—; el sector técnico estético —diseño de vestuario y maquillaje—, y los puestos que tienen lugar fuera del set —distribución, mediación, investigación y academia—. En el cuarto punto, enlistamos una serie de barreras que se presentan a las mujeres a lo largo de sus trayectorias en el campo audiovisual. Estas inician en una inserción profesional sin referentes femeninos; continúan en los múltiples sesgos y exclusiones que se les presentan en sus trayectorias formativas; recorren los mandatos y expectativas de género que se expresan limitando sus posibilidades en el mundo del cine; se materializan en barreras tanto materiales como simbólicas que van cotidianamente

minando las carreras de las mujeres; alcanzan un punto crítico cuando se presentan las incompatibilidades entre la maternidad/cuidados y la vida profesional; y finalmente, abordamos la violencia y el acoso sexual que se reproduce de manera persistente en los distintos espacios de trabajo audiovisual. En el quinto acápite, quisimos dar cuenta de las herramientas con las que las mujeres se enfrentan a un campo adverso, ofreciendo algunas luces de por qué muchas de ellas han podido persistir en sus carreras con logros profesionales de singular valía. Para ello, caracterizamos los recursos —modos de ser y hacer— con que las mujeres cuentan para desenvolverse en estos espacios, y las estrategias que despliegan para hacer valer su agencia en un “territorio extranjero”. Un sexto punto nos permitió discutir con algún detalle las miradas de nuestros informantes acerca de las políticas de género para el campo audiovisual, trazando sus ambivalencias y puntualizando sus desafíos para el trabajo futuro. Finalmente, puesto que se trata de un estudio comparativo que recoge testimonios de las regiones Metropolitana y de Valparaíso, incluimos reflexiones acerca de algunos aspectos diferenciales entre la situación de ambos territorios.

Tabla 71. Síntesis de inequidades y barreras de las mujeres en el campo audiovisual

CUADRO SÍNTESIS		
Inequidades y barreras de las mujeres en el campo audiovisual según instancias y fases del ecosistema creativo		
Dimensión	Subdimensión	Inequidades y barreras
Representación de las mujeres en las producciones audiovisuales	Imaginario de género	Infrarrepresentación de la mujer en las producciones cinematográficas (numérica y cualitativa)
		Escasa presencia de las “mujeres corrientes” en las producciones audiovisuales; solo figuras excepcionales que dificultan los procesos de identificación
		Reducción de los personajes femeninos a estereotipos de género (por ejemplo: cánones morales y de belleza)
		Victimización de los personajes femeninos
		Hipersexualización de personajes femeninos
	Participación de géneros audiovisuales	Menor participación de las mujeres realizadoras en el cine de ficción
		Desarrollo de un “refugio” en el cine documental (no necesariamente constituye una barrera)
Actividades y roles de las mujeres en el mundo audiovisual	Liderazgo	Dificultades en el acceso a la dirección de cine, puesto con mayor reconocimiento simbólico en el ciclo audiovisual
		Participación femenina considerable en la producción cinematográfica, como proyección de sus mandatos de género

		Dificultades en el acceso a la escritura de guion cinematográfico, rol de reconocimiento en el campo por su dimensión creativa	
	Técnico artístico	Feminización del ámbito del montaje, en tanto trabajo invisibilizado y compatible con los ritmos de la maternidad y cuidados	
		Feminización de la Dirección de arte, en tanto rol poco reconocido y valorado	
		Dificultades en el acceso a la dirección de fotografía, asociada a las exigencias físicas del cuerpo masculino y al entrenamiento cultural del mundo técnico (masculinizado)	
		Dificultades en el acceso al campo del sonido, asociado a las exigencias físicas del cuerpo masculino y al entrenamiento cultural del mundo técnico (masculinizado)	
	Técnico-estético	Alta feminización del diseño de vestuario y maquillaje, en tanto rol considerado menor y cercano a oficios femeninos	
	Fuera del set	Distribución	Poco acceso de las mujeres a los altos cargos y a la toma de decisión
			Menores oportunidades salariales de las mujeres
			Alta incidencia de prácticas de acoso, humillación y abuso
		Mediación	Alta feminización de los roles de mediación y educación audiovisual
Malas condiciones laborales y gran inestabilidad del sector			
Investigación-academia		Poca representación de las mujeres en puestos de autoridad y poder	
	Alta informalidad laboral, especialmente de las mujeres		
		Nichos teóricos e “intelectuales”—como la crítica— cooptados por hombres	
Educación y Formación	Iniciación en el cine	Escasos referentes femeninos en los distintos eslabones del trabajo audiovisual	
	Sesgos androcéntricos	Patrones de feminización y masculinización de las especialidades en el campo audiovisual, promovidas por profesores e instituciones universitarias	
		Obstáculos para acceder a determinados tipos de formación: dirección, guion, especialidades técnicas	
		Sexismo en el aula	Minusvaloración de las estudiantes mujeres en el proceso de aprendizaje
Comentarios machistas y misóginos de compañeros y profesores			

			Situaciones cotidianas de acoso en el contexto universitario	
			Menor probabilidad de graduarse y persistir en la carrera	
Desenvolverse en el campo laboral	Rasgos y mandatos de género		Inseguridad de las mujeres al desenvolverse en el campo, programada culturalmente	
			Estigmatización de las mujeres que se enfrentan a las injusticias o ponen límites	
			Obligación de ser dóciles y amables	
			Imperativo de ser recatadas y señoritas	
			Mandato de disponibilidad, abnegación y servicio	
			Mayor exigencia en el desempeño laboral	
			Recarga diferenciada de trabajo emocional	
	Barreras materiales para las mujeres	El cuerpo		Instrumentos diseñados para la anatomía masculina
				Posición desventajosa respecto de actividades con un alto componente físico
		La posición de clase		Efecto de potenciamiento interseccional entre el género, la clase y la pertenencia étnica
		Las economías personales		La precariedad del campo afecta diferencialmente a las mujeres, debido a sus potenciales maternidades y responsabilidades de cuidados
				Inestabilidad de los fondos
				Menores oportunidades salariales para las mujeres
				Ritmos extenuantes de rodaje y exceso de trabajo
			Efectos de la sobrecarga laboral en la salud	
Barreras simbólicas/cotidianas de las mujeres		- Campo configurado por reglas masculinas, administrado por hombres		
		- Exposición cotidiana a discriminaciones, maltratos y abusos (micromachismos)		
		- Exclusiones de las mujeres de instancias de decisión relevantes para su desempeño profesional		
		- Círculo vicioso de exclusión: no ser contratada por no tener experiencia, no tener experiencia por no haber podido entrar		
		- Libertades cotidianas restringidas respecto de las de los hombres		
Maternidad y labores de cuidado	Cuidados		- Tareas de cuidado que recaen mayormente en las mujeres, más allá de la maternidad	
	Maternidad		- Renuncia a la maternidad como costo de algunas mujeres que buscan persistir en el campo	


		- Ritmos de trabajo e incompatibilidades con la vida de madre	
		- Falta de garantías de prestaciones sociales para mujeres embarazadas	
		La exclusión laboral como costo de la maternidad	
Violencia sexual y acoso		Alta incidencia de situaciones de acoso, abuso y violencia sexual en el mundo audiovisual	
		Impunidad de las agresiones sexuales	
		La cultura del silencio y el costo de las denuncias	
Estrategias y recursos de las mujeres en el ámbito audiovisual	Recursos	Empatía, inteligencia emocional y sensibilidad	
		Flexibilidad, adaptación, resolución de problemas	
		Colaboración y solidaridad	
	Estrategias	Asociatividad Activismo Trabajo arduo Crear entornos amables de trabajo	
		Políticas de autocuidado y de supervivencia en el campo	Masculinizarse
			Blindarse con redes de colaboración y protección
			Autoafirmación de los propios méritos
Aprender a poner límites y pedir ayuda			

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas y grupos focales.

V. CONCLUSIONES


El estudio *Mujeres en el Campo Audiovisual: Barreras y Brechas de Género en el Sector Artístico Chileno* nos ha permitido realizar un vasto recorrido por los distintos momentos del ciclo productivo del mundo cinematográfico, identificando las persistentes brechas e inequidades que signan las trayectorias profesionales de las mujeres en este, así como las barreras específicas que deben sortear para desempeñarse en un medio masculinizado. Esta revisión ha contemplado fuentes tanto cuantitativas como cualitativas, documentando las múltiples dimensiones en las que se expresan los sesgos de género en la formación, inserción y ejercicio profesional de las mujeres. Aunque muchas de ellas pueden ser nombradas y analizadas por los agentes del campo, observamos que una buena parte de estas inequidades permanecen invisibilizadas de forma cotidiana, y a menudo se movilizan en un plano inconsciente. Revisaremos a continuación los hallazgos más significativos del estudio.

Tras realizar una exhaustiva revisión bibliográfica de literatura especializada en temas de género en el campo audiovisual, pudimos observar que, tanto nacional como internacionalmente, se constata la relevancia del cine como dispositivo de construcción y reproducción de imaginarios de género. La representación que reciben las mujeres en las producciones audiovisuales contemporáneas tiende a invisibilizar la presencia femenina y a reducirla a roles de género estereotípicos y androcéntricos. El tratamiento de los personajes femeninos tiende a presentar a las mujeres desde la victimización, la sexualización y la marginación, reforzando estereotipos tradicionales que no dan cuenta de la diversidad de la experiencia femenina en la vida contemporánea y que dificultan los procesos de autoidentificación por parte de las nuevas generaciones de mujeres. Todas estas tendencias documentadas en la bibliografía aparecen también como percepciones en las voces de nuestras entrevistadas, quienes subrayan la importancia de que existan más mujeres creadoras en roles de liderazgo como guion y dirección, para revertir y complejizar estos imaginarios en torno a la mujer. Dicho diagnóstico se encuentra, además, avalado por cifras: existe una brecha histórica contundente en la cantidad de películas dirigidas por mujeres hasta el año 2010: si entre 1914 y 1969 solo se registran cuatro largometrajes dirigidos por mujeres, entre 1970 y 2009 son 53. Aunque observamos que en la década 2010-2019 la cifra se eleva a 125, la proporción continúa siendo preocupante: este número representa, de todos modos, solo el 16% de las producciones del período. Lo mismo sucede en el guion: los largometrajes con guiones de mujeres representan solo el 9,3% de la producción total nacional. Estas brechas en la representación de la mirada femenina, que se acentúan más en el caso de obras de ficción que en los documentales, son identificadas por parte de los entrevistados como una de las principales razones de la reproducción acrítica de imaginarios de género que perjudican el desarrollo integral de las mujeres.



Otra dimensión del análisis realizado prestó atención al sesgo de género en los roles asignados a hombres y mujeres en el campo audiovisual. Confirmando una vez más las tendencias que señala la literatura internacional, el mundo profesional cinematográfico se encuentra estructurado en base a una pirámide jerarquizada que distingue entre roles de liderazgo (como dirección, guion); técnico-artístico (montaje, dirección artística y de fotografía, sonido); organizativo (producción); técnico estético (maquillaje, vestuario y peluquería) y técnico-especialista (efectos especiales). Observamos tendencias claras a la distribución de género de cada una de estas áreas, siendo en general las más reconocidas, prestigiosas y mejor remuneradas, áreas eminentemente masculinas. Pudimos levantar, desde las primeras instancias de la formación, una cultura laboral que tiende a incentivar y favorecer la participación de los hombres en ciertos roles estratégicos y de liderazgo, relegando a las mujeres a tareas vinculadas a su mandato de género —el servicio— y a una menor visibilidad y reconocimiento.


El informe nos permite examinar, cargo por cargo, las percepciones de las mujeres que se desenvuelven en el campo audiovisual respecto de las brechas, inequidades y barreras que enfrentan para desenvolverse de manera plena en sus labores. Así, mientras en la dirección las mujeres deben lidiar con prejuicios y estigmas que dificultan su acceso a fondos y su credibilidad como realizadoras, en el ámbito de la producción terminan por hacerse cargo de una serie de competencias asociadas a lo femenino —como el resolver problemas o cuidar de los equipos—, y también experimentan obstáculos para recibir financiamiento por el hecho de ser mujeres. En el guion vemos tendencias similares a la dirección, de modo que esta participación minoritaria de las mujeres tiende a dificultar la emergencia de nuevas voces y perspectivas en las producciones audiovisuales. El rol de montajista, por su parte, cuenta con una significativa tradición femenina en nuestro país, basada en ciertas figuras clave de docentes como Carmen Brito; además, su mayor adaptabilidad a los ritmos y espacios de la vida doméstica y de cuidados lleva a que sea un rol donde existen más mujeres que en otros ámbitos del campo. El cargo de dirección de arte es un rol feminizado, y las mujeres que se desempeñan en este deben enfrentar la escasa relevancia que el campo le asigna; por otra parte, la dirección de fotografía y el sonido son roles masculinizados, donde la mayor participación de los hombres por sobre las mujeres guarda relación con distintos prejuicios que asumen que el desempeño de estas labores requiere de saberes técnicos y competencias físicas mejor desarrolladas en el género masculino. El diseño de vestuario y maquillaje recae mayormente en mujeres. Finalmente, si prestamos atención a los roles que tienen lugar fuera del set, vemos que las mujeres experimentan dificultades para acceder a cargos de dirección y liderazgo en el sector de la distribución e industria audiovisual; que en la academia deben luchar contra diversos sesgos y prejuicios que invisibilizan sus trabajos y no



reconocen su labor, altamente precarizada; y que en el ámbito de la mediación hay una participación igualitaria de las mujeres, que promueve la asociatividad y el trabajo en equipo en estos campos.

El documento se internó, a continuación, en las sucesivas barreras que experimentan las mujeres a lo largo de sus trayectorias en el mundo audiovisual. Vimos que una de las primeras dificultades guarda relación con insertarse en un campo sin referentes femeninos, donde la contribución de las mujeres en diversos roles ha sido invisibilizada, y en el que las mujeres desarrollan tempranamente un sentido de no pertenencia. Esto afecta significativamente a las niñas desde sus primeros acercamientos en el cine, y se consolida en el proceso de formación de las mujeres en las profesiones del mundo cinematográfico. Esta falta de referentes durante los años universitarios se profundiza con diversas formas de discriminación y segregación de las mujeres en ciertas funciones del quehacer audiovisual, a través de numerosas prácticas de sexismo en el aula profundamente arraigadas. Durante la etapa educativa, además, muchas mujeres han debido afrontar delicadas situaciones de acoso, abuso y violencia sexual. Todo ello contribuye al hecho de que, aunque en las escuelas de cine encontramos números equiparables de hombres y mujeres, en la inserción profesional el camino es mucho más áspero para las mujeres. Observemos el correlato de esta situación en números: vemos que las mujeres tienen mayor nivel educacional que los hombres en todas las fuentes analizadas: de acuerdo al Monitoreo realizado por el OPC en el 2020, el 65% de las mujeres cuenta con educación profesional y el 21% con posgrado, frente a los hombres que las tienen en un 60% y 19% respectivamente. Esta diferencia se hace más notoria cuando, en el marco de Proyecto Trama, se les consulta por la forma de instrucción en su actividad artístico/cultural, ya que el 60% de las mujeres responde que, a través de universidades, porcentaje que en el caso de los hombres es solo del 44%. Estos números en general contrastan con las bajas tasas de ocupación de las mujeres en el campo audiovisual y el alto nivel de informalidad de sus situaciones laborales.

Otra sustantiva barrera de género que este estudio pudo analizar son los mandatos y estereotipos de género que se ven reforzados en la cultura laboral audiovisual. Numerosas informantes nos indicaron que las mujeres no poseen el don, culturalmente entrenado, de la seguridad que los hombres poseen de sobra, y de hecho muchas de las mujeres que han logrado desenvolverse profesionalmente en este campo tienden a pensarse a sí mismas como excepciones en este sentido. Del mismo modo, es fácil que las mujeres con personalidad sean estigmatizadas o categorizadas como problemáticas y conflictivas: las mujeres deben ajustarse al mandato de género de ser dóciles y amables, de ser recatadas y señoritas, de estar disponibles y dispuestas al servicio de otros. Todo ello se convierte en exigencias específicas a las mujeres por su condición de género: una mayor presión y constante sobrecarga, demandas de atender las dimensiones socioemocionales de los conflictos laborales, entre otros. Los hombres,




por su parte, se rigen desde pequeños por un mandato de competencia y liderazgo, y un mayor entrenamiento en habilidades físicas y técnicas.

Una de las limitaciones más importantes para las mujeres en el campo audiovisual apela a una dimensión material: desde sus propios cuerpos y sus entrenamientos sociales, el uso de herramientas diseñadas desde una mirada androcéntrica, a las severas dificultades que encuentran para acceder equitativamente a financiamiento para sus proyectos. Ello se acentúa aún más cuando el sesgo de género se superpone al factor de clase: siendo un ámbito elitista y hermético, el campo audiovisual refuerza de modo interseccional los rasgos que llevan a la exclusión y la falta de equidad: género, clase, incluso raza. Además, siendo un sector productivo significativamente marcado por la precariedad, la informalidad y la inseguridad laboral, observamos que las barreras de género terminan potenciando las vulnerabilidades estructurales y sometiendo a las mujeres a condiciones de trabajo explotadoras y llenas de incertidumbre. Las mujeres tienden a ser consideradas como menos confiables para la gestión de los recursos, y ello se condice con los números que analizamos en el informe. La gran mayoría de iniciativas financiadas por instrumentos públicos son lideradas por hombres: en el caso del Fondo Audiovisual del Mincap, si bien las diferencias entre hombres y mujeres en proyectos de personas naturales no son tan grandes, sí se da una mayor brecha en los proyectos de personas jurídicas, que son la mayoría. El 66% de los proyectos que se adjudicaron en el 2020 por personas jurídicas, correspondía a entidades representadas por hombres. El caso del Concurso CNTV es quizás el más evidente, ya que solo el 20% de las producciones financiadas desde el 2004 son dirigidas por mujeres. También el rendimiento de sus producciones audiovisuales es menor a la de los hombres. Las mujeres no solo dirigen menos películas que los hombres, sino que además sus películas tienen menor éxito de taquilla: logran recaudar mucho menos que las producciones masculinas y atraen menos espectadores. Lo que recauda un filme de una mujer corresponde, en promedio, al 10% de lo que recaudan aquellos dirigidos por hombres. En el caso de los espectadores, ese porcentaje es del 11%.

De la misma manera, pudimos evidenciar a lo largo del estudio un conjunto de barreras simbólicas que tienden a cobrar forma en la vida cotidiana, dificultando su formación, inserción y desempeño en el campo audiovisual. Prejuicios, discriminaciones, burlas y vulneraciones son frecuentes en los testimonios de las mujeres que hemos entrevistado, dando cuenta de los significativos costos humanos que tiene para ellas el desenvolverse en un entorno masculino; un permanente Club de Toby. A las mujeres se las excluye de los espacios de toma de decisión incluso cuando compete directamente al cargo que detentan, se las silencia en instancias públicas, y otra larga lista de micromachismos que van minando silenciosamente las carreras femeninas en el mundo audiovisual.

Sin duda, uno de los momentos en los que la participación diferencial de hombres y




mujeres en el campo laboral termina de bifurcarse del todo coincide con la maternidad. Si bien incluso aquellas mujeres que no son madres terminan desempeñando roles de cuidado que no recaen sobre sus contrapartes masculinas, la fase de la maternidad a menudo es experimentada como una labor excluyente que margina a quienes la eligen de los espacios de desempeño profesional. Mientras varias de las voces entrevistadas eligieron deliberadamente no ser madres para no asumir ese costo en sus biografías laborales, otras mujeres que son madres experimentan cotidianamente las incompatibilidades de la labor profesional con sus roles de cuidadoras y/o esposas.

Otro aspecto que se presenta de manera distintiva en el campo y que dificulta el desempeño profesional de las mujeres son las diversas formas de violencia y abuso sexual en el mundo audiovisual. Presentes desde la misma formación, pudimos observar múltiples testimonios de las complejas situaciones que deben enfrentar las mujeres en sus vidas laborales cotidianas, y de la arraigada cultura del silencio que dificulta la denuncia temprana y la prevención de abusos sexuales a las mujeres. En este sentido, se ha avanzado lentamente hacia la construcción de protocolos contra la violencia sexual que sean específicos para el campo audiovisual, atendiendo a las singularidades de un trabajo que implica colaboración estrecha y convivencia intensa.

Nos pareció importante incluir una sección que diera cuenta de que las mujeres, a pesar de las numerosas barreras y las muchas inequidades de género que encuentran en el medio audiovisual, son de todos modos agentes de su propio camino y no solo unas víctimas pasivas. Por ello, procedimos a recapitular los recursos con los que cuentan las mujeres en este medio para salir adelante: estos van desde características personales, reforzadas por una formación diferencial de género (sensibilidad, empatía, capacidad dialógica, etc.), a modos de vincularse y asociarse entre ellas. Directamente en conexión con ello se encuentran las estrategias que despliegan las mujeres desde esos recursos y posibilidades: a las prácticas asociativas que les permiten alcanzar metas colectivas y desplegar modos alternativos de hacer cine, se suman como tácticas el trabajo incansable y las medidas de autocuidado y protección.

Finalmente, el informe reflexionó desde la voz de las mujeres en el mundo audiovisual acerca de las políticas culturales sectoriales. Se examinó críticamente la legislación actual, dando cuenta de su falta de perspectiva de género y de los muchos vicios que ocasionan sus ambigüedades. Nos referimos, además, a las cuotas de género como una de las medidas más polémicas, pero más efectivas a la hora de reducir las brechas existentes, y la importancia de que estas vayan acompañadas de una campaña informativa que exponga sus fundamentos y mecanismos: estas medidas pueden provocar efectos indirectos no deseados, o suscitar sospechas en el campo que es importante aclarar y discutir. Además, más allá de los fondos concursables y las cuotas, se mencionó la importancia de un trabajo en el ámbito de la educación-formación y la mediación de públicos, y la urgencia de implementar estas políticas tomando en



consideración la precariedad e informalidad que caracteriza el campo, y los modos en que las diversas fuentes de inequidades se afectan de modo recíproco e interseccional.

En síntesis, el informe que aquí presentamos ofrece un panorama amplio de las brechas, barreras e inequidades que experimentan las mujeres que se desempeñan en el campo audiovisual chileno, en las regiones Metropolitana y de Valparaíso. Entregamos también, a la luz de los hallazgos cualitativos y cuantitativos, un conjunto de recomendaciones que buscan orientar a los diferentes actores para un trabajo coordinado en miras a la disminución de dichas inequidades y barreras, y un set de indicadores que puede contribuir a dimensionar y cuantificar los eventuales avances en estas materias, a la luz de los lineamientos de los ODS trazados por la Agenda 2030 de la ONU.

VI. RECOMENDACIONES

En este apartado se presentan sugerencias para equilibrar las brechas de género en el campo audiovisual y contribuir al desarrollo de medidas que permitan que las mujeres puedan participar de forma plena, derribando las barreras que se levantaron a partir de los hallazgos del estudio. La mayor parte de las recomendaciones se estructuran según las etapas del ciclo cultural, mientras que otras se abordan de manera transversal dentro de la disciplina.

1. FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

a. A nivel escolar

- **Incentivar dentro del currículo escolar las producciones audiovisuales realizadas por mujeres**

La menor cantidad de referentes femeninos en el cine y la invisibilización de las producciones hechas por mujeres puede ser enmendada desde la formación escolar. Se sugiere promover como material complementario en diversas asignaturas películas realizadas por mujeres.

- **Incentivar dentro del currículo escolar producciones audiovisuales que promuevan imaginarios complejos y no victimizantes de las mujeres**

El cine es un poderoso constructor y reproductor de imaginarios de género. Se recomienda examinar el material fílmico complementario de los currículums escolares incentivando la incorporación de películas que posean miradas más complejas y menos estigmatizantes de las mujeres. Algunos de los criterios que pueden ser aplicados para esta revisión con perspectiva de género son los siguientes:

- La película no incurre en infrarrepresentación de las mujeres, en términos numéricos.
- La película incorpora presencia de mujeres “comunes y corrientes” que faciliten al público el proceso de identificación y reconocimiento, y no solo figuras excepcionales o extraordinarias.
- Los personajes femeninos no reducen a las mujeres a sus estereotipos de género, incluyendo cánones de belleza y mandatos morales (madres

abnegadas, serviciales, etc.)

- Los personajes femeninos no son victimizados ni se reducen al padecimiento de la violencia sexual, física o psicológica.
- Los personajes femeninos no son hipersexualizados.

b. A nivel universitario

- **Promover una mayor equidad de género en las universidades, potenciando la paridad de género en los cargos directivos, y mejorando las condiciones laborales de las profesoras mujeres**

Aunque se reconoce que en general el cuerpo docente está bien conformado en términos de género, la situación contractual de las mujeres es mayoritariamente precarizada (boleta de honorarios o a contrata). Por ellos se hace necesario promover figuras de contratación más estables que garanticen prestaciones sociales y laborales.


Por otro lado, se debe promover la equidad dentro de los cargos directivos en las universidades, ya que en dichos puestos recaen las decisiones estructurales de los lineamientos y enfoques de la educación. Al contar con mayor participación de mujeres en estos cargos se podría compensar las formas de operar dentro de los campus y las exigencias dispares hacia el equipo docente.

- **Incentivar dentro de los planes y programas las producciones de mujeres, visibilizando su papel en los distintos roles del campo audiovisual**

La falta de referentes femeninos se consolida durante la formación universitaria. Como un modo de promover afirmativamente el papel de las mujeres en el campo, se recomienda a las instituciones de educación superior que forman a los futuros cineastas cuidar la equidad de género en sus planes y programas, balanceando la representación de hombres y mujeres en bibliografía y visionados. Al mismo tiempo, se les alienta a visibilizar y discutir en clases el papel de las realizadoras, investigadoras y otras agentes del campo tanto a nivel local como internacional. Todas estas recomendaciones deben ir acompañadas del siguiente punto.

- **Proporcionar formación en género a los docentes**

Aun cuando existe mayor participación de las mujeres en la docencia, persisten estereotipos de género que predeterminan los roles que las mujeres y los hombres



deben desarrollar dentro del área audiovisual. Además de familiarizarse con las brechas que se presentan en el campo, se hace necesario concientizar la labor que tienen los propios formadores a la hora educar y cómo esto ha incidido en las trayectorias laborales de las mujeres. Por lo que una medida inicial puede ser realizar una campaña de difusión de los resultados de este estudio dirigido especialmente a las y los docentes y/o implementar capacitaciones para la educación con perspectiva de género o crear alianzas con universidades para realizar conversatorios dedicados a la formación universitaria en el sector audiovisual.


- **Establecer en las distintas instancias formativas del campo audiovisual protocolos para denuncias de situaciones de acoso, abuso sexual y sexismo en el aula hacia las estudiantes**

En los últimos años hemos sido testigos de denuncias públicas de acoso y abuso sexual en el espacio educativo, que han comenzado a romper una cultura del silencio que se amparaba en la falta de protocolos dentro de las instituciones educativas. Si bien en algunas universidades se han generado los primeros intentos de protocolos para la vida universitaria en general, es necesario avanzar en las especificidades que adquiere la formación en las carreras audiovisuales, que se caracterizan por contar con una enseñanza que implica una alta sociabilidad, requiriendo de coordinación, convivencia intensa y trabajo en equipo. Además, la estructura de las producciones audiovisuales tiende a establecerse en términos jerárquicos, lo cual puede favorecer situaciones de riesgo y dificultades en la denuncia. Un protocolo específico para la formación en el campo audiovisual permitirá a todos sus actores —alumnos y profesores, entre ellos— conocer las fronteras de lo que está permitido en ese espacio, contar con canales claros y seguros para eventuales denuncias y su seguimiento, y establecer las sanciones a que se exponen los involucrados en términos administrativos y legales.

2. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN

- **Estudiar otras metodologías de asignación presupuestaria, que soslayan la concursabilidad, para corregir la brecha de género en la creación**

Existen diferentes sesgos de género en el campo que impiden que la asignación de recursos a través de fondos concursables alcance, de manera espontánea, un equilibrio de género. Como hemos apuntado en el estudio, ello guarda relación con que las nociones que rigen la calidad en el campo han sido construidas y arbitradas por los hombres, dando lugar a un círculo vicioso que desacredita el trabajo femenino e impide su desarrollo pleno. Se sugiere, en este sentido, la implementación de medidas que



permitan corregir dicha desigual distribución, a través —por ejemplo— de **cuotas de género** paritarias que aseguren una adecuada representación de las miradas femeninas en los distintos roles del campo audiovisual, especialmente en aquellos de liderazgo y creación.


Por otra parte, a pesar de que se reconoce como un avance la declaración de la cantidad de mujeres en los equipos y el rol que cumplen dentro del proyecto en la postulación a los proyectos del Fondo Audiovisual, no se clarifica si esta inclusión de las mujeres y bajo qué roles implica una mayor puntuación para los proyectos. Una mayor transparencia y claridad respecto de estos mecanismos de toma de decisión puede favorecer la percepción por parte de los actores del campo audiovisual de las medidas orientadas a corregir los sesgos de género.

De modo complementario y en la misma dirección, se sugiere revisar los criterios de puntuación y estudiar posibilidades de ponderación diferenciada de los CV en la asignación de puntaje, para corregir las tendencias desiguales que se reproducen en la asignación de fondos.

- Reducir la ponderación del CV en el puntaje final de los proyectos. Debido a las múltiples barreras y brechas de género, las mujeres suelen tener menor experiencia que los hombres en los diversos cargos del área audiovisual, dando lugar a un círculo vicioso: no reciben financiamiento porque no tienen experiencia, pero no tienen experiencia porque no han podido acceder a financiamiento. Una consideración menor de la experiencia en la evaluación total de los proyectos, o en su defecto, una ponderación diferenciada de este por género, puede favorecer el incremento de la adjudicación de fondos para las mujeres.
- Favorecer la inclusión de mujeres en roles técnicos. Incentivar la participación de las mujeres en roles técnicos históricamente masculinizados resulta un aspecto clave para promover la equidad de género en el campo: asignar una puntuación diferencial que favorezca a los equipos de trabajo que cuentan con mujeres en sus cargos técnicos puede ser una medida efectiva en este sentido. Es importante, de llevarse a cabo este mecanismo, establecer sanciones si luego de adjudicado el fondo se reemplazan por hombres de manera injustificada.

– **Crear una línea específica para segundo film de mujeres directoras en el Fondo Audiovisual**

Si bien en la última década la participación de las directoras ha ido en aumento, se reconoce en el estudio que realizar una segunda producción en ese rol es muy difícil para ellas y con frecuencia experimentan un estancamiento. De hecho, incluyendo a las



codirectoras, de las 66 directoras que han dirigido un largometraje de ficción (hasta 2019), solo el 17% ha dirigido más de uno. Por ello, se recomienda estudiar medidas para promover la permanencia de las mujeres en roles de dirección, estableciendo una línea o convocatoria especial para la producción de un segundo film solo para mujeres.


- **Discutir desde una perspectiva de género el modelo legislativo que rige las condiciones de trabajo en el mundo audiovisual**

En atención a la naturaleza intensiva de los rodajes, la ley permite en la actualidad un máximo de 11 horas por seis días de trabajo, lo cual permite abaratar los costos de las producciones y optimizar los recursos disponibles. Sin embargo, las licencias de este sector productivo implican un acceso diferencial para las mujeres al trabajo audiovisual, puesto que su compatibilización con otras labores que recaen en su género—como las tareas de cuidado y la maternidad— dificulta su participación igualitaria en este tipo de producciones. Por ello, es necesario incluir una perspectiva de género que busque soluciones a estas dificultades, promoviendo jornadas laborales menos extenuantes y que resulten sostenibles de igual forma para hombres y mujeres. Otra recomendación, en esta misma línea, es la regulación del derecho a guardería para madres de niños menores de tres años en todas las producciones audiovisuales, la disponibilidad de lugares para el amamantamiento y la promoción de mecanismos específicos para asegurar el derecho a pre y postnatal en este campo laboral, marcado por la informalidad y los contratos a plazo fijo. Si bien un primer paso significativo es la posibilidad de establecer estos gastos como un ítem admisible en los gastos de producción de los fondos nacionales, se recomienda estudiar mecanismos que promuevan la obligatoriedad para las productoras de disponer de esta infraestructura y/o beneficios.

3. DIFUSIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CIRCULACIÓN

- **Apoyar la difusión del trabajo artístico de mujeres, a través de medidas concretas que promuevan una participación igualitaria de las mujeres en las instancias públicas y mediáticas**

Además de que se enfrentan a condiciones desiguales para acceder a financiamiento de sus producciones, las mujeres tienen menos oportunidades de que sus obras sean difundidas y reconocidas en el campo. En este sentido, se recomienda estudiar medidas concretas que ayuden a corregir esta invisibilización del trabajo audiovisual femenino, tales como:

- 
- **Cuotas de género que aseguren una participación paritaria de las mujeres realizadoras en instancias de distribución de los productos cinematográficos, en instancias como:**
 - El catálogo de películas disponibles en OndaMedia
 - Festivales de cine financiados por el Fondo Audiovisual
 - La cartelera de cines comerciales (considerando tanto la cantidad de películas realizadas por mujeres como las semanas de exhibición en circuitos de cine)
 - Los canales de TV local (% de presencia televisiva de productos —series y películas— realizados por mujeres)


 - **Premios. Dar mayor cobertura pública a los premios adjudicados por mujeres, permitirá tanto el reconocimiento desde los espectadores como de sus pares. Así también, puede estudiarse el crear categorías específicas dentro de los premios nacionales (Pedro Sienna) dirigidas a mujeres, ya sea por obras o por trayectorias**

4. TRANSVERSALES Y/O INSTITUCIONALES

- **Elaboración de una campaña pública de concientización sobre brechas, inequidades y barreras de género**

Si bien dentro del área se reconocen las barreras y brechas de género, se hace necesario darlas a conocer de forma pública con el fin concientizar a la industria y a los espectadores de las implicancias de estas inequidades. Por esto, se sugiere realizar llevar una campaña pública y gráfica orientada a visibilizar estas dificultades que se presentan en el campo audiovisual cuando eres mujer. Puede incluir conversatorios u otras actividades orientadas a difundir estas problemáticas y reflexionar respecto a sus consecuencias. Este trabajo puede realizarse en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- **Fomentar la paridad de género en el Consejo del Arte y la Industria Audiovisual, Comité de evaluadores del Fondo Audiovisual y otros concursos públicos, espacios de diseño, toma de decisiones y ejecución del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio**



Una forma de establecer un lineamiento y una señal a favor de las temáticas de género dentro del área es implementar la paridad dentro de la propia institución, sobre todo considerando que esta es una de las instancias más importantes donde se desarrollan las políticas de este campo. Las políticas de paridad deben ser transversales a todas las instancias de toma de decisiones, incluyendo consejos, comités y otros espacios de representación, poder y reconocimiento simbólico.

– **Fomentar la creación de redes entre mujeres dedicadas al audiovisual**


Las organizaciones de mujeres en el campo audiovisual han sido una de las fuerzas articuladoras que han permitido su permanencia y creciente reconocimiento en el sector. A través de diversas estrategias, han logrado poner en el debate público las brechas y barreras de género que se han detectado en el estudio, y han generado lógicas de trabajo colaborativo y solidario que permiten sacar adelante los proyectos de mujeres. Por ello, se recomienda fortalecer esta asociatividad ya existente desarrollando un programa de apoyo que la fortalezca, por ejemplo, a través de líneas especiales en el Fondo Audiovisual o de incentivos a la asociatividad femenina. Ello implica incluir como ítems de financiamiento los gastos logísticos de las organizaciones, investigaciones propias, instancias de difusión, instancia de formación, entre otras. Esto contribuiría a su mantenimiento y proyección en el tiempo, así como mantener en el debate las brechas de género en el campo audiovisual.

– **Desarrollo y validación de protocolo único contra la violencia de género en todos los espacios del cine, especialmente los de pre producción y producción**

Al establecer un protocolo único contra la violencia de género desde la institución pública, se da una señal importante respecto a las formas de proceder cuando ocurren casos de abuso, acoso y hostigamiento. Este documento debe ser trabajado con la participación de los actores del campo, con el fin de obtener su validación, para posteriormente difundirlo a los distintos gremios, asociaciones y actores que configuren el sector.

Se hace necesario poner énfasis en los espacios de pre producción y producción, que es donde se despliegan en mayor medida estas situaciones. A su vez, se debe considerar que el espacio fuera del set, entendidos como horario de esparcimiento o espacios donde las obras comienzan a circular (festivales, exhibiciones, etc.) también son lugares donde se puede configurar la violencia de género y los diversos delitos asociados.

En el mismo documento se debe esclarecer los mecanismos para establecer las denuncias y el apoyo hacia las víctimas, así como sanciones administrativas a las



personas que incurran en esos hechos (incompatibilidad para postular a concursos en un determinado periodo, entre otros).

- **Inclusión de un enfoque de género explícito en las eventuales reformas de la Ley Audiovisual, que implique que las medidas y acciones tomadas sean exigibles en todo el territorio nacional, con el fin de evitar la disparidad**

En ese sentido, resulta de especial relevancia que existan medidas y acciones que se apliquen en cada contexto local y una articulación institucional, y que se establezca dentro de ella un conjunto de criterios o indicadores para monitorear las brechas de género en el campo audiovisual, que a su vez permita evaluar los avances y retrocesos a lo largo del tiempo.

VII. INDICADORES OBJETIVO 5 ODS

En el marco de la agenda 2030 de la ONU, los Estados se han propuesto un conjunto de objetivos globales —los ODS u Objetivos de Desarrollo Sostenible— dirigidos a los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas, que buscan adoptar medidas efectivas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos en el marco de los desafíos conjuntos de la población global en la era contemporánea. Son objetivos de carácter internacional, interdependientes unos de otros, y que deben considerar en su aplicación los contextos y particularidades de cada uno de los Estados-nación.

Existen 17 ODS, compuestos de metas específicas, dentro de los cuales podemos encontrar un objetivo directamente relacionado con nuestro estudio: el ODS 5, que atiende a los desafíos en materias de igualdad de género. Existen dos metas de las nueve consideradas en el ODS 5 que pueden ser implementadas a la luz de los resultados de la presente investigación: las metas 5.5 y 5.b. Aunque existen algunos vínculos significativos entre nuestro tema y otras de las metas —a saber, las metas 5.1, 5.2, y 5.4—, resulta complejo materializar estos obstáculos en indicadores concretos para el campo audiovisual: existen formas de discriminación contra las mujeres (5.1), violencia de género (5.2) y desigualdades en el plano doméstico y de cuidados (5.4), pero su abordaje requeriría un trabajo intersectorial con otros ministerios, y excede las herramientas específicas del MINCAP. Estas consideraciones, sin embargo, fueron incluidas en la sección precedente (recomendaciones), en tanto son posibles de abordar desde un plano cualitativo.

Los indicadores que proponemos para abordar el ODS 5 en el campo audiovisual, en sus tres metas ya indicadas, son los siguientes:

Tabla 72. Propuesta de indicadores ODS

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen				
5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales				
5.b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres				
5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles				
Meta del ODS 5	Indicador	Descripción	Fórmula	
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.	Equidad de Género en el Fondo Audiovisual	Porcentaje de evaluadores y jurados mujeres en el Fondo Audiovisual	$\frac{\text{N.º de evaluadores y jurados mujeres}}{\text{N.º evaluadores y jurados totales}} * 100$	
		Porcentaje de proyectos liderados por mujeres que son seleccionados en el Fondo Audiovisual	$\frac{\text{N.º de proyectos de mujeres seleccionados}}{\text{N.º total de proyectos seleccionados}} * 100$	
		Porcentaje de mujeres en equipos de proyectos seleccionados en el Fondo Audiovisual	$\frac{\text{N.º de mujeres en el equipo de proyectos seleccionados}}{\text{N.º total de integrantes del equipo de proyectos seleccionados}} * 100$	
		Tasa de adjudicación de proyectos por género en el Fondo Audiovisual	Cantidad de proyectos de mujeres adjudicados/ cantidad de proyectos de mujeres postulados	$\frac{\text{Cantidad de proyectos de mujeres adjudicados}}{\text{cantidad de proyectos de mujeres postulados}} * 100$
			Cantidad de proyectos de hombres adjudicados/ cantidad de proyectos de hombres postulados	$\frac{\text{Cantidad de proyectos de hombres adjudicados}}{\text{cantidad de proyectos de hombres postulados}} * 100$
		Cantidad de recursos asignados por género.	Monto de los recursos asignados a mujeres/ monto de los recursos asignados totales	$\frac{\text{Monto de los recursos asignados a mujeres}}{\text{monto de los recursos asignados totales}} * 100$
Monto de los recursos asignados a hombres/ monto de los recursos	$\frac{\text{Monto de los recursos asignados a hombres}}{\text{monto de los recursos}} * 100$			

			asignados totales *100
Equidad de género en cargos directivos y de importancia pública	Representación femenina en el Consejo Audiovisual; en las directivas de APCT; DYGA; ADG; ATN, etc.	Número de consejeras mujeres/ número total de consejeros *100.	
	Porcentaje de mujeres directoras de películas estrenadas en el año	Número de películas dirigidas por mujeres/ Número total de películas estrenadas en el año *100	
	Porcentaje de mujeres en cargos académicos de relevancia: decanas o directoras de instituto, directoras de carrera, profesoras titulares, catedráticas, etc.	Número de cargos (p. ej: directoras de carrera) ocupados por mujeres/ número de cargos totales *100	
	Porcentaje de películas de mujeres en festivales de cine	Cantidad de películas dirigidas por mujeres/ cantidad de películas totales del festival *100	
	Porcentaje de películas dirigidas por mujeres disponibles en el catálogo de OndaMedia	Cantidad de películas dirigidas por mujeres/ cantidad de películas totales en el catálogo *100.	
	Duración promedio de la exhibición de películas realizadas por mujeres en circuito de salas de cine	Días de exhibición promedio de las películas realizadas por mujeres/ días de exhibición promedio de las películas totales estrenadas en salas de cine *100	
	Porcentaje de reproducciones y/o descargas de películas dirigidas por mujeres en OndaMedia	Cantidad de reproducciones de películas dirigidas por mujeres/ cantidad total de reproducciones de películas en OndaMedia *100.	
	Porcentaje de presencia televisiva de productos audiovisuales dirigidos por mujeres en canales de TV local (series y películas)	Cantidad de productos audiovisuales realizados por mujeres emitidos/	

			cantidad de productos audiovisuales emitidos en total en la TV local *100
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.	Incorporación del enfoque de género en el Fondo Audiovisual	Medidas de apoyo para el cuidado infantil	Sí/no
		Protocolos contra la violencia de género	Sí/no
		Beneficios y consideraciones para la postulación destinados a mujeres que han sido madres	Sí/no
	Implementación de leyes de cupo de género	Cupos en festivales nacionales	Sí/no
		Cupos de emisión televisiva	Sí/no
		Cupos de exhibición en salas de cine	Sí/no

Fuente: Elaboración propia.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

DOCUMENTOS

- Abarca F. (2019) "Mujeres Directoras en el Cine Chileno: La ficción del género en el cine de ficción". 05/2019. Tesis presentada a la Facultad de Comunicaciones de la Universidad del Desarrollo para optar al grado académico de Licenciado en Artes Dramáticas Audiovisuales
- Alicañiz, M. (2001). *Cambio tecnológico y género: Planteamientos y propuestas*. Asparkía de investigación feminista. N.º 12.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Barbalarga, S. y Bazzara, L. (2019). "Una aproximación socio-antropológica acerca del surgimiento de las políticas de paridad e inclusión de las mujeres en el cine en Argentina". *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe – IEALC, N.º 4, pp. 1-20
- Bernárdez-Rodal, A., Padilla-Castillo G. (2018). "Mujeres cineastas y mujeres representadas en el cine comercial español (2001-2016)". *Revista Latina de Comunicación Social*, 73, pp. 1247 a 1266.
- Bossay, C & Peirano, M. P. (2018). "Un campo en transformación: cineastas chilenas emergentes" En Annette Scholz y Marta Ávaréz (eds.). *Cineastas emergentes. Mujeres en el cine del siglo XXI*. Madrid: Iberoamericana-Vervuert, pp. 203-225.
- Bossay, C. & Peirano, M. P. (2017). "Parando la olla documental: Women and contemporary chilean documentary film". En Martin, D. & Shaw, D. (eds.), *Latin American women filmmakers*. Londres: I.B Tauris, pp. 70-98.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BOE (2019). *Orden CUD/426/2019*. Sitio web <https://www.boe.es/eli/es/o/2019/04/11/cud426>
- Bulloni M. & Del Bono A. (2019). "El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco". *Imagofagia: revista de la Asociación Argentina de Estudios de Cine y Audiovisual*, ISSN-e 1852-9550, N.º 19, 2019, pp. 88-117.
- Bulloni, M. (2020). "Precariedad del trabajo en los campos de las artes y la cultura: sus contradicciones, heterogeneidades y desigualdades. Un abordaje de la industria audiovisual argentina". *Revista Latinoamericana de Antropología*

del Trabajo, N.º 8, pp. 1-27.

Butler, J. (2007) *El género en disputa*. Barcelona: Paidós.

Blanes, P. (2020). *Las cuotas funcionan: se reduce la brecha entre mujeres y hombres en el cine español*. 18/12/2020. En SER. Sitio web: https://cadenaser.com/programa/2020/10/26/el_cine_en_la_ser/1603700633_871209.html

Calvo de Castro P. (2019). “Mujeres tras las cámaras en el documental latinoamericano. Conclusiones de un estudio transversal de la evolución histórica”. *Fonseca, Journal of Communication*, 18, 2019, pp. 53-69. Ediciones Universidad de Salamanca / cc by-nc-nd.

Cascajosa C., Martínez N. (2016). “Del cine a la televisión: hacia una genealogía de las mujeres guionistas en España”. *Femeris*, Vol. 1, Nos. 1-2, pp. 25-34.

Castejón Leorza, M. (2005). “Mujeres y cine. Las fuentes cinematográficas para el avance de la historia de las mujeres”. En *Berceo*, N.º 147, pp. 303-327.

Castro, M. (2005). “El feminismo y cine realizado por mujeres en México”. Obtenido de *Razón y Palabra*: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n46/mcastro.html>

CAEM (2019). *El Cine en Chile en 2018*. Santiago: Cámara de Exhibidores Multisalas de Chile.

CAEM (2018). *El Cine en Chile en 2017*. Santiago: Cámara de Exhibidores Multisalas de Chile.

CAEM (2017). *El Cine en Chile en 2016*. Santiago: Cámara de Exhibidores Multisalas de Chile.

CIMA (2019). *Informe Anual CIMA 2019*. Madrid: Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales.

CIMA (2018). *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. Madrid: Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales.

Cinechile.cl (2020). *Largometrajes de ficción y documental 1915-2019*. Sitio web: <https://cinechile.cl/>

CNCA (2012). *Marco de estadísticas culturales. Chile 2012*. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2012/03/marco-de-estadisticas-culturales-chile-2012.pdf>.

CNCA (2014). *Herramientas para la gestión cultural local – Mediación artística*. Disponible en: <http://www.redcultura.cl/uploads/contenidos/f1391e789451683395fdd>

72bf9b3bff9.pdf.

- CNCA (2014). *Mapeo de Industrias Creativas*. Disponible en: https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2014/01/mapeo_industrias_creativas.pdf.
- CNCA (2016). *Oferta y Consumo de Cine en Chile 2015* [BBDD]. Santiago: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
- Cruzado, M. A. (2009). "Mujeres y Cine. Discurso patriarcal y Discurso Feminista. De los textos a las pantallas". Tesis Doctoral Facultad de Filología, Universidad de Sevilla, España.
- De Barbieri, Teresita (1992) "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico metodológica". *Debates En Sociología* 18, pp. 145-169.
- De Lara M. (2019) "El cine documental mexicano hecho por mujeres". *Fonseca, Journal of Communication*, 18, 2019, pp. 13-23. Ediciones Universidad de Salamanca / cc by-nc-nd.
- De Lauretis, T., & Mayorga, S. (1992). "Repensando el cine de mujeres: teoría estética y feminista". *Debate Feminista*, Vol. 5: Conquistas, reconquistas y desconquistas.
- DOF (2020). Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Mexicano de Cinematografía. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5601851&fecha=05/10/2020.
- Duhau, B. & Wenceslau, T. (2016) "Representaciones de género en el cine argentino. Un análisis de los personajes femeninos en las películas argentinas más vistas". *Un Pastiche - Género y Comunicación*, 10/2016.
- Etcheberry, Lorena. (2017). "Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena". *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpo, Emociones y Sociedad*. N.º 24, año 9, pp. 61-70.
- Gallegos, J., Rivera, I. (2018). "Luces, cámara, acción: la participación de las mujeres en el cine mexicano". *X Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres* (15 al 31 de octubre de 2018). Comunicaciones, pp. 265-280.
- González Gaete B. (2018). "Mujeres Detrás De La Cámara: Patrimonio audiovisual chileno a través de una cartografía comentada de largometrajes de ficción dirigidos por cineastas chilenas (1896 - 2016)". Tesis para optar al grado académico de Magíster en Arte y Patrimonio. Universidad de Concepción, Chile.

- González Ramos, Ana. (2014). "¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas". *EDUCAR*, vol. 50, núm. 1, pp. 187-205.
- Guarini, C. (2019). "Women in Film Industry: el caso argentino". En *Ic-Contornos del NO -Revista de industrias culturales*, año III, N.º 3: Desarrollos G locales / 2 Cine, pp. 47-56.
- Haraway, Donna (1991) *Ciencia, ciborg y mujeres: la reinención de la naturaleza. Capítulo 7, conocimientos situados: cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial*. Madrid: Catedra.
- Hudson Frías, E., Mezzera Regules, J. y Moreno, A. (2019). "El relato acerca de lo femenino y lo masculino en el cine chileno (2000-2016)". *Revista de Comunicación* vol.18, N.º 1.
- IMCINE (2020). Concurso de guiones de cortometraje contra la violencia de género, Nárralo en primera persona. Disponible en: <http://www.imcine.gob.mx/concurso-de-guiones-de-cortometraje-contrala-violencia-de-genero-narralo-en-primera-persona/>.
- IMCINE (2019). *Pronunciamento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual en el Instituto Mexicano de Cinematografía*. Disponible en: http://www.imcine.gob.mx/wp-content/uploads/2019/10/PRONUNCIAMIENTO_CERO_TOLERANCIA.pdf.
- INCAA (2020). Concurso federal de desarrollo de proyectos inéditos - 2020. Disponible en: <http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2020/09/IF-2020-57981073-APN-GFIAINCAA.pdf>.
- Komiyama, G. (2018). "Nuevo cine argentino: Mujeres y sexualidades alternativas en y detrás de la pantalla". Tesis para optar al grado de Licenciatura en Comunicación, Universidad de San Andrés, Argentina.
- Kruger, C. (2014). "¿Cuántas somos en la producción de imágenes y sonido?". En *Cinémas d'Amérique Latine*, N.º 22, Toulouse: Association Rencontres Cinémas d'Amérique Latine (ARCALT) y Presses Universitaires du Mirail, pp. 68-79.
- Kuhn A. (1991). *Cine y mujeres. Feminismo y Cine*. Ediciones Cátedra, S. A.
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y horas.
- Lamas, Marta. (1995). "Cuerpo e identidad". En Luz G. Arango, Magdalena León y Marta Viveros (Comp). *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: TM Editores.

- Lauzen M. M. (2020). *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2019*.
- Martínez Tejedor, M. (2008). "Mujeres al otro lado de la cámara (¿Dónde están las directoras de cine?)". *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie VII, H. a del Arte, t. 20-21, 2007-2008, pp. 315-340.
- Martínez. L. (2020). "La caída del patriarcado será filmada". 18/12/2020. En *LATFEM*. Sitio web: <https://latfem.org/la-caida-del-patriarcado-sera-filmada/>
- Mincap-INE (2019). *Estadísticas Culturales. Informe Anual 2018*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2019). *Análisis del Cine en Chile y sus audiencias año 2019*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020a). *Catastro Estado Situación Agentes Culturales COVID 19, Abril 2020*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020b). *Catálogo OndaMedia*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020c). *BBDD postulantes y seleccionados Fondo Audiovisual, Concurso 2020*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020d). *Fondo de Fomento Audiovisual. Línea de producción audiovisual de largometrajes. Convocatoria 2021*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020e). *Fondo de Fomento Audiovisual. Línea de guion original y adaptación literaria. Convocatoria 2021*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (2020d). *Bases técnicas Fondo de Fomento Audiovisual Programa de Formación de Públicos para el Audiovisual. Convocatoria 2021*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mincap (s/f). *Recomendaciones ambientes de trabajo libres de violencia de género*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Mineduc (2020). *BBDD Servicio de Información de Educación Superior, 2020-2007* [BBDD]. Sitio web: <https://www.mifuturo.cl/sies/>
- Montesoro. J. (2020). "Paridad de género: 2020, el año del cambio de paradigma". 18/12/2020. En *GPS Audiovisual*. Sitio web: <https://gpsaudiovisual.com/2020/01/13/paridad-de-genero-2020-el-ano-del-cambio-de-paradigma/>
- OAVA (2019). "Informe igualdad de género en la industria audiovisual argentina".

- Argentina: Observatorio de la industria audiovisual de argentina.
- OPC (2017). *Estudio Diagnóstico de la Formación de Públicos para el Audiovisual en Chile*. Santiago: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Parada (2011). “El estado de los estudios sobre cine en Chile: una visión panorámica 1960-2009”. En *Razón y Palabra*, N.º 77, agosto-octubre 2011.
- Parlamento Español (2007). *Ley 55/2007 del Cine*. Sitio web <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-22439-consolidado.pdf>
- Proyecto Trama (2014). *Catastro Trabajadores de la Cultura* [BBDD]. Chile: Proyecto Trama.
- Rojas, C, Dávalos, F y Hurtado, A. (2018). *Participación de la mujer en la industria cinematográfica nacional*. Santiago: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
- Torres San Martín P. (2008). “Mujeres detrás de cámara. Una historia de conquistas y victorias en el cine latinoamericano”. *Nueva Sociedad*, N.º 218, noviembre-diciembre de 2008.
- Urrutia, Carolina (2017). “Escritos sobre cine chileno. Un estado del asunto (2000 a 2017)”. En Whittle, Johanna y Enrique Núñez (eds.). *VI Panorama del Audiovisual Chileno*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile, pp. 121-138.
- USC Anneberg (2019). *Inequality in 1,200 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ & Disability from 2007 to 2018*. September 2019.
- Women’s Media Center (2019). *WMC Investigation 2019: Gender and Non-Acting Oscar Nominations*.


SITIOS WEB

ACC. <https://acc-chile.com/>

ADG. <http://www.adgchile.cl/>

APCT. <https://cinemachile.cl/acerca-de-cinemachile/>

API. <https://apichile.com/>



ATN. <http://www.atn.cl/>

Banco Estado. <https://www.corporativo.bancoestado.cl/>

BOES. <https://www.boe.es/>

Chileactores. <https://www.chileactores.cl/>

Chiledoc. <https://www.ccdoc.cl/>

DYGA. <https://www.dygachile.cl/>

INCAA. <http://www.incaa.gov.ar/>

Pedro Sienna. <http://pedrosienna.cultura.gob.cl/el-premio/>

NOA. <https://nosotrasaudiovisuales.cl/>

Sinteci. <https://sinteci.cl/>

IX. ANEXOS

ANEXO 1. OFERTA DE CARRERAS AUDIOVISUALES

Tabla 73. Oferta académica vinculada al área audiovisual región Metropolitana y región de Valparaíso 2020

Región Sede	Nombre IES	Nombre Sede	Nombre Carrera
Metropolitana	IP Providencia	Sede Vicuña Mackenna	Comunicación Digital
Metropolitana	IP Providencia	Sede Vicuña Mackenna	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede del Claustro	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Artes Escénicas PET
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Estudios Escénicos
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Cine y Artes Audiovisuales

Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Dirección y Producción de Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Teatro
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Audiovisual
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia

Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Santiago Centro	Comunicación Audiovisual y Multimedia
Metropolitana	Universidad Andrés Bello	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Diseño y desarrollo de Videojuegos
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia Especialidad Animación Digital y Efectos Especiales
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones Para Cine y Televisión
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Interactividad en Medios Digitales
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine

Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
Metropolitana	Universidad Tecnológica Metropolitana (* Carrera en Convenio U. Pacifico)	Casa Central	Comunicación Digital y Multimedia
Metropolitana	Universidad Tecnológica Metropolitana (* Carrera en Convenio U. Pacifico)	Casa Central	Licenciatura en Comunicaciones
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Dirección Audiovisual
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
Metropolitana	Universidad Católica del Maule (*carrera en Convenio UARCIS)	Sede Santiago	Cine
Metropolitana	Universidad Católica del Maule (*carrera en Convenio UARCIS)	Sede Santiago	Teatro
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Diplomado Fundamentos de Animación 3D
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Diplomado en Animación de Personajes 3D Acting Avanzado
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Magister en Composición Para Artes Escénicas y Medios Audiovisuales
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Diplomado en Animación 3D
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado Postproducción de Video Digital
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Postproducción Audiovisual y Motion Graphics
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister en Investigación Creación de La Imagen
Metropolitana	Universidad Diego Portales	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Creación y Gestión de Proyectos Para Series Audiovisuales
Metropolitana	Universidad Central de Chile	Santiago	Postítulo en Comunicación Digital
Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Magister en Cine y Artes Audiovisuales
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Dirección Audiovisual de Actores
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Guion Con Mención Series de Ficción Para Tv

Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Producción Ejecutiva Audiovisual
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Magister en Estudios de Cine
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Diplomado en Proyectos de Animación
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Sede Lo Contador	Diplomado en Creación y Producción Digital
Metropolitana	IP Providencia	Sede Vicuña Mackenna	Técnico en Animación Digital
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Republica	Animación Digital
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Animación Digital
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Animación 3D
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación y Diseño Digital
Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
Metropolitana	Universidad Tecnológica Metropolitana (*carrera en Convenio U. Pacifico)	Casa Central	Animación Digital y Diseño de Videojuegos

ANEXO 2. CARRERAS AUDIOVISUALES PARA ANÁLISIS DE MATRÍCULAS

Tabla 74. Carreras vinculadas al área audiovisual región Metropolitana y región de Valparaíso, matrícula 2020

Región Sede	Nombre Institución	Nombre Sede	Nombre Carrera
Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación y Diseño Digital
Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico
Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede del Claustro	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Animación Digital
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Cine y Artes Audiovisuales
Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Magister en Composición Para Artes Escénicas y Medios Audiovisuales
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Santiago Centro	Comunicación Audiovisual y Multimedia
Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Diseño y desarrollo de Videojuegos
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica

Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Magister en Cine y Artes Audiovisuales
Metropolitana	Universidad Tecnológica Metropolitana (* Carrera en Convenio U. Pacifico)	Casa Central	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
Metropolitana	Universidad Tecnológica Metropolitana (* Carrera en Convenio U. Pacifico)	Casa Central	Comunicación Digital y Multimedia
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Dirección Audiovisual
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Magister en Estudios de Cine
Metropolitana	Universidad Católica del Maule (* Carrera en Convenio U. Arcis)	Sede Santiago	Cine
Metropolitana	IP Providencia	Sede Vicuña Mackenna (Santiago Vicuña Mackenna 380)	Técnico en Animación Digital
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual

Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
Metropolitana	IP Santo Tomas	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomas	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomas	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
Metropolitana	IP Santo Tomas	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP Santo Tomas	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Locución y Conducción de Radio y Televisión
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede Valparaíso	Animación 3D
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Diseño Escénico y Dirección de Arte
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Audiovisual
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine

ANEXO 3: CARRERAS AUDIOVISUALES PARA ANÁLISIS DE TITULADOS/AS

Tabla 75. Carreras vinculadas al área audiovisual región Metropolitana y región de Valparaíso 2007-2019, para análisis de titulados/as

Año	Región	Nombre Institución	Nombre Sede	Nombre Carrera
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado Postproducción de Video Digital
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Postítulo en Animación de Personajes
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
TIT_2019	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia Especialidad Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine

TIT_2019	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2019	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2019	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2019	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2019	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2019	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2019	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Dirección Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Producción Ejecutiva Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2019	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Magister en Estudios de Cine
TIT_2019	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
TIT_2019	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2019	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2019	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2019	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2019	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2019	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro

TIT_2019	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2019	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2019	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Diseño Escénico y Dirección de Arte
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2019	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2019	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2019	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Técnico de Nivel Superior en Animación y Modelado
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Cine
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Licenciatura en Comunicación en Multimedia
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
TIT_2018	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones Para Cine y Televisión

TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Interactividad en Medios Digitales
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2018	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2018	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2018	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2018	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2018	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2018	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Dirección Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Guion Con Mención Series de Ficción Para Tv
TIT_2018	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Producción Ejecutiva Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2018	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Diplomado en Proyectos de Animación
TIT_2018	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
TIT_2018	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2018	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2018	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2018	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2018	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Mención Edición

TIT_2018	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2018	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2018	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2018	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2018	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2018	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Diseño Escénico y Dirección de Arte
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2018	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2018	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2018	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Renca	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2018	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2018	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2018	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2018	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado Postproducción de Video Digital
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico

TIT_2017	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Cine
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Artes Escénicas PET
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Andrés Bello	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2017	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
TIT_2017	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2017	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2017	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2017	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2017	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2017	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2017	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro

TIT_2017	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Dirección Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2017	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Guion Con Mención Series de Ficción Para Tv
TIT_2017	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Casa Central	Diplomado en Producción Ejecutiva Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Diplomado en Video y Animación Experimental
TIT_2017	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
TIT_2017	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2017	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2017	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2017	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2017	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2017	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2017	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2017	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación 3a
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Diseño Escénico y Dirección de Arte
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Audiovisual

TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación y Comic
TIT_2017	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine Con Especialización
TIT_2017	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2017	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2017	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2017	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Magister Creación del Guion Cinematográfico
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado Post Producción de Video Digital
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Licenciatura en Comunicación en Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Artes Escénicas
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Andrés Bello	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2016	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual

TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia Especialidad Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Televisión
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Especialidad Cine
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Interactividad en Medios Digitales
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Especialidad Animación Digital
TIT_2016	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2016	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2016	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2016	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2016	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2016	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2016	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2016	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2016	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2016	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
TIT_2016	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2016	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2016	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación

TIT_2016	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2016	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaeca	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2016	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2016	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Digital
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2016	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2016	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2016	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2016	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2016	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2016	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Licenciatura en Comunicación en Multimedia

TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Andrés Bello	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2015	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia Especialidad Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Interactividad en Medios Digitales
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital: Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2015	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2015	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine

TIT_2015	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2015	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2015	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2015	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2015	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2015	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Animación Digital
TIT_2015	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2015	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2015	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2015	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Mención Edición
TIT_2015	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Mención Edición
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2015	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2015	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual

TIT_2015	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Técnicas de Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2015	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2015	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Técnico Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2015	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2015	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2015	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2015	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2015	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2015	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Creación y desarrollo del Guion Cinematográfico
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Análisis y Evaluación de Guiones
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Guion Documental Histórico
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Programa de Titulación en Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Licenciatura en Comunicación en Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine

TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Andrés Bello	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2014	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Internet & Nuevas Tecnologías
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital & Efectos Especiales
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Digital Interactividad en Medios Digitales
TIT_2014	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Ucinf	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Master en Guion y desarrollo Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia

TIT_2014	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2014	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2014	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Magister en Estudios de La Imagen
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2014	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2014	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2014	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2014	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación
TIT_2014	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2014	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2014	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Animación Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2014	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Con Mención Cámara
TIT_2014	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Mención Edición
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2014	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual

TIT_2014	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2014	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Tecnología de Medios Audiovisuales
TIT_2014	Valparaíso	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Sede Viña del Mar	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2014	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine Con Especialización
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual, Con Mención (Cine, Video O Tv)
TIT_2014	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual3a
TIT_2014	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2014	Valparaíso	CFT PRODATA	Quilpué	Teatro
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2014	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Creación y desarrollo del Guion Cinematográfico
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Programa de Titulación en Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital

TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Licenciatura en Comunicación en Multimedia (Plan Especial)
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Dirección de Arte
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Licenciatura en Artes Escénicas - PET
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Mención Cine Documental
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Licenciatura en Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2013	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Internet & Nuevas Tecnologías
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital & Efectos Especiales
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2013	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2013	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Ucinf	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro

TIT_2013	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (S.C. Apoquindo)	Diplomado en Gestión y Producción Ejecutiva Para Cine y Tv
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Digital y Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Animación Digital y Diseño de Videojuegos
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2013	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2013	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2013	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2013	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2013	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2013	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2013	Metropolitana	IP INACAP	Sede Pérez Rosales	Comunicación Escénica y Teatro
TIT_2013	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2013	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2013	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2013	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Con Mención Cámara
TIT_2013	Metropolitana	IP IPG	Sede Providencia	Técnico en Producción Audiovisual Con Mención Cámara
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Animación Digital y Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Animación Digital y Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Joaquín	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2013	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital

TIT_2013	Metropolitana	IP Instituto Superior de Artes y Ciencias de La Comunicación	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Técnicas de Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2013	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Tecnología de Medios Audiovisuales
TIT_2013	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2013	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2013	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Animación 3D
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación y Comic
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2013	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2013	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Renca	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2013	Metropolitana	IP Escuela de Cine de Chile	Casa Central (Macul-Santiago)	Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Gabriela Mistral	Casa Central	Animación Digital 3D
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Creación y desarrollo del Guion Cinematográfico
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión

TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Diplomado en Arte Contemporáneo: Dialogo entre Teatro, Cine y Artes Visuales
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Campus Brasil	Licenciatura en Teatro
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Internet & Nuevas Tecnologías
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital & Efectos Especiales
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Magister en Realización de Documentales
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2012	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Ucinf	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Master en Guion y desarrollo Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine

TIT_2012	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2012	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte
TIT_2012	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión, Licenciatura en Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Licenciatura en Artes Mención Actuación Teatral
TIT_2012	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Magister en Cine Documental
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2012	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Diplomado en Actuación Teatral
TIT_2012	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2012	Metropolitana	IP INACAP	Sede Pérez Rosales	Comunicación Escénica y Teatro
TIT_2012	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2012	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2012	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2012	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2012	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Animación Digital y Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual

TIT_2012	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica y Teatro
TIT_2012	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2012	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Tecnología de Medios Audiovisuales
TIT_2012	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2012	Metropolitana	IP AIEP	Sede Bellavista	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2012	Valparaíso	IP de Arte y Comunicación Arcos	Sede V Region	Técnico de Nivel Superior en Animación Digital
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación 3a
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine 3a
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2012	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicador Audiovisual
TIT_2012	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Renca	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Renca	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Maipú	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2012	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Creación y desarrollo del Guion Cinematográfico
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Cine

TIT_2011	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2011	Metropolitana	Universidad La Republica	Casa Central	Artes Escénicas
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2011	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2011	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2011	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2011	Metropolitana	Universidad UCINF	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Cine
TIT_2011	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2011	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte
TIT_2011	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Cine y Televisión, Licenciatura en Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2011	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Licenciatura en Artes, Mención Actuación Teatral
TIT_2011	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2011	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Actuación Teatral

TIT_2011	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2011	Metropolitana	IP INACAP	Sede Pérez Rosales	Comunicación Escénica y Teatro
TIT_2011	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2011	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Programa Especial de Titulación de Actor Profesional
TIT_2011	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2011	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2011	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2011	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Animación Digital y Multimedia
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2011	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP de Chile	Casa Central (Santiago)	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2011	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2011	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación 3a
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine 3a
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación

TIT_2011	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicador Audiovisual
TIT_2011	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2011	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2011	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Pérez Rosales	Técnico Cinematográfico
TIT_2011	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2011	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2011	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2011	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Programa de Titulación en Teatro
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Comunicación Audiovisual Mención Televisión
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2010	Metropolitana	Universidad La Republica	Casa Central	Artes Escénicas Mención Interpretación Teatral
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2010	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Internet y Nuevas Tecnologías
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine

TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2010	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2010	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2010	Metropolitana	Universidad UCINF	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Master en Guion y desarrollo Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (S.C. Apoquindo)	Gestión y Producción Ejecutiva Para Cine y Televisión-Versión III
TIT_2010	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Licenciatura en Comunicaciones
TIT_2010	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Licenciatura en Artes, Mención Actuación Teatral
TIT_2010	Metropolitana	Universidad de Santiago de Chile	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Memoria de Chile en El Cine del Siglo XX
TIT_2010	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2010	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Actuación Teatral
TIT_2010	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2010	Metropolitana	IP INACAP	Sede Pérez Rosales	Comunicación Escénica y Teatro
TIT_2010	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2010	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Programa Especial de Titulación de Actor Profesional
TIT_2010	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2010	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2010	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2010	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2010	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica y Teatro

TIT_2010	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incaceca	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Con Mención en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2010	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2010	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2010	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación 3a
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine 3a
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2010	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2010	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2010	Metropolitana	CFT EACE	Casa Central (Ñuñoa-Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2010	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2010	Valparaíso	CFT INACAP	Sede Valparaíso	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Programa de Titulación en Teatro
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2009	Metropolitana	Universidad La Republica	Casa Central	Artes Escénicas
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Animación Digital
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica

TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2009	Valparaíso	Universidad de Viña del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine y Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Internet y Nuevas Tecnologías
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2009	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2009	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Cine Video y Tv
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2009	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Diplomado en Gestión y Producción Ejecutiva Para Cine y Tv
TIT_2009	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte
TIT_2009	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2009	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2009	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2009	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Actuación Teatral
TIT_2009	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2009	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2009	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Programa Especial de Titulación de Actor Teatral
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual

TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2009	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Animación Digital y Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual Digital
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2009	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2009	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2009	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2009	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2009	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2009	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	IP Los Leones	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2009	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia

TIT_2009	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2009	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Diego Portales	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Huechuraba	Animación Digital
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Santo Tomás	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	Universidad La Republica	Casa Central	Artes Escénicas
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedia: Animación Digital y Efectos Especiales
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Guiones Para Cine y Televisión
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual: Televisión
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2008	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Los Andes	Casa Central (Santiago)	Master en Guion y desarrollo Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2008	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2008	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Multimedia
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine

TIT_2008	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Documental Creativo Indagatorio
TIT_2008	Metropolitana	Universidad Alberto Hurtado	Casa Central (Santiago)	Diplomado en Dramaturgia Creativa y Guion
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2008	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Licenciatura en Artes, Mención Actuación Teatral
TIT_2008	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2008	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2008	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2008	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2008	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Técnico Audiovisual
TIT_2008	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Actuación
TIT_2008	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede San Carlos de Apoquindo	Técnico Audiovisual
TIT_2008	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2008	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2008	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2008	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2008	Metropolitana	IP AIEP	Sede Providencia	Teatro
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación 3D

TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación y Comics
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Televisión y Video
TIT_2008	Metropolitana	CFT EACE	Casa Central (Ñuñoa-Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	CFT EACE	Casa Central (Ñuñoa-Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2008	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2008	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Apoquindo	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2008	Metropolitana	CFT INACAP	Sede Santiago Sur (Macul)	Diseño y Programación Multimedia
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Finis Terrae	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Diego Portales	Casa Central (Santiago)	Comunicación Multimedial
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Diego Portales	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Bolivariana	Casa Central (Santiago)	Actor Cómico
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Mayor	Sede Santo Domingo	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Casa Central (Condell)	Licenciatura en Cine Documental
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Comunicación Audiovisual y Multimedial
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Las Américas	Campus Providencia	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - Uniacc	Casa Central (Santiago)	Teatro y Comunicación Escénica
TIT_2007	Valparaíso	Universidad del Mar	Casa Central (Viña del Mar)	Actuación Teatral
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2007	Valparaíso	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Sede Valparaíso	Actuación
TIT_2007	Valparaíso	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Sede Valparaíso	Actuación Teatral
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Arte y Ciencias Sociales Arcis	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad del desarrollo	Sede Santiago (Las Condes)	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2007	Metropolitana	Universidad del Pacifico	Sede Las Condes	Comunicación Multimedia
TIT_2007	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Dirección de Arte

TIT_2007	Metropolitana	Universidad Tecnológica de Chile Inacap	Sede Pérez Rosales	Cine
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Título de Profesional Especialista en Cine Documental
TIT_2007	Metropolitana	Universidad de Chile	Casa Central (Santiago)	Licenciatura en Artes, Mención Actuación Teatral
TIT_2007	Valparaíso	Universidad de Valparaíso	Casa Central (Valparaíso)	Cine
TIT_2007	Valparaíso	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de La Educación	Casa Central (Valparaíso)	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	Pontificia Universidad Católica de Chile	Campus Oriente	Actuación Teatral
TIT_2007	Metropolitana	IP Teatro La Casa	Casa Central (Santiago)	Actuación Teatral
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Viña del Mar	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Actuación
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Técnico Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Técnico Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Actuación
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Comunicación Audiovisual Mención Dirección de Cine y Tv
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Comunicación Audiovisual Mención Dirección de Cine y Tv
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Comunicación Audiovisual Mención Post-Producción Técnica y Multimedia
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Comunicación Audiovisual Mención Post-Producción Técnica y Multimedia
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Comunicación Audiovisual Mención Producción
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Comunicación Audiovisual Mención Producción
TIT_2007	Valparaíso	IP DUOC UC	Sede Valparaíso	Comunicación Escénica
TIT_2007	Metropolitana	IP DUOC UC	Sede Plaza Oeste	Comunicación Escénica
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Bernardo	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Bernardo	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Bernardo	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2007	Valparaíso	IP Santo Tomás	Sede Viña del Mar	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Bernardo	Dirección y Producción de Televisión
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede San Bernardo	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP Santo Tomás	Sede Santiago	Técnico en Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP de Ciencias y Artes Incacea	Casa Central (Santiago)	Comunicación Escénica
TIT_2007	Metropolitana	IP AIEP	Sede Barrio Universitario	Técnico en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2007	Metropolitana	IP AIEP	Sede Barrio Universitario	Técnico en Dirección y Producción de Televisión
TIT_2007	Metropolitana	IP AIEP	Sede Barrio Universitario	Técnico en Producción de Multimedia
TIT_2007	Metropolitana	IP AIEP	Sede Barrio Universitario	Técnico en Producción de Multimedia

TIT_2007	Metropolitana	IP AIEP	Sede Barrio Universitario	Teatro
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Cine
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Actuación
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Técnico de Nivel Superior en Camarógrafo de Televisión y Video
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Animación y Comics
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual
TIT_2007	Metropolitana	IP de Arte y Comunicación Arcos	Casa Central (Santiago)	Comunicación Audiovisual Televisión y Video