

Las desigualdades de género en la industria de la música en España. Un estudio de metodología mixta

Miguel Ángel G. Escribano

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES: FILOSOFÍA, LENGUAJE Y LITERATURA

migile@hum.uc3m.es

ORCID: 0000-0003-2456-9309

Dafne Muntanyola-Saura

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA. DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

dafne.muntanyola@uab.cat

ORCID: 0000-0002-2684-9577

J. Ignacio Gallego

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. DEPARTAMENTO DE PERIODISMO Y COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

juanignacio.gallego@uc3m.es

ORCID: 0000-0002-7604-0450

Recibido: 17/09/2021

Aceptado: 02/03/2022

RESUMEN

En la actualidad de la industria musical, muchas mujeres trabajadoras viven experiencias de injusticia y desigualdad que, percibidas o no, están causadas y afectan simultáneamente al sistema de relaciones de producción y a la vida cotidiana. Tales experiencias ya se hacen evidentes desde el estado de desconocimiento que conlleva la inexistencia de bases de datos y registros de las actividades económicas por género en esta industria. Se intenta responder así a una pregunta: ¿cómo podemos investigar las posibles experiencias de injusticias y desigualdades de género cuando no hay registros oficiales que nos esclarezcan las estructuras básicas que ordenan las relaciones de producción que afectan a la vida cotidiana? Más aún cuando hoy hay evidencias de sobra de la desigualdad histórica de las mujeres frente a los hombres en el terreno laboral. La metodología mixta responde, por tanto, a la situación de injusticia e ignorancia epistémica que subyace a la presente estructura de relaciones laborales y conciliación familiar, permitiendo realizar un análisis exploratorio y descriptivo de su situación desde tal premisa inicial. El objetivo de este artículo nace de la necesidad de presentar y justificar el uso y procedimientos de una metodología mixta de carácter cualitativo y cuantitativo como herramienta necesaria para abordar la investigación sobre la situación de la mujer trabajadora de la industria musical en España.

Palabras clave: injusticia epistémica; desigualdad de género; música; metodología mixta

ABSTRACT. *Gender inequalities in the music industry in Spain: a mixed methodology study.*

In today's music industry, many female workers live experiences of injustice and inequality that, perceived or not, are caused by and simultaneously affect the system of production relations and daily life. Such experiences are already evident from the state of ignorance that comes with the lack of databases and records of economic activities separated by gender in this industry. This

paper attempts to answer a specific question: how can we investigate the possible experiences of gender injustices and inequalities when there are no official records to shed light on the basic structures that order the production relationships that affect daily life? This question is even more important when there is now ample evidence of the historical inequality of women compared to men in the labour market. Therefore, the mixed methodology used in this work responds to the injustice and epistemic ignorance that underlies the present structure of labour relations and the reconciliation of family life, allowing an exploratory and descriptive analysis of their situation from this initial premise. The aim of this article was to present and justify the procedures required to implement a mixed qualitative and quantitative methodology as a tool required to address research on the situation of female workers in the music industry in Spain.

Keywords: epistemic injustice; gender inequality; music industry; mixed methodology

SUMARIO

- Introducción
- Acotando la cuestión de la desigualdad
- La problemática subyacente y un nuevo marco epistemológico para la cuestión
 - La metodología mixta como respuesta a la problemática situación del desconocimiento
- El diseño de la investigación
- Resultados de la investigación
- Conclusiones
- Referencias bibliográficas
- Nota biográfica

Autor para correspondencia / Corresponding author: Miguel Ángel Gil Escribano. Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura. C/ Madrid, 126, 28903, Getafe (Madrid).

Sugerencia de cita / Suggested citation: Gil Escribano, M. Á., Muntanyola-Saura, D., y Gallego, J. I. (2022). Las desigualdades de género en la industria de la música en España. Un estudio de metodología mixta. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 136(2), 43-60. DOI: <http://doi.org/10.28939/iam.debats-136-2.3>

INTRODUCCIÓN

El presente artículo nace de la respuesta que se dio a una simple pregunta: ¿cuál es la situación de la mujer trabajadora de la industria musical en España? Al amparo de la Asociación Mujeres de la Industria Musical (MIM) y de la Universidad Carlos III de Madrid, comenzamos, en 2019, a elaborar una investigación que diese respuesta a tal pregunta. Situación que se habría agravado a día de hoy, intuimos, tras una pandemia mundial que ha afectado a todos los sectores económicos de las sociedades, pero sobre todo a aquellos que se circunscribían en torno a la industria del ocio cultural. Por otro lado, toda injusticia social se correlaciona con lo que podemos denominar como una injusticia epistémica (Fricker, 2007; Medina, 2013), en la que se

circunscribe el desconocimiento y la incapacidad de dar nombre y atribuir un sentido a las experiencias de desigualdad e injusticia que son vividas, impidiendo con ello el reconocimiento de las posibles relaciones de dominación que se hacen presentes (Young, 2000 [1990]).

De este modo, el principal problema al que nos vimos abocados fue el de la inexistencia de registros y bases de datos oficiales que nos mostrasen el contexto estructural de la mujer, la distribución de posiciones en la industria musical, salarios y otras variables sociológicas. Es decir, nos encontramos ante un vacío de información sobre ellas, desde el ámbito de las fuentes, que pueda describir la estructura poblacional. ¿Cómo reconocer

los problemas de desigualdad e injusticias cuando no hay fuentes a las que recurrir para conocer las formas materiales y fundamentales de las relaciones de producción y reproducción social?

Desconocimiento e ignorancia se convirtieron, así, en el principal problema, obligándonos a replantear la investigación, en términos epistemológicos tanto como metodológicos, hacia un análisis tanto exploratorio como descriptivo del universo y población que se investigaba, además de un análisis cualitativo de las experiencias relatadas por las agentes de esa industria. El objetivo de este artículo es presentar cómo dimos respuesta, mediante técnicas de métodos mixtos, al descubrimiento de esta otra cuestión subyacente a las relaciones de desigualdad que afectan a las mujeres en el mundo laboral, partiendo de la hipótesis inicial de que ellas, al igual que ocurre con otras industrias y el mercado laboral en general, se encuentran en una situación de desigualdad tan histórica como presente, de manera que las probabilidades de que las mujeres alcancen determinadas posiciones laborales y socioeconómicas son menores que en el caso de los hombres, a pesar de tener, incluso, una mejor preparación.

ACOTANDO LA CUESTIÓN DE LA DESIGUALDAD

La situación de las mujeres dentro de las distintas industrias culturales ha sido objeto de debate desde hace ya algún tiempo, hasta el punto de llevar a la Unesco, en 2019, a instar a que los estados adoptasen, por un lado, medidas de apoyo a la labor y presencia de la mujer en todas las actividades propias de la industria cultural relativas a la creación y la producción de bienes y servicios culturales, así como a la elaboración de un marco jurídico y legislativo acorde a la necesidad de una mayor igualdad de género. Y, por otro lado, a desarrollar sistemas de seguimiento que evaluaran los niveles de representación, participación y acceso de la mujer a los distintos sectores y estructuras de la industria cultural, con el objetivo de lograr que las «legislaciones nacionales e internacionales sobre derechos humanos y libertades fundamentales se implementen y promuevan la igualdad de género y la libertad artística» (Unesco, 2019).

Esta iniciativa institucional, que a grandes rasgos podríamos encuadrar dentro de las políticas de reconocimiento y redistribución (Fraser, 1990), proviene de los distintos estudios e investigaciones que en las últimas décadas se han producido en torno a la situación de injusticia que experimentan las mujeres para emanciparse y desarrollarse individualmente en igualdad de condiciones respecto a los sujetos masculinos. Encontramos, así, las investigaciones que nos hablan de la existencia del fenómeno social llamado techo de cristal (*glass ceiling*). Este es un término metafórico que apareció por primera vez en 1986 en *The Wall Street Journal*, y que describe las dificultades con las que se encuentran las mujeres cualificadas para ascender profesionalmente de la misma forma que un hombre (Sarrió, Barberá, Ramos, y Candela, 2002; Cotter, Hermsen, Ovadia, y Vanneman, 2001; Faniko, Ellemers, Derks, y Lorenzi-Cioldi, 2017). Se trata de una realidad estadística que evidencia las trayectorias laborales de hombres y mujeres en cualquier sector en la forma de un diagrama de tijera. A nivel global en todos los sectores, en términos de formación, las mujeres superan a los hombres, pero, cuando llegan a niveles intermedios de la carrera profesional, los hombres siguen una trayectoria ascendente, mientras que las mujeres, en edades asociadas a la maternidad, se estancan o desaparecen.

Estas diferencias en los comportamientos de promoción laboral se han llamado también *leaky pipeline* (tubería que gotea), porque algunas de estas mujeres pasan de jornada completa a jornada parcial, e incluso dejan el mercado laboral por un tiempo más o menos largo e incluso definitivo (Jiménez y Fernández, 2016; Vázquez-Cupeiro, 2015; Clark Blickenstaff, 2005). También aparece el *sticky floor* (suelo pegajoso), porque las mujeres que siguen a jornada completa no modifican su puesto de trabajo, por lo que no asumen cargos de mayor responsabilidad y parecen renunciar a estrategias de promoción (Dueñas Fernández, Iglesias Fernández, y Llorente Heras, 2014; Gómez Escarda, Hormigos Ruiz, y Pérez Redondo, 2016; Yap y Konrad, 2009). Y, en último lugar, cabe citar la llamada «segregación horizontal» (Bezunartea-Valencia, Caro-González, y García Gordillo, 2014) como práctica por la cual las mujeres son relegadas a determinados puestos de trabajo al considerarse

que, por su género, son más aptas o apropiadas para desempeñar una determinada función (Barberá, Dema, Estellés, y Devece, 2011; Ibáñez, 2017).

En España, las luchas contra la discriminación directa, como, por ejemplo, el despido o la no contratación de mujeres embarazadas, la paridad en los permisos de paternidad y la igualdad de salarios, etc. es ya de dominio público y supone una realidad tanto en la mayoría de las instituciones públicas como en empresas privadas. Sin embargo, a pesar de ello, como Torns et al. (2002) ponen de manifiesto, todavía hay mucho camino por recorrer para comprender la existencia de los fenómenos de injusticia y desigualdad referenciados. Más aún si cabe en las industrias culturales y en la musical en particular.

Dentro de este sector cultural encontramos hoy trabajos importantes de referencia como el que la EENCA presentó en 2019.¹ En este trabajo recopilan datos de diversos estudios previos que establecen un claro marco de desequilibrio en el sector musical a nivel global. Este estudio menciona las estadísticas de brecha salarial en el Reino Unido, cuyo gobierno recopila por ley datos de las empresas de más de 250 trabajadores, y que en 2019 muestran una brecha del 29 % de media en las tres principales casas discográficas (Universal, Sony y Warner).² Asimismo, UK Music, el organismo de representación de la industria musical británica, presentó el informe cuantitativo de diversidad de la fuerza de trabajo en la industria musical británica. Pero resulta ser un trabajo que se limita a

dar porcentajes de etnia y sexo dentro de la industria musical (UK Music, 2018). También en 2018, la Annenberg Inclusion Initiative publicó otro trabajo sobre inclusión en el estudio de grabación. En él se trabajaba sobre cuestiones de género y etnia de artistas, compositores/as y productores/as en 600 canciones de 2012 a 2017. El titular del estudio en este aspecto era claro «Women are missing in the music industry creative roles», con un porcentaje del 22,4 % de mujeres artistas, un 12,3 % de compositoras y un 2 % de productoras (Smith, Choueiti, y Pieper, 2018) en las canciones analizadas. La asociación Women in Music de Canadá presentó en 2015, bajo el título *A profile of Women Working in Ontario's Music Industry* (Women in Music & Nordcity, 2015), una encuesta realizada a hombres y mujeres que ayuda a presentar un perfil de la trabajadora de la industria musical en la región de Ontario, y que destaca por dedicarse, en su mayor parte, a los roles de marketing y promoción, producción de eventos y mánagers, con una infrarrepresentación importante en los roles de producción musical y de desarrollo de negocio. En cuanto a los cargos directivos, mostraba que solo un 23 % estaba ocupado por mujeres, y un 48 % de las empresas encuestadas no contaban con mujeres en sus cargos ejecutivos.

En España, el debate sobre la cuestión de la desigualdad de género en este ámbito se ha incrementado en los últimos años, sobre todo por la movilización de las mujeres a través de distintos grupos de presión y asociaciones (Marinas, 2019). Entre la sociedad civil destaca la entidad que ha impulsado este trabajo, la Asociación de Mujeres de la Industria de la Música (MIM), la Asociación Clásicas y Modernas, la Asociación Mujeres en la Música, la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España y la Fundación SGAE. A ello le acompañó la realización de investigaciones sobre la situación de la mujer en las orquestas sinfónicas (Soler, 2017; Noya y Setuain, 2010), o el estudio *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?* (Asociación Clásicas y Modernas, 2019), impulsado por la Asociación Clásicas y Modernas, la Asociación Mujeres en la Música, la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España y la Fundación SGAE. Además, la musicóloga Pilar Ramos presentó en 2010 un inte-

1 *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors (with the exception of the audio-visual sector)*. La European Expert Network On Culture and Audiovisual se establece en el año 2015 como un consorcio entre la consultora Panteia y el SMIT (Studies in Media, Innovation and Technology) de la Universidad Vrije de Bruselas. Cuenta con financiación de la Comisión Europea.

2 Se puede profundizar en estas cifras en la siguiente noticia: <https://www.musicbusinessworldwide.com/revealed-what-major-labels-are-paying-women-compared-to-men-in-the-uk/> (musicbusinessworldwide, 2019). Además, se puede consultar el informe generado por Warner Music sobre brecha salarial: https://www.wmg.com/sites/g/files/g2000004716/f/201904/WARNER%20MUSIC%20UK_GPG_REPORT_2019.pdf (Warner Music Group, 2019).

resante trabajo de problematización en su artículo *Luces y sombras en los estudios sobre las mujeres y la música* (Ramos, 2010). O el realizado en 2017 por el colectivo Mujeres y Música sobre porcentaje de mujeres artistas en festivales de música en España. Cabe también destacar el debate sobre el machismo en los medios de comunicación (Diagonalperiodico.net, 2013; Rockdelux.com, 2013), abordado, entre otros, por Rodríguez, G. S. (2008) o Gonem, F. R. (2012). O en el caso de medios de comunicación en internet, Ureta, A. (2005).

LA PROBLEMÁTICA SUBYACENTE Y UN NUEVO MARCO EPISTEMOLÓGICO PARA LA CUESTIÓN

A pesar de los trabajos citados, en España son pocas las investigaciones académicas que han tratado la situación de la mujer en la industria musical en particular; la mayoría de los trabajos de referencia son aquellos elaborados en el ámbito internacional, que nos muestran la presente estructura material de las desigualdades en la industria en cuestión.

Mientras que, a nivel estatal, solo encontramos estadísticas como las que elabora el Ministerio de Cultura y Deporte, en cuyo *Anuario de estadísticas culturales* (Ministerio de Cultura y Deporte de España, 2019a) afirma que, en 2018, las mujeres ocupaban el 45,5 % del total de empleos culturales, y, respecto a los usos y consumos, afirmaba, en la *Encuesta de hábitos y prácticas culturales 2018/2019* (Ministerio de Cultura y Deporte de España, 2019b), que el 69,5 % de las mujeres suele escuchar música todos los días, frente al 71,6 % de los hombres. No obstante, ni la Clasificación nacional de actividades económicas del estado español (CNAE), así como tampoco las citadas encuestas, ni organismos como el Instituto Nacional de Estadística (INE), ofrecen datos sobre lo que se podría denominar industria musical, es decir, sus agentes, sus actividades, las posiciones directivas, así como un registro por género de sus condiciones laborales. Ni mucho menos una perspectiva cualitativa de la experiencia de desigualdad y sus implicaciones en la vida cotidiana, en la agencia diaria ni en las expectativas de estas trabajadoras.

Observamos así que, además de los ya citados fenómenos de desigualdad e injusticia que afectan a las mujeres, subyace otro problema más que no se ha tenido en cuenta y que repercute también en las investigaciones académicas que son y podrían ser elaboradas. Y es que en España existe, en primer lugar, una notable dificultad para reconocer y comprender una situación material y objetiva de la mujer en la industria musical, que deviene de cómo las instituciones públicas y privadas recaban, ordenan y registran la información del sector socioeconómico del ámbito musical. Y, en segundo lugar, son pocos los estudios que exploran los aspectos cualitativos de la experiencia, tales como el conocimiento, las expectativas, las decisiones y los imaginarios presentes en la agencia cotidiana y los relatos de vida de las trabajadoras del sector de la industria musical, así como sobre la situación estructural de desigualdad en la que se encuentran inmersas. Y partimos de la hipótesis de que esto da lugar a una situación de injusticia epistémica y simbólica (Fricker, 2007), en tanto que se dificulta el reconocimiento de las formas de desigualdad y discriminación objetivas que se experimentan en la industria musical.

Hasta la fecha, en España se incumplen las medidas propuestas por la Unesco en 2019, un marco que recoge el sentido de la injusticia y el rechazo a la premisa de la neutralidad política de cualquier estado, en tanto que esta situación reproduce formas de ignorancia epistémica (Medina, 2013) sobre cómo las estructuras sociales y culturales históricas han perjudicado la libertad y la igualdad de la mujer respecto al hombre, en términos de reconocimiento y redistribución (Fraser y Honneth, 2006; Hess y Ostrom, 2007), limitando su acceso a los puestos y funciones sociales más relevantes para la sociedad (Mackinnon, 1987; Kymlicka, 1995).

Que ni el Estado ni las instituciones de la sociedad civil tengan registros de las distribuciones por género de las variables sociológicas de las relaciones laborales de la industria musical perjudica, en primera instancia, seriamente a la capacidad de conocer, reconocer e intervenir sobre las relaciones históricas y presentes de desigualdad de género y las posibles medidas de conciliación (Radcliffe Richards, 1980; Carrasco et

al., 2003; Treas, 2008; Ajenjo y García, 2014; Moreno, 2015). Es decir, esto es fundamental para poder comprender la discriminación en el mundo laboral, dado que, para evitar los problemas de la injusticia epistémica y simbólica sobre la mujer, a su vez, debemos poder comprender los factores culturales que construyen la división sexual del trabajo dentro y fuera del horario laboral. Y sin esos registros, descubrir las experiencias subjetivas de los sujetos, e incluso al propio sujeto de investigación, resulta bastante complicado.

Las prácticas y los discursos profesionales no son fijos, sino que cambian y se transforman según el tiempo y el lugar a través de la interacción social. Por lo tanto, si en la conciliación entre la vida personal y laboral entra en juego el reconocimiento del trabajo de cuidados, en la industria musical es necesario explorar el reconocimiento de las mujeres como profesionales capaces de desempeñar cargos de autoridad, en tanto que expertas en su campo (Del Val et al., 2014). Esto se debe también a lo que la antropóloga Victoria Sau ya señalaba: que «las señas de identidad y cultura vienen dadas por categorías masculinas exclusivamente, como si las mujeres se despertaran de un sueño en cada generación y encontraran que, mientras dormían, los hombres lo habían hecho todo» (Sau, 1993: 13) y ellas no.

Todo ello nos muestra la capital importancia de conocer la estructura social y epistémica de la sociedad, para comprender también los relatos, las categorías y las experiencias que se articulan, dado que no solo se reproduce una relación de desigualdad, sino que su principal mecanismo se encuentra en el (des)conocimiento heredado sobre lo que implica ser mujer, sus capacidades y las posibilidades de su agencia; pero también en lo que se ignora sobre esas experiencias de desigualdad. De este modo, tanto el conocimiento como la ignorancia aparecen como el mayor recurso para el ejercicio de la dominación, dado que «[l]a ignorancia y la opacidad actúan en connivencia o compiten con el saber en la activación de corrientes de energía, de deseo, de productos, de significados y de personas» (Sedgwick, 1998: 14). Son patrones culturales los que marcan las pautas de reconocimiento profesional (Sau, 1993; Bryson, 1996).

La metodología mixta como respuesta a la problemática situación del desconocimiento

Contextualizada la cuestión, el principal problema con el que nos encontramos para investigar sobre la situación de la mujer trabajadora dentro del marco de la industria musical (IM) ha sido (y sigue siendo) la falta de un censo en España sobre los trabajadores y las trabajadoras de la industria musical, tanto como una definición clara de su estructura. Y, desde ahí, estudios e investigaciones sobre las experiencias de esas injusticias y desigualdades que parecen estar presentes en otras industrias.

Por otro lado, los trabajos anteriormente citados presentan una mayor atención a la estructura sociológica de la industria, y los datos sobre consumo y presencia de las mujeres en la industria musical nos reflejan cuantitativamente una situación en la que ellas ocupan en menor medida los puestos directivos, así como las variables estructurales de clase social, nivel educativo, género, origen y edad. Variables que, si bien siguen siendo cruciales en la constitución de un marco de trabajo igualitario en la industria, no reflejan la experiencia vivida por las trabajadoras.

El reto al que nos enfrentábamos es, por tanto, doble: realizar una investigación y análisis exploratorio de la estructura de la industria y el universo poblacional para poder establecer una incursión en el mismo con un mínimo de rigor, a la vez que recopilar y analizar testimonios sobre las experiencias dentro de esa estructura. Luego, elaborar una metodología combinada entre técnicas cuantitativas y cualitativas parecía ser el protocolo más óptimo, dada la situación y objetivos, tanto como por lo denso de la problemática abordada (Mendizábal, 2018). Se hacía necesaria una encuesta para poder abordar los datos estructurales subyacentes que no están presentes, incluida la distribución por género de las variables sociológicas presentes en los estudios ya publicados sobre las principales cuestiones y fenómenos de la desigualdad de género; pero, sin duda, tal y como se ha abordado desde el nuevo marco teórico, se hacía muy necesario elaborar una investigación cualitativa con la que poder recoger los

testimonios y experiencias vividas y reconocidas dentro de esa estructura que se iba a explorar.

Además, como expone Greene (2008) en relación con el marco teórico que hemos podido exponer, la metodología mixta (MM) es la que mejor combina los cuatro dominios que fundamentan el método: filosofía, técnicas, directrices prácticas para el diseño de la investigación y compromisos sociopolíticos. La MM nos permite diseñar un marco de investigación apropiado para la cuestión abordada por su flexibilidad y pragmatismo, fundamento constitutivo del pluralismo metodológico inherente (Johnson y Onwuegbuzie, 2004), que nos permite captar y comprender mejor las distintas experiencias y diferentes modos de ver y oír y de comprender el mundo social, optimizando así el diálogo tanto entre los distintos pasos de la investigación —diseño, aproximación al objeto, recolección de datos, análisis y combinación de técnicas— como entre las distintas voces que se pueden hacer presentes con la misma (Mendizábal, 2018; Creswell y Plano Clark, 2007).³

Tal y como expone Mendizábal, la MM no es hoy una novedad.⁴ Y desde la paradigmática obra compilada por Tashakkori y Teddlie (2003), multitud de trabajos e investigaciones han seguido la estela de esta metodología en la época actual, guiando la aproximación que los y las investigadoras trazan hacia un objeto o fenómeno de investigación complejo, desde una perspectiva no lineal y ecléctica. Podemos resumir sus pasos y virtudes

en los siguientes puntos. Primero, permite acercarse, recopilar y medir un mismo fenómeno simultáneamente y de manera independiente; esto redundante y de manera independiente; esto redundante en la complementariedad entre métodos, que permite no solo contrastar resultados, sino cubrir los vacíos, las paradojas e incluso contradicciones que cada una de las aproximaciones contiene, o que no es capaz de explicar; cada método permite, así, mejorar el diseño y desarrollo ulterior de la técnica —por ejemplo, una entrevista en profundidad permitiría mejorar la elaboración de una encuesta, y viceversa, tal y como procedimos— (Pole, 2009; Mendizábal, 2018). Con ello se amplía no solo el alcance y la amplitud de la investigación, sino también su expansión, es decir: abre la investigación a un mayor rango de aplicaciones en el contexto sociopolítico, económico e histórico (Morse, 2003).

EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Como hemos expuesto, la dificultad inicial que se tiene que superar es la de que nuestros sujetos de investigación se definían como una «población oculta», o que podemos denominar como de difícil acceso —*hard to reach*— (Aldana y Quintero, 2008; Castro y Yáñez, 2012; Baltar y Gorjup, 2012), desde los cuales extraer una muestra a través de las técnicas del muestreo aleatorio simple o cualquier otra técnica de muestreo probabilístico. Dado el marco, el segundo problema es que tampoco parecía justo abordar la exploración de la estructura interna de la IM sin tener presente la comprensión y la agencia de los sujetos que se desenvuelven en ella. Debíamos, por tanto, conocer la experiencia y los problemas reconocidos por los sujetos agentes, así como las desigualdades que la estructura de relaciones de producción y reproducción en la IM nos podría ofrecer de manera objetiva. La objetivación de la experiencia y la estructura debía abordarse de manera combinada, para no caer tanto en el objetivismo empiricista (Bourdieu, Chamboredon, y Passeron, 2002) como en el riesgo del subjetivismo que ya denunció Mead (Agoff y Herrera, 2019). Por ello elaboramos un primer marco de la estructura de la industria musical a partir de la recopilación de datos que la asociación MIM elaboró desde sus asociadas, sobre algunas de

3 Siguiendo con Mendizábal (2018: 8), «la premisa central es que el uso de la aproximación cualitativa y cuantitativa, en combinación, provee una mejor comprensión de los problemas de investigación que una aproximación» monométodo.

4 Es importante citar el pionero trabajo de Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Beverly Hills, CA: Sage. También Greene, J. C., Caracelli, V. J., y Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274. En España, podemos citar los pioneros trabajos de Verd, J., y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa: fases, métodos y técnicas*. Madrid: La Muralla. Y también Verd, J. M., y López Roldán, P. (2008). La ciencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 16, 13-42; Bolibar, M. M., y Joel-Lozares, C. (2013). Aplicaciones de los métodos mixtos al análisis de las redes personales de la población inmigrada. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26.

las principales asociaciones del sector.⁵ El método ha consistido en identificar a empresas y trabajadoras a través de MIM. En una segunda instancia, nos pusimos en contacto con las empresas y los contactos obtenidos de las primeras, para pedirles a su vez nuevos contactos dentro del sector. Gracias a ello, hemos podido acceder a más de 90 empresas de España y 1.547 trabajadores y trabajadoras cuya actividad se engloba en este ámbito de la industria musical. También hemos entrado en contacto con trabajadoras autónomas, *freelance* y otras modalidades de actividad.

Si bien las empresas pertenecientes a estas asociaciones, así como sus trabajadores y trabajadoras, no representan al total de la industria, sí nos ofrecían una fotografía inicial de la distribución de roles laborales por cuestiones de género, desde la cual encontramos la siguiente relación:

Tabla 1 Datos ofrecidos por AGEDI, AEDEM, APM y ARTE, y recopilados por MIM (elaboración propia)

	Mujeres	Hombres	Total
Presidencia	96	163	259
Dirección	18	20	38
Operativos	642	608	1250
Total	756	791	1547

Una mirada más amplia hablaría del sector musical, pero la propia condición de las asociadas, y los contactos obtenidos a modo de *bola de nieve*, nos dan una idea de cuál es la población de estudio y la IM. Hablamos de actividades que intervienen en la circulación de música, ya sea grabada o en vivo; e incluimos aquí actividades de empresas, personas o instituciones como las siguientes: creadores y artistas, asociaciones, empresas relacionadas con la representación legal, distribuidoras o agregadores digitales, editoriales musicales, empresas de marketing y promoción, empresas de representación y/o gestión,

empresas o locales de música en directo, entidades de gestión, estudios de grabación, festivales de música, sellos fonográficos y tiendas de discos o comercio electrónico. Además, hay que tener en cuenta aquellas actividades no directamente vinculadas a la industria, pero que establecen sinergias claras con ella: instituciones educativas, productoras de televisión, cine o publicidad, productoras de videojuegos o medios de comunicación.

Todas ellas son actividades que, de forma general, se encontraban circunscritas en una distribución de posiciones funcionales jerárquicas, las cuales nos revelaban una desigualdad de género previa: si bien hay casi paridad de género de empleados y empleadas en la IM (véanse los totales de la Tabla 1), hay una mayoría masculina cuya brecha se amplía a favor de ellos en las posiciones directivas (presidencia y dirección), y a favor de ellas en las posiciones operativas. Esto nos hacía intuir, como hipótesis previa, que la alta probabilidad de que nos encontrásemos ante los fenómenos del techo de cristal, la tubería que gotea, el suelo pegajoso y la segregación horizontal fuese más que plausible. Pero ¿qué dinámicas, procesos y características describían o hacían posible esta distribución? Y, más importante aún: ¿cómo era experimentada, entendida y reconocida esta distribución desigual, así como sus posibles características? Y yendo más allá: ¿cómo afectaba a las expectativas de vida y a los imaginarios sociales (Pintos, 1995; Taylor, 2006; Castoriadis, 2007) presentes en la vida cotidiana de ellas (y de ellos) y constitutivos del orden social?

Acabada ya esta primera fase, procedimos a diseñar, de manera estructural (Ibáñez, 1992; Verd y Lozares, 2016), grupos de discusión para mostrar las producciones discursivas de las trabajadoras, es decir, las expectativas, las experiencias y los imaginarios presentes según los ejes relevantes sociológicamente de situación contractual (estable-temporal), edad, nivel educativo y cargas familiares. En un paso posterior, estos debían ayudarnos a diseñar una encuesta que permitiese hacer de esta incursión en la población oculta de las trabajadoras de la IM un análisis descriptivo, tanto como una pequeña generalización, de lo que era nuestro objetivo inicial: descubrir la situación de la mujer trabajadora de la IM.

5 Asociación de Promotores Musicales (APM), Asociación de Productores Musicales de España (PROMUSICAE), Asociación de Representantes Técnicos del Espectáculo (ARTE) y Asociación Española de Editores de Música (AEDEM).

Los grupos de discusión se elaboraron, a través de la red ya definida, en función de las variables estructurales de edad, tipo de contrato, nivel de estudios y maternidad, tal y como se han venido recogiendo en los estudios ya citados en nuestro marco de investigación. Pudimos construir, así, cuatro grupos de investigación cuya distribución fue la siguiente:

G1: mujeres con contrato indefinido, adultas jóvenes (20-40 años), 50 % con nivel de estudios universitarios, 50 % madres.

G2: mujeres con contrato temporal o autónomas, adultas jóvenes (20-40 años), 50 % con nivel de estudios primarios o secundarios, 50 % madres.

G3: mujeres con contrato indefinido, adultas mayores (40-60 años), 50 % con nivel de estudios universitarios, 50 % madres.

G4: mujeres con contrato temporal o autónomas, adultas mayores (40-60 años), 50 % con nivel de estudios primarios o secundarios, 50 % madres.

Estos grupos se distribuyeron entre las ciudades de Barcelona, Madrid, València y Bilbao, conformados por 37 trabajadoras de la IM —seis, doce, quince y cuatro personas por cada grupo y ciudad respectivamente—, y empleadas en discográficas, empresas de gestión, periodistas y técnicas, así como también artistas. De este modo, conseguíamos un alto grado de homogeneidad por edad, nivel de estudios y situación laboral, pero encontramos una serie de inconvenientes que podrían indicar tanto una característica intrínseca a la IM o, por el contrario, una característica propia de nuestra población así esclarecida. La situación contractual más precaria (más temporalidad) la encontramos en el grupo de València; en términos de cargas familiares, se observan pocas maternidades, y la proporción acaba siendo de tres a uno. En último lugar, el grupo de discusión de Bilbao no llegó a seis, ya que dos participantes no se presentaron, pero se consiguió una composición equilibrada y la conversación fue fluida; y en València se superaron las expectativas por el entusiasmo de las participantes, que vinieron

con compañeras de última hora. Tampoco supuso un problema, más allá de alargar la transcripción.

La estructura de la conversación era semiabierto. Además, previamente, elaboramos un guion que pudiese fomentar la discusión entre las participantes en torno a las cuestiones del reconocimiento, las expectativas y las experiencias laborales y personales, repartido en cinco cuestiones que debían generalizarse en distintos aspectos. La primera cuestión correspondía a la percepción y valoración subjetiva de la condición femenina en la IM: «¿Qué ventajas e inconvenientes tiene para ti ser mujer en la industria musical?». Desde aquí, el objetivo era elaborar un debate que nos esclareciese lo relativo a las posiciones funcionales ocupadas, los roles desempeñados, así como la distribución de estos por áreas, muy útiles para descubrir el fenómeno de la segregación horizontal y la posible feminización (y masculinización) de determinadas posiciones funcionales y roles sociales.

La segunda cuestión abordaba la percepción y los imaginarios presentes en los factores posibles que determinan la carrera profesional: «¿Qué factores, laborales, sociales y culturales en un sentido amplio crees que tienen un impacto más evidente en vuestras carreras profesionales?». El objetivo era descubrir la presencia y la importancia que se le reconocen a las variables estructurales clásicas para la trayectoria y la carrera profesional, como son la formación, los años de experiencia, el acceso al capital social y el *networking* (mentores y contactos personales), la cultura laboral, las cargas familiares, las formas de contratación (precariedad, temporalidad, salarios, etc.), así como la percepción de la desigualdad en estos factores.

La tercera cuestión giraba en torno a la percepción del reconocimiento profesional de ellas, como trabajadoras de la IM, por parte de la sociedad: «¿Recibís el mismo reconocimiento profesional que vuestros colegas hombres tanto por parte del mismo sector como por parte del público?». De nuevo, la cuestión se relacionaba con las posiciones funcionales y los roles desempeñados, pero el objetivo no era solo que ellas hablaran de su percepción sobre cómo eran

reconocidas por su trabajo a través de premios, de su presencia en programaciones o su presencia como figuras mediáticas, sino también conocer sus referentes de otras trabajadoras que pudiesen ser protagonistas. Dicho de otra forma, aquí podríamos esclarecer si las mujeres tienen como referentes en su imaginario a otras mujeres o, por el contrario, eran hombres quienes copaban los modelos y referentes a seguir en su trayectoria profesional.

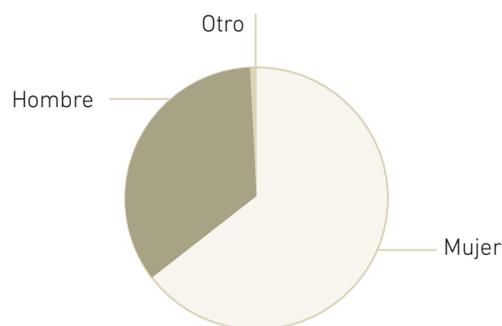
La cuarta pregunta trataría de indagar en torno a la cuestión de la conciliación laboral y familiar: «¿Cómo afecta tu trabajo a tu vida cotidiana? ¿Cómo organizas tu tiempo en función de tu jornada laboral, tus responsabilidades y las demandas de tu puesto?». El objetivo era ver las tensiones existentes entre los tiempos de trabajo productivo y reproductivo, y no trabajo u ocio, prestando especial atención a la distribución de horario, y la negociación y dinámica de organización de cada *tiempo vital*, según las estructuras laborales indicadas, así como aquello a lo que se renunciaba o no por mantener la carrera profesional. Se hacía, así, hincapié en lo que podríamos denominar como conciencia de la *cultura laboral*, sobre todo en comparación con los colegas masculinos.

En quinto lugar, se quería indagar en la conciencia y el reconocimiento sobre la desigualdad y la discriminación experimentada sobre los aspectos ya expuestos, de posiciones y roles desempeñados, condiciones laborales, conciliación, expectativas de cambios, etc.: «Si tuvieras total libertad para escoger tu puesto y condiciones de trabajo, ¿qué cambiarías?». El objetivo también consistía en conocer cómo se construía la identidad de *mujer trabajadora*, en términos vocacionales, laborales y familiares, también en relación —no necesariamente en oposición— con la percepción de la categoría masculina (hombre trabajador). Pero en último lugar, si no salía espontáneamente en la conversación, se preguntaría sobre la percepción y la experiencia de la discriminación: «¿Te has encontrado con experiencias de discriminación en el trabajo por ser mujer?».

Ya elaborados los grupos de discusión, y de forma simultánea a su preparación, grabación y transcrip-

ción, procedimos a la elaboración de una encuesta que pudiese ser lanzada *online* a través de la red de contactos y empresas ya establecida. Continuando con la técnica de la bola de nieve (Baltar y Gorjup, 2012; Verd y Olivé, 1999), pedimos a las usuarias y usuarios de las distintas asociaciones con las que habíamos contactado que pidiesen a sus contactos en la industria que cumplimentasen la encuesta. Cabe decir que esta se lanzó tanto para hombres como mujeres, en pos de evitar cualquier sesgo de género y poder establecer un nivel de comparación, a través de la plataforma Survey Monkey; pero también con el objetivo último ya explicado de aproximarnos a una definición estadística del universo poblacional oculto de los y las trabajadoras de la industria musical, tanto como el contorno social y sociológico, así como las experiencias laborales vividas dentro de la IM.

En total, obtuvimos una muestra de 320 (n=320) respuestas de la población esclarecida, que, tal y como hemos expuesto, en función de nuestras investigaciones iniciales, estaría conformada por al menos 1.547 personas (N=1.547), en la que había más trabajadores que trabajadoras.



Opciones de respuesta	Respuestas	
Mujer	64,06	205
Hombre	35,31	113
Otro	0,63	2
TOTAL	791	320

Distribución de la muestra: n=320. Fuente: elaboración propia.

Cabe decir también que el cumplimiento de la encuesta era voluntario, luego las respuestas pertenecen a personas que realmente tenían algún tipo de interés en contestar a la cuestión inicial con la que se presentó: un estudio para conocer la situación sociolaboral de los trabajadores y las trabajadoras de la industria musical. Asimismo, tenía afán exploratorio, y podríamos descubrir también el número de personas cuya identidad se declaraba fuera del marco binario de género.⁶ Si tenemos en cuenta los estudios que muestran la existencia de lo que podemos denominar como injusticia hermenéutica e injusticia testimonial (Fricker, 2007), es decir, la dificultad de las mujeres para expresar —y, con ello, tomar conciencia y romper con— las situaciones y experiencias de desigualdad e incluso de violencia, tanto por su condición de dependencia y su posición social, como por el miedo o la inseguridad a ser tratada de forma más injusta por parte de su círculo social —entrando así en una espiral de silencio—, podemos asumir que las experiencias aquí encontradas y recogidas son, cuando menos, las situaciones mínimas de un mínimo de personas que se atreven a contar las experiencias negativas dentro de su ambiente laboral (Roco et al., 2013; Hirigoyen, 1999, 2001; Escudero, 2005).

Partiendo de la premisa de que toda opinión recabada mediante una entrevista o un cuestionario nace, en primera instancia, de la forma en la que se pregunta (Bourdieu, 1973), elaboramos una batería de preguntas que, en todo momento, fue tamizada por la opinión y recomendaciones de la asociación MIM. Para elaborarla, quisimos responder a una serie de cuestiones centrales en las experiencias de desigualdad

e injusticia de nuestro marco (techo de cristal, tubería que gotea, suelo pegajoso y segregación horizontal), bajo la experiencia resultante de la elaboración de los grupos de discusión.

El primer bloque de preguntas consistió en abordar la estructura laboral de la IM y descubrir la distribución de posiciones laborales y roles funcionales según el género, y conocer si las posiciones más determinantes, aquellas en las que se toman las decisiones de qué se produce o qué se distribuye, estaban repartidas equitativamente por género. Dicho de otra forma, este primer bloque nos describiría el estatus real u objetivo de las trabajadoras de la IM. Para ello, preguntamos primero sobre la identidad —hombre, mujer, no binario, etnia, etc.—.⁷ Seguidamente, se preguntó por el estado civil, si había descendencia a cargo, o si había algún otro tipo de cuidado de personas —familiares o no— dependientes de los trabajadores y las trabajadoras de la industria. También se preguntó por las variables de formación, tanto la reglada como la que no; las variables que responden a la trayectoria profesional —años trabajados en total (trayectoria laboral), cuántos dentro de la IM y, en particular, cuántos años en el mismo puesto de trabajo (trayectoria profesional), y, de estos, cuántos con remuneración. Al hilo de estas cuestiones, también nos interesamos por la *cualidad* de la posición ocupada en la IM, es decir, si se trataba de autónomas, *freelance*, trabajadoras por cuenta ajena, socios o socias de empresas, etc., así como el tipo de relación contractual, dado el caso. Y, al hilo de la cuestión salarial, quisimos preguntar no solo por los ingresos brutos anuales, sino que también quisimos saber si su trabajo en la IM era la principal fuente de ingresos. Sin duda, a este respecto, preguntar por el tipo de jornada resultaba necesario

6 A riesgo de que la investigación se pueda interpretar como un estudio que redundaba en el marco de género binario, cabe decir que el trabajo se concibió a modo exploratorio de la cuestión de la desigualdad de la mujer y auspiciado por una asociación de mujeres, y no sobre los fundamentos del marco binario, ni tampoco sobre las posibles desigualdades e injusticias del colectivo LGTBIQ+. Sin duda, esto es relevante, pero las limitaciones de tiempo y presupuesto nos impedían ampliar los agentes y casos posibles de estudio. Reconocemos así que, desde esta perspectiva, no solo hay mucho que investigar, sino también la necesidad de hacerlo.

7 Cabe decir que, para este apartado, decidimos preguntar por categorías que se apoyasen sobre el aspecto cultural de las posibles diferencias entre identidades y no tanto sobre los aspectos biológicos, o las premisas biológicas, que hay detrás de tales diferencias y que pueden generar disputas o sesgos en el momento de las respuestas. De este modo, *etnia* no comparte ninguna carga del fenotipo racial de algunas aproximaciones, y *no binario* permitiría recoger a todas las personas que, independientemente de su sexo biológico, se identifiquen fuera del paradigma cisgénero.

y, de cara a conocer la posibilidad de una segregación horizontal, preguntamos tanto por las funciones y roles desempeñados (funciones directivas, ejecutivas, operativas o comunes) como por las posiciones —oficios— ocupadas.⁸ Para acotar más aún esta situación estructural, preguntamos por el tipo de empresa para el que se trabajaba.⁹

No obstante, también era necesario descubrir el coste y condiciones con las que habían logrado acceder a sus puestos de trabajo, tanto como las expectativas futuras en torno a su carrera profesional, siempre atendiendo a la cuestión sociofamiliar y las condiciones de conciliación: factor clave para entender la existencia de los fenómenos de desigualdad que constituían nuestro marco. Para ello, elaboramos un

8 Las posiciones citadas fueron: representación legal; administración; agente/mánager; autoría, composición, arreglista, letrista; editor musical; ejecutivo/a en discográfica; intérprete (música, cantante o corista); logística y gestión; música en directo (gestión en salas o festivales); operador/a, montaje y transporte; periodismo musical; producción audiovisual; promoción, marketing, relaciones públicas; técnico de grabación e ingeniería de sonido en estudio y directo; otro.

9 Las empresas citadas fueron: asociación musical; bufete de abogados, representación legal y derechos de autor; distribuidora o agregador digital; editorial musical; empresa de marketing y promoción o publicidad; empresa de representación y/o gestión de eventos; empresa o local de música en directo; entidad de gestión; estudio de grabación; festival de música; institución educativa; productora de televisión, cine, publicidad; productora de videojuegos; medio de comunicación; sello fonográfico; solista o banda; tienda de discos o comercio electrónico; otro.

segundo bloque de preguntas que abordaban cuestiones como qué formación se tenía al empezar a trabajar (con remuneración) en la IM, la disponibilidad que el puesto de trabajo exigía tanto para viajar o trasladarse a otros lugares, así como sobre la dedicación, es decir, si su trabajo les exigía una dedicación horaria mayor de la que convenía su contrato.

Si las variables de disponibilidad y dedicación, junto a las condiciones de acceso, nos indicarían objetivamente las condiciones del desempeño de labores, también nos podían hablar de la situación estructural de lo que podríamos denominar como la cultura laboral. No obstante, para matizar más esta cuestión, clave sobre todo para entender la condición de una injusticia epistémica, era necesario conocer si ellas se reconocían en una estructura desigual, es decir: el estatus subjetivo que se logra a través de la vivencia y la experiencia. Para ello, elaboramos un tercer bloque de preguntas dirigidas a conocer si ellas se habrían encontrado con algún tipo de barrera para acceder a su puesto de trabajo, ya fuese por cuestiones de formación o capital cultural, de capital social o de capital epistémico (falta de conocimiento para aprovechar oportunidades, información de ofertas, etc.), y también edad, sexo y orientación y maternidad o paternidad. También se les preguntó si, para mantener su puesto de trabajo o desarrollar su carrera, habrían tenido que renunciar a algo (véase Tabla 1, Q33); en último lugar, se preguntó específicamente sobre el clima laboral para conocer si ellas habían experimentado situaciones de explotación, segregación, acoso e incluso violencia (véase Tabla 1, Q34).

Tabla 1.

Q33	Indica cuáles de estas afirmaciones se asemeja más a tu experiencia: para alcanzar mis metas y mi posición laboral actual en la industria musical, he tenido que renunciar a ...
A	A formarme y especializarme (en este u otros campos laborales)
B	A parte o gran parte de mi vida social anterior (amistades, familia, etc.)
C	A ser madre/padre
D	A tener una relación de pareja

E	A viajar u otro tipo de ocio
F	A vivir en la localidad que deseaba
G	No he tenido que renunciar a nada
H	Otros empleos más ventajosos (mejor remunerados, mejores horarios, posiciones más elevadas, etc.)
I	Otros (especifica)
Q34	De las siguientes afirmaciones, indica cuáles son características de tu actual clima laboral:
A	Asignación de tareas denigrantes
B	Asignación de tareas específicas (no exigidas previamente en el puesto de trabajo) por su orientación sexual, racial, étnica o religiosa
C	Exceso de carga de trabajo sobre su persona y de forma indiscriminada frente a otros/as colegas del trabajo por sus características personales (sexo, edad, etnia, religión, orientación sexual)
D	Ha sido objeto de difusión de rumores
E	Ha sufrido acoso sexual por parte de colegas o superiores (comentarios, acercamientos excesivos e incluso contacto no deseado)
F	Ha sufrido alguna agresión sexual por parte de colegas o superiores
G	Juicios ofensivos negativos de colegas y superiores por su aspecto físico (insultos, vejaciones, críticas sexistas y otras formas de ridiculización personal)
H	Juicios ofensivos negativos de colegas y superiores por su condición personal, sus capacidades y por el trabajo realizado (insultos, vejaciones, críticas sexistas y otras formas de ridiculización personal)
I	Juicios positivos de colegas y superiores por el trabajo, la labor y la disposición profesional prestada (felicitaciones, ascensos, incentivos, etc.)
J	Juicios positivos de colegas y superiores por su aspecto físico (piropos, exaltaciones de atributos físicos y sexuales)
K	Reducción de la carga de trabajo por su identidad religiosa, étnica o sexual
L	Se le ha negado indiscriminadamente el acceso a los recursos, materiales y medios necesarios para desempeñar su labor
M	Sus colegas y superiores le han hecho vacío (le han dejado aislado o al margen del grupo) en su lugar de trabajo
N	Ha sufrido la apropiación de ideas/méritos por parte de colegas y superiores
O	Ninguna de las anteriores respuestas

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En conjunto, los resultados obtenidos nos mostraron, ante todo, el techo de cristal que define la experiencia laboral de las mujeres. Solo el 14 % de las compañías independientes están dirigidas por ellas. Además,

en la encuesta realizada a las empresas de cuatro asociaciones (APM, ARTE, AEDEM y PROMUSICAE), los cargos de presidencia están ocupados en un 37 % por mujeres, frente a un 63 % de hombres. En el caso de los tres grandes sellos discográficos, las tres presidencias están ocupadas por hombres.

El perfil de la mujer en la IM con el que nos hemos encontrado es el de una mujer joven adulta (entre 30 y 40 años), que no es madre (en un 74 % de los casos), con alta formación y conocimiento de idiomas de entrada, que trabaja a jornada completa, por cuenta ajena (un 47 % de los casos), una vida laboral de 15 años o menos (un 56 %), que reside fundamentalmente en Madrid o Barcelona (en un 78 % de los casos) y con una sobre-representación en los perfiles laborales relacionados con el marketing y las relaciones públicas (25 % de las encuestadas). Pero también con representación de otros perfiles relacionados con la administración, la logística y la gestión, tanto en salas de música en directo como en festivales (37 %). Además, se observa un claro componente vocacional en las encuestadas. Todo ello nos induce también a pensar que la segregación horizontal es un hecho plenamente objetivo, observando, sobre todo, la infrarrepresentación en los perfiles ejecutivos (2,1 %), intérpretes y composición (7,8 %), así como en puestos de edición (2,1 %) y técnicos de grabación (2,6 %).

Asimismo, la IM se presenta con una estructura precaria: el sueldo medio de la industria (en el caso obtenido de las mujeres) ronda los 16.800 €, y existe también una elevada temporalidad, pues no hay muchos casos de trayectorias largas dentro de la IM ni en los mismos puestos de trabajo. A ello se le añaden exigencias y requerimientos de tiempo y dedicación un poco más elevados de lo que exige una jornada laboral estándar: lo que les impide, a su juicio, no solo desarrollar una carrera profesional estable, sino también conciliar vida familiar y laboral.

Esta precariedad y falta de profesionalización se hace patente en los grupos de discusión y nos muestra una estructura de relaciones que, si bien afecta a todas las mujeres, lo hace más cuanto más jóvenes son: afectando a cuestiones como la maternidad, pero también al reconocimiento de ellas como profesionales tan válidas como los hombres. No obstante, la IM se conforma como un mercado laboral precario, desigual e injusto en todos los aspectos —salarios, estabilidad laboral, trayectoria y carrera profesional, etc.—, incluidos ellos.

Si la maternidad está entre los factores que afectan negativamente a la trayectoria profesional, en ambas

prospecciones y casos se percibe que la conciliación laboral de la IM con la vida social y familiar es un escollo dadas las condiciones laborales y los requerimientos de los puestos de trabajo desempeñados; hasta un 14 % piensa así sobre la maternidad, al tiempo que un 16 % insiste en la incompatibilidad entre vida personal y condiciones laborales. Tanto en la encuesta como en las entrevistas observamos el reparto desigual de las tareas del hogar y los roles de cuidado: más de la mitad de las madres afirman no disponer de ayuda en las tareas de cuidado. Se reproducen así los roles de género, lo que genera una división sexual del trabajo que afecta a las expectativas laborales. Sin duda, esto es el factor determinante del denominado *sticky floor* o suelo pegajoso: las mujeres entrevistadas y encuestadas continúan a jornada completa y no modifican su puesto de trabajo, por lo que no asumen cargos de mayor responsabilidad y parecen renunciar a estrategias de promoción. Sobre todo, también, cuando ellas mismas reconocen que los factores favorecedores de una trayectoria laboral con éxito son la experiencia (los años en el sector, que conllevan una mayor reputación y un conocimiento de la cultura laboral) y las estrategias adaptativas para ganar autoridad.

Otro factor considerado negativo es la edad: o ser demasiado jóvenes o ser demasiado mayores para la labor que les requiere la IM: algo que, sin duda —la percepción de lo que la IM les requiere como mujeres—, es determinante para entender la cultura laboral del sector, la cual es considerada, dentro de los grupos de discusión, como «machista».

En primer lugar, porque valora de forma diferente a hombres y mujeres según atributos estereotipados. La imagen dominante en el imaginario es la de un hombre de mediana edad con experiencia, que choca con la mujer a menudo más joven, por haberse incorporado más tardíamente al sector.¹⁰ Además, esta falta de valoración a la hora de tomar decisiones viene acompañada por una

10 De hecho, recordamos que más de un 33 % de las encuestadas afirma llevar cinco años o menos trabajando en la industria, y más de un 25 %, entre cinco y diez años de trayectoria dentro del sector.

menor visibilidad, ya que se trata de una profesión basada en los contactos informales, y las mujeres tienen más dificultades para entrar en las dinámicas de *networking*, ser llamadas y estar entre los nombres de los responsables de contratación y promoción en los distintos sectores.

En segundo lugar, porque obliga a las mujeres que permanecen en la IM a adoptar, estratégicamente, el lenguaje y las prácticas masculinas, es decir, en términos de una de las entrevistadas, «tenías que demostrar tu masculinidad todo el rato». A eso se suma la ausencia de referentes femeninos dentro del sector que guíen otras formas de hacer y de interactuar, tal y como relatará una de las participantes de Barcelona:

Yo me acuerdo que, de pequeña, no había absolutamente nadie en las *jams*, en los conciertos, y, claro, una mujer que cantara y que tocara un instrumento de viento no tenía ningún referente, y yo lo recuerdo todo como una cosa mental, ¿no? O sea, evidentemente, así específico no te diría algo, pero creo que hay una carga que tenemos las mujeres artistas que nos tenemos que trabajar mucho. Bueno, y si te lo vas trabajando, vas superando obstáculos mentales.¹¹

Por otro lado, nos encontramos con los comentarios, en forma de bromas, juicios de valor o preguntas sobre la condición femenina, que aparecen como algo asociado a este ambiente masculinizado, y que excluye, y sobre todo menoscaba, la confianza que las profesionales tienen en su trabajo y en su capacidad para intervenir en reuniones y ser escuchadas por sus colegas. Además, en los grupos de discusión llegan a incluir menciones a la posibilidad de que las mujeres se queden embarazadas, una clara muestra de la interferencia de los roles de género en el reconocimiento profesional.

Esto nos muestra que la cultura laboral se articula, como vemos, en torno a la cuestión del reconocimiento en dos sentidos distintos, pero que se retroalimentan. Primero, la dificultad que se experimenta para ser reconocidas como profesionales de pleno derecho tanto como los hombres, aun cuando alcanzan ciertas posiciones, lo que deviene en un problema de legitimidad y de autoridad de la mujer como agente pleno de la industria musical: «A los hombres los tratan como profesionales y a las mujeres nos tratan como mujeres», dirá una de las participantes del grupo de Bilbao.

En segundo lugar, falta de reconocimiento de las dificultades ante las que se encuentran para desarrollar, como mujeres en tanto que sujetos diferentes al hombre, una carrera en igualdad de condiciones, a pesar de que su formación de partida suele ser superior. Esto se observa sobre todo cuando ellas escuchan, en sus reuniones de trabajo, comentarios de los compañeros que suelen explicar la posición lograda por ellas a causa de la fortuna o de la buena posición económica. Pero también cuando ellos les explican a ellas la razón de los gustos de cada género, tal y como explica una de las participantes del grupo de València:

Se presupone que tú vas de prestado, que tus gustos son prestados, que tú no has formado una opinión propia sobre las cosas. Cuesta mucho que te tomen en serio, cuesta mucho que una opinión sobre un disco, sobre un concierto o tal valga lo mismo que la de un tío, cuando tú puedes tener mucha más cultura musical.

Según las participantes, se trata de un hecho social que se enraíza en un problema cultural de construcción de expectativas. Como decíamos más arriba, existe una división por género de conocimientos, los hombres se asocian a la racionalidad, la tecnología y los géneros musicales duros (*heavy*, *punk*), mientras que las mujeres no son vistas como sujetos con identidades, gusto y criterio musical. Una desigualdad queda materializada, como hemos mostrado a través de la encuesta, en el reparto y distribución de las posiciones funcionales y profesionales de la industria, en las que las mujeres tienden a desarrollar unos determinados oficios, y en una determinada disposición laboral que

¹¹ Traducido del original: «Jo recordo que, de petita, no hi havia absolutament ningú a les *jams*, als concerts, i, clar, una dona que cantés i que toqués un instrument de vent no tenia cap referent, i jo ho recordo tot com una cosa mental, no? O sigui, evidentment, així específic no et diria res, però crec que hi ha una càrrega que tenim les dones artistes que hem de treballar-nos-ho molt. Bé, i si t'ho vas treballant, vas superant obstacles mentals».

puede ser categorizada como un reparto de roles de género laborales.

CONCLUSIONES

A tenor de esta cuestión de la situación de la mujer en la industria musical, la principal conclusión a la que llegamos es que se corrobora la relación de injusticia que se materializa entre el conocimiento de las relaciones, interacciones y efectos de cómo se articula la IM, al respecto del aumento de las demandas de reconocimiento de las situaciones de injusticia y desigualdad que las trabajadoras, cada vez más, entienden que experimentan y que defienden que han de ser reparadas. Conocimiento de la propia situación y reconocimiento hacia su experiencia es, sin duda, la base epistémica para poder atajar desigualdades e injusticias.

Los fenómenos de injusticia como el llamado *sticky floor* o suelo pegajoso, el techo de cristal, así como la importante influencia de factores como la maternidad, el salario, la formación, la posición ocupada de partida

y la ayuda en las labores domésticas del cuidado por parte de los cónyuges para el desarrollo de una carrera profesional, quedan así corroborados.

Uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos con este estudio recae en la dificultad de extrapolar nuestros datos a un universo poblacional, dada la falta de un censo o registro de los y las trabajadoras de la IM, algo que a día de hoy sigue siendo una realidad. Y hay sobradas sospechas de que la población que conforma tal universo es exponencialmente mayor a la encontrada y de la cual hemos obtenido una muestra para realizar la investigación.

En este sentido, si bien es legítima la percepción de que es la iniciativa privada la que debe corregir de base esa cultura laboral y material machista, sin duda abogamos desde aquí por que la primera barrera con la que se encuentra la igualdad plena sea derruida por las administraciones, elaborando un marco jurídico y legislativo capaz de reconocer la situación estructural de desigualdad laboral y material de las mujeres en la industria musical.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agoff, C., y Herrera, C. (2019). Entrevistas narrativas y grupos de discusión en el estudio de la violencia de pareja. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 37(110). Recuperado de <https://doi.org/10.24201/es.2019v37n110.1636>
- Aldana, B. U., y Quintero, M. A. (2008). Un estudio comparativo de tres métodos de muestreo para poblaciones ocultas o de difícil acceso. *Pensamiento Psicológico*, 4(10).
- Alicante, F. de (2002). *Elementos para una educación no sexista: Guía didáctica de la coeducación*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcqf8q5>
- Baltar, F., y Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., y Devece, C. (2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: La segregación vertical y horizontal*, 986-995.
- Bezunartea-Valencia, O., Caro-González, F. J., y García Gordillo, M. del M. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. *Palabra Clave*, 17(3), 828-853. Recuperado de <https://doi.org/10.5294/pacla.2014.17.3.11>

- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., y Passeron, J. C. (2002). *El oficio de sociólogo: Presupuestos epistemológicos*. Siglo Veintiuno Editores Argentina.
- Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires: Tusquets Editores.
- Castro, J. M. C., y Yáñez, S. E. Y. (2012). Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas: Muestras por encuestado conducido en una población de inmigrantes sudamericanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), 571-578.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 17(4), 369-386.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., y Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.
- Creswell, J. W., y Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., y Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2014). Descomposición del GAP salarial por género en el mercado de trabajo español. En *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género* (p. 703-722). Sevilla: SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/40954>
- Fraser, N. (1990). Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy. *Social Text*, 25/26, 56-80. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/466240>
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.
- Gómez Escarda, M., Hormigos Ruiz, J., y Pérez Redondo, R. J. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista mexicana de sociología*, 78(2), 203-228.
- Gonem, F. R. (2012). Estudios feministas y medios de comunicación: Avances teóricos y periodísticos en España y Argentina. *F@ro: revista teórica del Departamento de Ciencias de la Comunicación*, 1(16), 14-27.
- Greene, J. C. (2008). Is Mixed Methods Social Inquiry a Distinctive Methodology? *Journal of Mixed Methods Research*, 2(1), 7-22. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1558689807309969>
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., y Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274.
- Ibáñez, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (Vol. 303). Madrid: CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Jiménez, R. G.-P., y Fernández, C. J. (2016). La brecha de género en la educación tecnológica. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 24, 743-771.
- Johnson, R. B., Meeker, K. M., Loomis, E. J., y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Development of the philosophical and methodological beliefs inventory. En *Annual meeting of the American Educational Research Association*. San Diego, CA.
- Johnson, R. B., y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26.
- Medina, J. (2013). *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and the Social Imagination*. Oxford University Press.
- Mendizábal, N. (2018). La osadía en la investigación: El uso de los métodos mixtos en las ciencias sociales. *Espacio abierto*, 27(2), 5-20.
- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed and multi-method research design. En Abbas Tashakkori, A., y Teddlie, C. (eds.). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Otero, L. M. R. (2018). Bullying homofóbico en México a nivel de secundaria: El contexto de Nuevo León. *Revista de psicología* (Lima, Perú), 36(2), 631-659.
- Pintos, J. L. (1995). *Los imaginarios sociales: La nueva construcción de la realidad social*. Maliaño: Editorial Sal Terrae.
- Pole, K. (2009). Mixed methods designs. A review of strategies for blending quantitative and qualitative methodologies. *Renglones*, 60, 37-42. https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/kathryn_pole.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rodríguez, G. S. (2008). Violencia machista y medios de comunicación. El tratamiento informativo de los delitos relacionados con el maltrato a mujeres. *Comunicación y hombre*, 4, 3-15.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

- Tashakkori, A., y Teddlie, C. (eds.). (2003). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taylor, C. (2006). *Imaginarios sociales modernos*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ureta, A. (2005). La Red al servicio de las mujeres. Aproximación a la relación mujer y medios de comunicación en Internet. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 11, 375-392.
- Vázquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: Una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, 22(68), 177-202.
- Verd, J. M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Síntesis.
- Weick, K. E. (2007). The Generative Properties of Richness. *Academy of Management Journal*, 50(1), 14-19. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24160637>
- Yap, M., y Konrad, A. M. (2009). Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 593-619.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Young, I. M. (1990). *La justicia y la política de la diferencia*. València: Càtedra, Instituto de la Mujer, Universitat de València.

NOTA BIOGRÁFICA

Miguel Ángel G. Escribano

Es licenciado en Sociología por la UCM y doctorado en Humanidades por la UC3M, con una tesis sobre música, política y cambio social en el tardofranquismo y la transición. Actualmente, es profesor e investigador del Departamento de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura de la UC3M. Está especializado en el estudio de la relación entre cultura popular y movimientos sociales y políticos históricos y presentes.

Nacho Gallego

Es profesor e investigador del Departamento de Comunicación de la Universidad Carlos III de Madrid. Su especialidad es el estudio de la comunicación sonora, la radio y la cultura musical. Realizó su tesis doctoral sobre *podcasting* como medio de distribución de contenidos sonoros en 2010. Gallego codirige el máster en Industria Musical y Estudios Sonoros de la propia UC3M y ha colaborado con *No es un día cualquiera* de Radio Nacional de España.

Dafne Muntanyola-Saura

Es doctora en Sociología e investigadora y docente del Departamento de Sociología de la UAB. Su labor se centra en entender el trabajo creativo a través del análisis de vídeo, el desarrollo de herramientas de investigación y modelos interdisciplinarios basados en la cognición distribuida y encarnada. También trabaja la problemática del género en la vida cotidiana, en la ciencia y en las artes.

