

INFORME CIMA 2016



LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO ESPAÑOL

Sara Cuenca Suárez

Investigación social con perspectiva de género



CIMA (Asociación de mujeres cineastas
y de medios audiovisuales)

[C/ Abdón Terradas, 4 28015-Madrid](http://C/AbdónTerradas,4_28015-Madrid)

91 5220797 / 616 404 320

cima@cimamujerescineastas.es

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	Pág. 2
CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO	Pág. 3
I. Introducción capítulo I	Pág. 4
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 5
1. Estructura laboral del sector cinematográfico 2016	Pág. 5
2. Comparativa resultados 2015-2016	Pág. 18
III. Conclusiones generales capítulo I	Pág. 24
CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO	Pág. 26
Objetivo 1: Costes reconocidos de los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág. 27
I. Introducción al capítulo II	Pág. 27
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 28
III. Conclusiones generales capítulo II	Pág. 31
Objetivo 2: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.	Pág. 33
I. Introducción objetivo 2	Pág. 33
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 2	Pág. 33
III. Conclusiones generales objetivo 2	Pág. 36
CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES	Pág. 37
I. Introducción capítulo III	Pág. 38
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 40
III. Conclusiones capítulo III	Pág. 50
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2016	Pág. 52
BIBLIOGRAFÍA REFERIDA	Pág. 56

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Por segundo año consecutivo, nos enfrentamos al reto de acercarnos al sector cinematográfico para conocer la presencia de las mujeres dentro del mismo. Nos mueve el interés por conocer la estructura dispositiva y ver si, tras ésta, se esconden desigualdades en base al género de sus profesionales. No basta con intuir las situaciones de desigualdad en base al género de los profesionales, sino que nos encontramos ante la necesidad de hechos empíricos que respalden dichas hipótesis.

La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) lleva un amplio recorrido trabajando en la reivindicación de la igualdad de género en el sector, para que las mujeres profesionales puedan tener las mismas posibilidades de acceso, visibilidad y reconocimiento que tienen sus compañeros de profesión. Por ello, en este contexto de búsqueda de la igualdad, se nos plantea la necesidad de realizar un estudio que retrate la situación actual de las mujeres con el fin de detectar las barreras a las que se enfrentan y poder elaborar medidas que incidan en la eliminación de éstas.

Se han planteado una serie de objetivos basados en aspectos fundamentales que condicionan la presencia de las mujeres profesionales del sector. En primer lugar, nos centramos en la estructura laboral del mismo para poder ver la representatividad y los cargos que ocupan mujeres y hombres. En un segundo objetivo, se agrupan las variables clave que tienen que ver con los recursos económicos. Trataremos los costes de las películas y los acuerdos de coproducciones con las principales televisiones generalistas. En tercer lugar, nos acercaremos a los tipos de reconocimientos públicos, a fin de conocer cómo son valoradas profesionalmente las aportaciones de las mujeres en este sector.

En esta investigación nos acercamos a conocer la realidad del sector cinematográfico bajo la perspectiva de género. El género es la principal categoría analítica que actúa de manera transversal a los objetivos planteados en este estudio, a fin de poder identificar las relaciones de poder asimétricas. En cada uno de los objetivos se segregan los datos en base al género, entendiendo éste como aquella construcción social y cultural instaurada en base al sexo de las personas. A lo largo de la investigación trataremos de las diferencias de género, pero, puesto que también estaremos aludiendo a los tipos de géneros cinematográficos, hablaremos de diferencias sexuales para tratar de no confundir las líneas argumentativas y de análisis.

Si no investigamos con perspectiva de género, si no trabajamos desde este prisma epistemológico y metodológico, sólo contribuiríamos a la invisibilidad de la desigualdad y, por tanto, a favorecer su producción y reproducción. Como iremos descubriendo a lo largo de los objetivos, el sector cinematográfico no está exento de estructuras de desigualdad y éstas afectan y discriminan a las mujeres profesionales del sector.

Se trata, también, de ir realizando estudios longitudinales para poder detectar posibles cambios y dinámicas. Por ello, los resultados obtenidos sobre el año principal de estudio, 2016, se pondrán en relación comparativa a los datos del año 2015.

Capítulo I:
**Representatividad de las mujeres en los
puestos de mayor responsabilidad del
sector cinematográfico.**

I. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO I

El primer objetivo tiene como propósito conocer la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico español. Para ello, trabajamos mediante la extracción de los datos, tanto brutos como porcentuales, de ambos sexos (mujeres y hombres) pudiendo obtener, de esta manera, una visión global que nos permita realizar comparativas en cuanto a la distribución del sector. La finalidad del objetivo recae en desvelar si existen o no, desigualdades ocupacionales atendiendo al sexo de las y los profesionales.

Puesto que el objetivo del estudio trata de cuantificar y conocer la representatividad de las mujeres, la metodología escogida y necesaria para su consecución es de carácter cuantitativo. Por la necesidad devenida de conocer los números y porcentajes de representatividad de mujeres y hombres, es imprescindible la aplicación de la perspectiva de género. La variable sexo es la que va a vertebrar la distribución de los datos. Posteriormente, trabajaremos con la distinción por género cinematográfico y cargos de responsabilidad.

Las principales técnicas de investigación aplicadas son la revisión de datos primarios y fuentes documentales, la extracción de datos brutos para la elaboración de la base de datos y el análisis estadístico de las tablas creadas a raíz de las fuentes.

Para abordar este objetivo nos hemos basado en la conocida publicación de las nominaciones a los Premios Goya por ser ésta una recopilación anual representativa de los largometrajes estrenados. En este caso nos hemos centrado en su última publicación, Los Premios Goya 31 Edición, que hace referencia a las películas estrenadas durante la anualidad de 2016.

Este material, por su forma de presentación de datos, nos permite segregar los mismos por diferentes criterios como pueden ser el género cinematográfico y las categorías de las diferentes nominaciones. Las categorías nos van a dar la relación directa con los diferentes cargos de responsabilidad que existen detrás del producto filmico. De esta manera, la acotación de nuestro objeto de estudio queda delimitada a los largometrajes presentados públicamente durante el 2016, incluyendo los géneros de Ficción, Animación y Documental. En cuanto a los cargos de responsabilidad a estudiar, se han extraído, como se indicaba anteriormente, de las diferentes categorías de premios. Los Premios Goya se estructuran en 21 categorías de nominaciones. De entre estas categorías seleccionamos un total de 12, descartando los apartados referidos al gremio de actrices y actores, y la categoría de Mejor Canción Original por no ser relevantes en este caso.

Los cargos de responsabilidad incluidos en la investigación se muestran de manera esquemática a continuación, haciendo referencia a las diferentes categorías de las nominaciones a los Premios Goya que se han tenido en cuenta para la obtención de los datos:

- Producción/ Producción ejecutiva: correspondiente con la categoría nº1 de Mejor Película.
- Dirección: agrupando las categorías números 2 y 3 de Mejor Dirección y Dirección Novel.
- Guion: incluyendo las categorías 4 y 5 agrupando Mejor Guion Original y Mejor Guion Adaptado.
- Composición Musical: procede de la categoría número 6, Mejor Música Original.
- Dirección de Producción: categoría 14, Mejor Dirección de Producción.

- Dirección de Fotografía: datos ofrecidos por la categoría 15, Dirección de Fotografía.
- Montaje: Mejor Montaje, categoría 16.
- Dirección Artística: Mejor Dirección Artística en la categoría 17.
- Diseño de Vestuario: categoría 18, Mejor Diseño de vestuario.
- Maquillaje y Peluquería: áreas recogidas en la categoría 19, Mejor Maquillaje y Peluquería.
- Responsable de Sonido: incluyendo los cargos de Responsable de sonido, Sonido Directo, Montaje de Sonido y Mezcla de Sonido que quedan recogidos en la categoría 20, Mejor Sonido.
- Efectos Especiales: aludida en la categoría 21 Mejores Efectos Especiales.

Otro de los criterios por los que se ha elegido esta publicación recae en que ofrece una compilación de las fichas técnicas de las diferentes películas y cuyos datos han sido facilitados por las propias empresas productoras. Las fichas técnicas, a través de sus diferentes criterios organizacionales, nos van a ofrecer información sobre las y los profesionales del sector mediante la publicación de sus nombres y apellidos. De esta manera, creamos la base de datos segregada por sexos para poder calcular sus representatividades.

Los premios Goya 31 Edición, recogen un total de 154 largometrajes distribuidos por género cinematográfico en 90 películas de ficción, tres de animación y 61 documentales.

La limitación maestra que encontramos bajo este criterio de selección deviene de que no todas las películas se presentan a todas las categorías de nominaciones, aunque eso no quiera decir que no haya personal detrás de esos cargos. No obstante, asumiremos ese aspecto y contamos con que la invisibilización de las y los profesionales del sector también es un dato significativo.

Este capítulo se estructura en dos bloques. En un primer lugar veremos los datos referentes al estudio de 2016 donde se presentan los resultados generales diferenciados por género cinematográfico y grupos profesionales. En un segundo apartado se procede a realizar una comparativa de estos datos sobre el año 2016 poniéndolos en relación con los datos de 2015 del estudio anterior. Ambos datos se han realizado bajo los mismos criterios metodológicos para poder realizar dicha comparativa. El objetivo que tratamos alcanzar con la comparativa longitudinal es ver si existe o no un incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de mayor representatividad dentro del sector cinematográfico.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS:

1. Estructura laboral del sector cinematográfico 2016

Comenzamos teniendo en cuenta la muestra con la que se han elaborados los datos. Dicha muestra está conformada por los largometrajes postulados a las nominaciones de los Premios Goya 31 Edición.

90	Películas de Ficción
3	Animación
61	Documental
154	Total de Largometrajes

En la siguiente tabla se refleja el total de profesionales que han trabajado en la realización de dichos largometrajes, siempre refiriéndonos exclusivamente a las jefaturas de cada categoría, que son las que optan a los premios Goya, se muestra la relación entre género cinematográfico, el número total y porcentaje que ocupan mujeres y hombres.

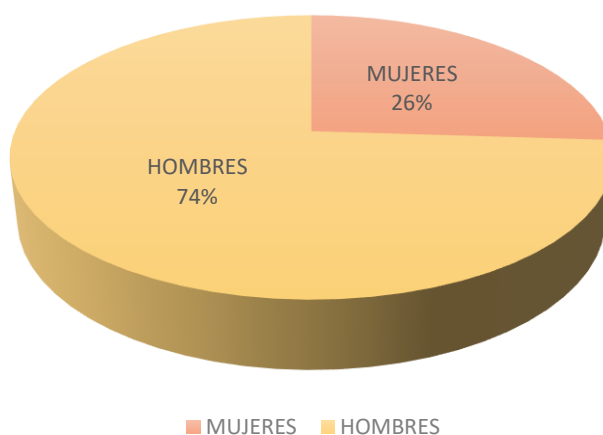
Tabla 1. Número total y porcentajes de profesionales del sector cinematográfico por sexo

	M	H	TOTAL	% M	% H
Ficción	471	1.125	1.596	30%	70%
Animación	8	37	45	18%	82%
Documental	116	513	629	18%	82%
Total	595	1.675	2.270	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

A lo largo del objetivo, trabajaremos con un total de 2.270 personas que desarrollan los diferentes cargos de responsabilidad necesarios para la realización de un total de 154 largometrajes. La importancia de la segregación de los datos por razón de sexo muestra que, del cómputo total que conforma la muestra de profesionales del sector, el 74% de ellos son hombres y el 26% de los cargos son ocupados por mujeres.

Distribución de profesionales del sector cinematográfico por sexos



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Tomando este dato como punto de partida, observamos que hay una clara diferencia entre géneros en la estructura ocupacional del sector cinematográfico en sus puestos de responsabilidad, pudiendo definir a éste como un sector laboral masculinizado, ya que una amplia mayoría de sus profesionales son hombres; el 74% del total. No obstante, para obtener una visión más exhaustiva, procedamos al análisis de diferentes variables con el fin de conocer la composición interna de esta estructura.

A continuación, se muestran los datos globales diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo, ofreciendo los datos totales y su representación porcentual frente al total. Realizamos esta diferenciación tratando de identificar cuáles son los cargos más y menos representados por las mujeres y hombres.

Tabla 2. Total de profesionales diferenciados por cargo de responsabilidad y sexos

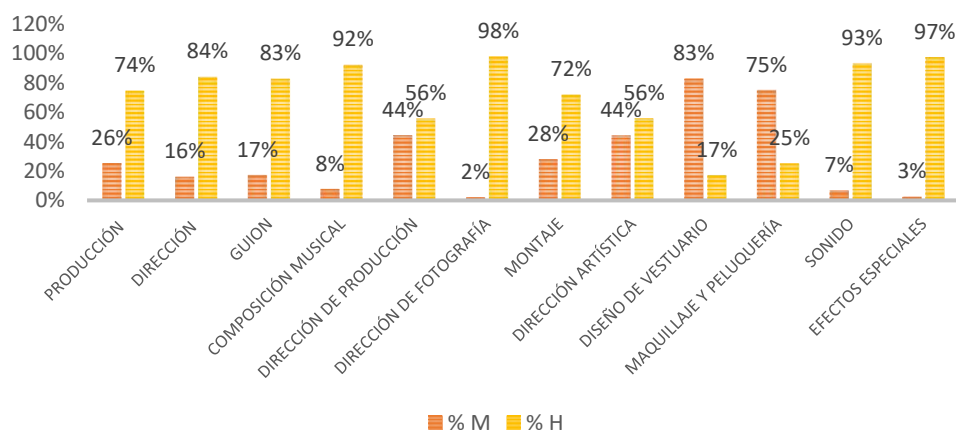
	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>
<i>Producción</i>	127	371	498	26%	74%
<i>Dirección</i>	29	152	181	16%	84%
<i>Guion</i>	42	201	243	17%	83%
<i>Composición Musical</i>	6	71	77	8%	92%
<i>Dirección de Producción</i>	56	70	126	44%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	3	137	140	2%	98%
<i>Montaje</i>	52	134	186	28%	72%
<i>Dirección Artística</i>	46	58	104	44%	56%
<i>Diseño de Vestuario</i>	81	17	98	83%	17%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	127	43	170	75%	25%
<i>Sonido</i>	23	312	335	7%	93%
<i>Efectos Especiales</i>	3	109	112	3%	97%
TOTAL	595	1.675	2.270	26%	74%

(Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos)

Realizando una primera lectura de la tabla podemos ver que hay un total de 595 mujeres que han participado en la realización de las 154 películas, mientras que el total de hombres participantes ha sido 1.674. Datos que aluden a una representatividad de mujeres del 26% frente al 74% de hombres.

En el área de Producción o Producción Ejecutiva, han trabajado un 26% de mujeres y un 74 % de hombres. En Dirección y Guion, encontramos que las mujeres son representadas en un 16% y 17% respectivamente. El único porcentaje cercano a la equidad en representatividad se consigue en el área de Dirección de Producción en el que las mujeres llegan a alcanzar el 44% del total, y es seguido por Dirección Artística con un 44%. Responsables de Montaje, los porcentajes enfrentan un 28% de mujeres al 72% de representación hombres. Seguidamente, identificamos las categorías más representadas por las mujeres que son Diseño de Vestuario (83%) y Maquillaje y Peluquería (75%). En contraposición, las menos representadas corresponden a Dirección de Fotografía (2%), Efectos Especiales (3%), Responsable de Sonido (7%) y Composición Musical (8%).

Datos globales: Cargos de responsabilidad por sexos



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Los datos muestran que sólo existen dos áreas en las que la distribución tiende a acercarse a la distribución porcentualmente igualitaria y son las áreas de Dirección de Producción y Dirección Artística, ambos alcanzando las cifras de 44% de mujeres y 56 % de hombres. Pese a que los porcentajes se acercan al reparto equitativo, ambas áreas continúan teniendo más peso masculino.

Si prestamos atención a los cargos de representatividad femenina que superan el 50%, damos cuenta que sólo se cumple este criterio en dos de las 12 categorías en las que, además, el porcentaje de representatividad es muy elevado (83% y 75% en Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería). En contraposición, los hombres representan mayoría porcentual en diez de los 12 cargos de responsabilidad.

Se detecta una gran acumulación porcentual de mujeres en estos cargos teniendo en cuenta que la media de representatividad está marcada por el 26%. Realizando el cálculo, 208 de las 595 mujeres del total, se ocupan en los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería; es decir hay un 35% de total de mujeres concentradas en estos dos sectores. Este dato que a simple vista podría interpretarse como positivo, por tener una amplia representatividad de mujeres, realmente desvela la fuerte feminización en determinados puestos del sector cinematográfico.

En el resto de categorías, agrupando los resultados en intervalos del 10%, encontramos los siguientes datos: las mujeres tienen una representatividad menor al 10% en los cargos de Composición Musical (8%), Dirección de Fotografía (2%), Responsable de Sonido (7%) y Efectos Especiales (3%). Es decir, representan menos del 10% en cuatro de las 12 áreas laborales. Entre el 10%-20% de representatividad es alcanzada en las áreas de Dirección (16%) y Guion (17%). Por acumulación de datos, tenemos una representatividad de mujeres inferior al 20% en seis de los 12 cargos de responsabilidad. Entre el 20%-30% son representadas en Montaje (28%) y Producción (26%).

De igual manera, realizamos la lectura de que las mujeres tienen menos del 30% de representatividad en ocho de los 12 cargos de responsabilidad. Es decir, en más de la mitad de los cargos, su representatividad está por debajo del 30 %. Y finalmente, recordamos que las mujeres consiguen entre un 40%-50% de representatividad en los cargos de Dirección de Producción y Dirección Artística (44%) y los únicos porcentajes que superan el 50% corresponden a los cargos en Maquillaje y Peluquería (75%) y Diseño de Vestuario (83%).

A continuación, se ofrece una tabla resumen en la que se muestran las cuestiones especificadas anteriormente. Se ponen en relación el intervalo porcentual de representatividad de mujeres, los diferentes cargos de responsabilidad con su correspondiente porcentaje y la cantidad de áreas de profesionales que están por debajo del intervalo indicado. Se procede a la ordenación de la representatividad de las mujeres en los diferentes cargos de responsabilidad. Con esto, se pretende presentar de manera esquemática como se distribuye porcentualmente la presencia de las mujeres dentro del sector cinematográfico.

Nos apoyamos en la utilización de los colores para visualizar de mayor a menor representatividad de las profesionales dentro de las diferentes áreas, siendo el color verde la de mayor representatividad y el rojo la de menor.

Tabla 3. Agrupación de la representatividad de las mujeres por cargos e intervalos porcentuales.

Intervalo porcentual de representatividad	Cargos de representatividad/total	Cargo de responsabilidad	Acumulación de cargos ≤ al % / total
≥ 50%	2/12	Diseño de vestuario (83%) Maquillaje y Peluquería (75%)	
40%-50%	2/12	Dirección de producción (45%) Dirección Artística (44%)	10/12
20%-30%	2/12	Montaje (28%) Producción (26%)	8/12
10%-20%	2/12	Dirección (17%) Guion (16%)	6/12
≤ 10%	4/12	Composición Musical (8%) Responsable de Sonido (7%) Efectos Especiales (3%) Dirección de Fotografía (2%)	4/12

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

En la fotografía que obtenemos de la distribución laboral del sector cinematográfico vemos una fuerte diferenciación sexual en su estructura. Nos encontramos ante un sector masculinizado, con una representatividad total de hombres que alcanza el 74% mientras que, la representatividad de las mujeres es del 26%. Además, se identifica una clara desigualdad sexual en cuanto a la distribución de representatividades por áreas de trabajo, que reflejan una fuerte segregación horizontal y vertical por género.

La segregación horizontal por género (Anker 1998) se vincula con situaciones de discriminación que acontecen cuando se dan las altas concentraciones de profesionales de un determinado sexo en algunos de los puestos de trabajo. Hablamos de una diferenciación sexual del trabajo que aparece polarizada. Se visibilizan áreas copadas por mujeres, como son Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, y otras bien diferenciadas, que son protagonizadas por hombres. Es muy significativo que, además, estos cargos estén directamente vinculados con los mandatos sociales de género.

Se identifica rápidamente que en las únicas áreas donde hay una alta presencia de mujeres, el trabajo está vinculado a lo estético y el cuidado, cuyas actividades están socialmente atribuidas a los valores femeninos. Este aspecto también explica que el siguiente puesto con mayor representatividad sea el cargo de Dirección de Producción (44%), puesto que está relacionado con la organización, gestión y la administración de recursos.

En la parte contraria, se hace referencia a los sectores masculinizados que tienen relación directa con la creatividad, la tecnología y el liderazgo. La construcción del género social se instaura en

la polaridad que crea un valor a través de la negación del otro, de ahí que se refleje de manera tan diferenciada en el desempeño laboral. Mientas que las mujeres tienden a ser orientadas a profesiones relacionadas con los cuidados, los hombres son encaminados a las profesiones con ejercicio de poder.

Este aspecto nos lleva a vislumbrar la segregación vertical por género (Morrison, 1987). Este concepto pone de manifiesto la discriminación que sufren las mujeres profesionales en cuanto a la dificultad de acceso a los cargos más elevados en las jerarquías organizacionales de un sector. Quedando, por tanto, la estructura jerárquica ampliamente representada por mujeres en su base y, a medida que se asciende en cargos de mayor poder, éstas quedan diluidas o tienden a desaparecer. Este aspecto lo desarrollaremos más adelante, en el apartado de grupos profesionales, ya que a continuación trataremos de ver si la segregación horizontal por cargos de responsabilidad se produce en los diferentes géneros cinematográficos.

1. 1. Distribución ocupacional por género cinematográfico, área laboral y sexo.

A continuación, vamos a desglosar los datos por género cinematográfico: Ficción, Documental y Animación. Se trata de conocer si esta estructura se reproduce en cada género y si el análisis se diferencia por este criterio, ampliar la visión del sector y, con ello, la posibilidad de detectar otras situaciones de desigualdad basadas en el sexo de las o los profesionales.

El género Ficción es el tipo de largometrajes más realizado estrenado en la anualidad del 2016 alcanzando un número total de 90 películas que han sido presentadas a los Premios Goya. Los largometrajes de Ficción representan el 58% de las producciones de la muestra. A continuación, se exponen los datos obtenidos diferenciando por cargo de responsabilidad y sexo. Los datos son mostrados tanto en números brutos como en porcentajes segregados por sexo a fin de poder comparar la situación de las y los trabajadores.

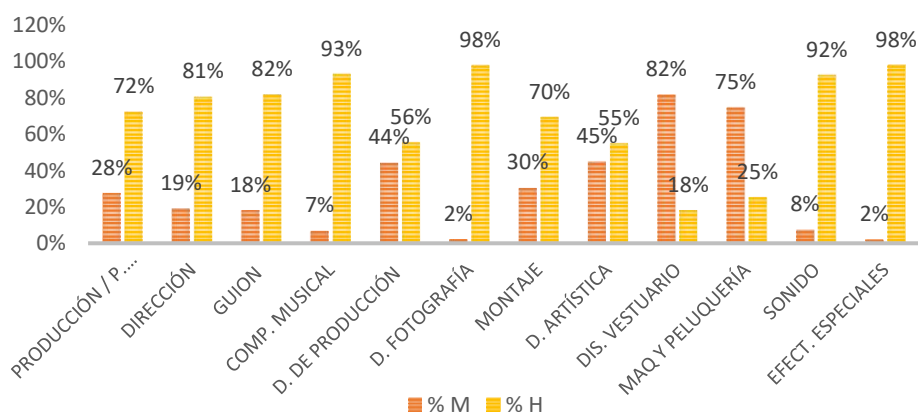
Tabla 4. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo

<i>Ficción</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>
<i>Producción</i>	95	248	343	28%	72%
<i>Dirección</i>	19	79	98	19%	81%
<i>Guion</i>	28	125	153	18%	82%
<i>Composición Musical</i>	4	54	58	7%	93%
<i>Dirección de Producción</i>	40	50	90	44%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	2	87	89	2%	98%
<i>Montaje</i>	32	73	105	30%	70%
<i>Dirección Artística</i>	41	50	91	45%	55%
<i>Diseño de Vestuario</i>	76	17	93	82%	18%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	115	39	154	75%	25%
<i>Sonido</i>	17	208	225	8%	92%
<i>Efectos Especiales</i>	2	95	97	2%	98%
<i>TOTAL</i>	471	1125	1596	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En el género de Ficción encontramos que la presencia de las mujeres es de un 30%, mientras que la de los hombres es del 70%. La mayor representación de mujeres se sitúa, de nuevo, en las áreas de Diseño de Vestuario (82%) y Maquillaje y Peluquería (75%) y, en el resto de cargos, su porcentaje continúa estando por debajo del 50 %. Con un 45% y 44% encontramos los cargos de Dirección de Producción y dirección Artística seguidos en representatividad en Montaje (30%), Producción (28%), dirección (19%) y Guion (18%). Los puestos con menor presencia femenina son los de Responsable de Sonido con un 8%, Composición Musical con 7%, hasta llegar al 2 % en Dirección de Fotografía y Efectos especiales.

Distribución ocupacional en Ficción



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

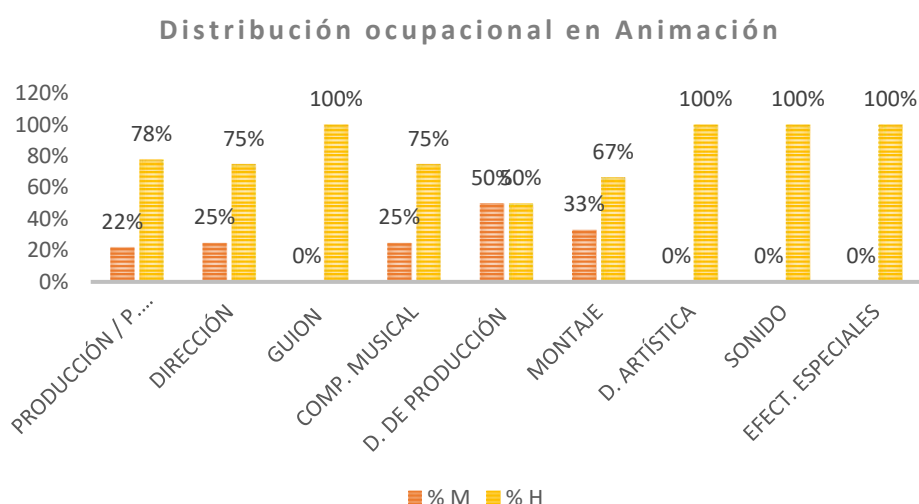
El género de animación, es el género minoritario por excelencia. Representa el 2% de los largometrajes presentados en 2016 con un cómputo total de tres creaciones que han sido presentadas a los Premios Goya. Esto provoca que la presencia de las variaciones numéricas de una o un profesional en cualquiera de las áreas modifique significativamente la representación porcentual.

Tabla 5. Total de profesionales en Animación diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo

Animación	M	H	Total	% M	% H
Producción	4	14	18	22%	78%
Dirección	1	3	4	25%	75%
Guion	0	4	4	0%	100%
Composición Musical	1	3	4	25%	75%
Dirección de Producción	1	1	2	50%	50%
Dirección de Fotografía	0	0	0	0%	0%
Montaje	1	2	3	33%	67%
Dirección Artística	0	3	3	0%	100%
Diseño de Vestuario	0	0	0	0%	0%
Maquillaje y Peluquería	0	0	0	0%	0%
Sonido	0	5	5	0%	100%
Efectos Especiales	0	2	2	0%	100%
TOTAL	8	37	45	18%	82%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Del total de 45 profesionales que han participado en este tipo de largometrajes, ocho de ellos han sido mujeres llegando a alcanzar el 18% del porcentaje total. La máxima representatividad de mujeres es en el área de Dirección de Producción, en la que el reparto ha sido igualitario con el 50%. Pese a este dato, hay que tener en cuenta las áreas en las que no hay presencia femenina que son cuatro de las nueve áreas representadas en animación. En Guion, Dirección Artística, Sonido y Efectos Especiales la representatividad de los hombres es del 100%. Las mujeres están representadas con el 25 % en las áreas de Dirección y Composición Musical, con un 22% en producción y con un 33% en Montaje.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Llaman la atención dos datos: en Composición Musical, al contrario de otros géneros, han contado con la participación de mujeres y, en cambio, en Dirección Artística, que suele tener elevado número de mujeres, en este caso no ha participado ninguna. También ocurre que presenta áreas exclusivamente copadas por hombres como es el caso de la Dirección Artística, Responsable de Sonido o Efectos Especiales.

Los documentales son el segundo género cinematográfico más representado, contando con una producción total de 61 largometrajes. Esta cifra representa el 40% de la creación total.

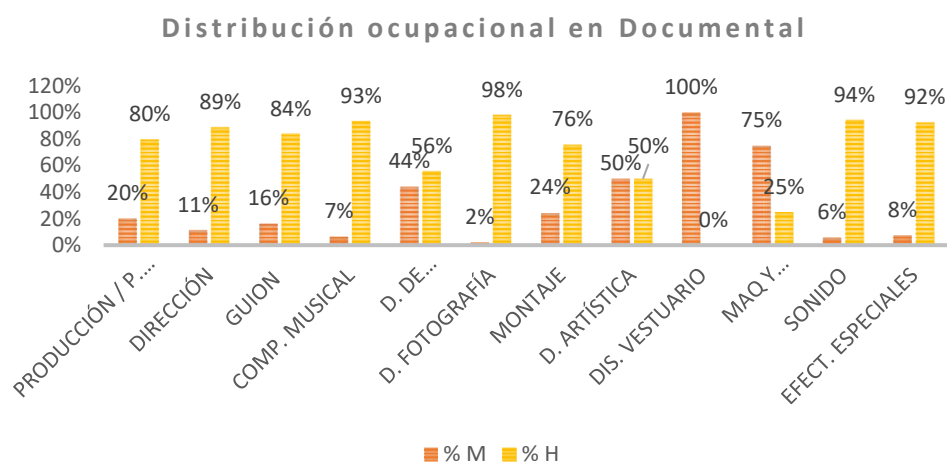
Tabla 6. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo

<i>Documental</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>
<i>Producción</i>	28	109	137	20%	80%
<i>Dirección</i>	9	70	79	11%	89%
<i>Guion</i>	14	72	86	16%	84%
<i>Composición Musical</i>	1	14	15	7%	93%
<i>Dirección de Producción</i>	15	19	34	44%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	1	50	51	2%	98%
<i>Montaje</i>	19	59	78	24%	76%
<i>Dirección Artística</i>	5	5	10	50%	50%
<i>Diseño de Vestuario</i>	5	0	5	100%	0%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	12	4	16	75%	25%
<i>Sonido</i>	6	99	105	6%	94%

<i>Efectos Especiales</i>	1	12	13	8%	92%
<i>TOTAL</i>	116	513	629	18%	82%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En este caso, han participado 629 personas de las cuales el 18% son mujeres. En los puestos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería encontramos los porcentajes de mayor representatividad con un 75% en ésta última y llegando al 100% en el caso de Vestuario. Con un 50% encontramos las mujeres representadas en Dirección artística y con un 44% en Dirección de Producción. En montaje representan el 24%, seguido de Producción con un 20%. Por debajo, le siguen Guion con 16% y Dirección con 11%. Finalmente, con una representación de mujeres por debajo del 10% observamos: Efectos Especiales (8%), Composición Musical (7%), Sonido (6%) y Dirección de Fotografía (2%).



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

La segregación de datos por género cinematográfico nos ofrece el resultado de la representatividad que tienen tanto mujeres como hombres en cada cargo de responsabilidad dentro de cada género. De esta manera, los totales muestran que en el género cinematográfico de Ficción han trabajado un total de 1.596 profesionales que, diferenciando por sexo, obtenemos la correspondencia con un 30% de mujeres y un 70% de hombres. En animación, de las 45 personas empleadas, el 18% son mujeres y el 82% hombres. Finalmente, en Documental, obtenemos un total de 629 profesionales distribuidos en 18% de mujeres y el 82% hombres.

Entre los géneros de mayor producción, Ficción y Documental, vemos que los aspectos principales se repiten. Las mujeres tienen la mayor representatividad en los cargos de Maquillaje y Peluquería y Diseño de vestuario, entre un 75% y un 100% dependiendo el género. Este aspecto no aparece en de Animación porque directamente no son áreas representadas.

La pauta repetida en los tres géneros cinematográficos la encontramos en el cargo de Dirección de Producción donde el intervalo de representatividad de mujeres profesionales oscila entre el 44% y el 50%. De nuevo, en Documental y Ficción, se coincide en que Diseño Artístico tienen porcentajes de representatividad de mujeres cercanos a la media porcentual con un 45% en el caso de Ficción y 50% en documental. Esta área, en el caso de Animación tiene una representatividad masculina del 100%, área que en el resto de género estaría entre las cuatro más representadas. El género Animación es el único que presenta excepciones de representatividades más altas en áreas en las que en otros géneros muestran porcentajes

minoritarios. Hablamos de la presencia de un 25% de mujeres en Composición Musical y Dirección.

Los aspectos clave que se repiten en la comparativa por géneros cinematográficos muestran que: la representatividad de hombres es mucho más elevada que la de las mujeres. En ningún caso estas últimas superan una representatividad del 30%. Encontramos como estructura fija la alta feminización de los cargos de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario seguidos por la Dirección de Producción y Dirección Artística, a excepción de Animación en esta última. Áreas laborales relativas a la estética, belleza o cuidados vinculados socialmente al rol de la mujer. Por tanto, la segregación horizontal coincide tanto en Ficción como en Documental. El resto de los cargos, áreas masculinizadas, tienden a ser ocupaciones más cercanas a la toma de decisión y, por tanto, cargos de poder. Esta cuestión hace referencia a estructuras piramidales de las organizaciones y su segregación vertical en base al sexo del profesional.

1. 2. Grupos profesionales

A través de la creación de grupos profesionales, se trata de establecer un reflejo de la jerarquía existente entre los cargos del sector cinematográfico. Dicha jerarquía es fundamentada a través del criterio de toma de decisión en cuanto al contenido sobre el que versará el largometraje y el producto final. Todas las jerarquías se fundamentan en el poder y, en este caso, atendemos al poder en la toma de decisión que afecta al contenido del largometraje como producto cultural.

Para la organización de los cargos que conforman la jerarquía de la estructura del sector cinematográfico, se ha tomado como referencia el modelo planteado en la publicación *Cine y Género en España* bajo la dirección de Fátima Arranz (2010). El modelo propone una estructura de 5 grupos que es conformada por: Grupo directivo (Dirección, Guion y Producción Ejecutiva), Grupo Técnico (Montaje, Dirección Artística, Dirección de Fotografía, Composición Musical), Grupo Ejecutor (Dirección de producción), Grupo Especialista (Peluquería y Maquillaje y Diseño de Vestuario) y Grupo Técnico (Responsable de Sonido y Efectos Especiales).

En base a este planteamiento, se han introducido algunas modificaciones a fin de resaltar como eje vertebral el poder de toma de decisión en cuanto al largometraje como producto. De esta manera, conformamos cinco grupos jerarquizados que quedan distribuidos de la siguiente manera: Grupo directivo o de liderazgo, Grupo Técnico-Artístico, Organizador, Grupo Técnico-Estético y Técnico-Especialista.



Fuente: elaboración propia basada en grupos profesionales planteados por la publicación *Cine y Género en España* (2010)

El Grupo de Liderazgo se sitúa en la cúspide de la estructura ocupacional y se caracteriza por concentrar las capacidades decisorias que condicionaran el contenido y la línea del largometraje. Otra característica es que este grupo está formado por unos pocos individuos. En relación a los otros grupos, es el menos poblado ya que a mayor nivel en la escala, menor número de personas conforman el grupo de mando. Estos cargos van acompañados de un mayor prestigio social y retribución económica. El grupo de liderazgo lo completan los cargos de Dirección, Guion y Producción.

El Grupo Técnico-Artístico está situado por debajo del de liderazgo. Se caracteriza por condicionar la transmisión del mensaje que se propone alcanzar desde el Grupo de Liderazgo. Digamos que facilitan el canal por el cual los distintos mensajes llegan al público. Los cargos que lo conforman son los de Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido.

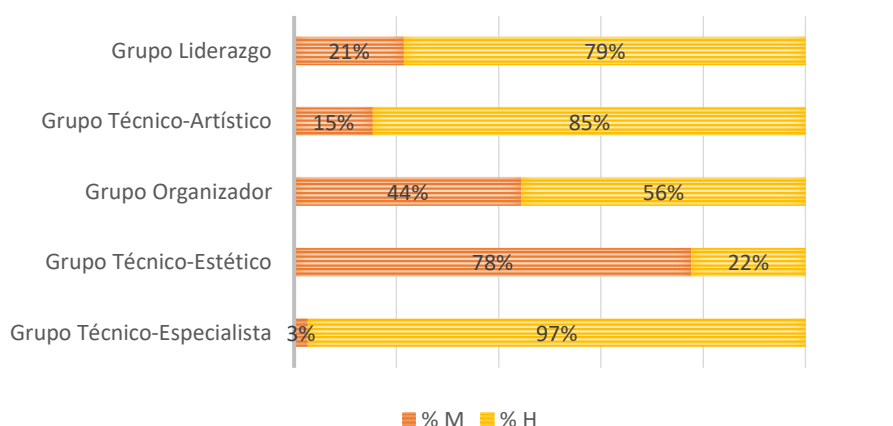
El grupo Organizador deja de ser participe en la toma de decisión directa que condiciona la línea argumentativa y el mensaje del largometraje, encargándose de gestionar los recursos necesarios para la coordinación de las diferentes áreas que son imprescindibles para la producción de la película. El grupo Organizador está compuesto por Dirección de Producción.

En la base de la pirámide incluimos dos grupos diferenciados que son el Grupo Técnico-Estético y el Grupo Técnico-Especialista. Ambos grupos, situados al margen en cuanto a la toma de decisión, se caracterizan por la contribución visual de la transmisión del contenido del largometraje. El Grupo Técnico-Estético estaría formado por los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería cuyas acciones repercuten en la estética que ve el espectador y son los encargados de ambientar a los personajes en un contexto dado. El Grupo Técnico-Especialista, formado por Efectos Especiales, modela y utiliza los recursos físicos y digitales para la consecución de los efectos ópticos que requiere el contexto argumentativo de la historia.

La importancia de analizar este punto recae, no sólo en desgranar la estructura de poder del sector, si no en identificar la segregación sexual para poder observar si existe una discriminación sexual tanto en la línea vertical como horizontal. También nos interesa este aspecto en cuanto a la transmisión de valores. No podemos olvidar que las películas son un producto cultural y con ellas se plasman valores sociales que, a su vez, van ser reportados al público de éstas. El cine es un importante medio de comunicación y un fuerte agente socializador.

A continuación, vamos a exponer un gráfico donde se puede acceder de manera visual a los resultados de la estructura laboral jerarquizada del sector cinematográfico. Vemos así, como las mujeres son más representadas en los puestos de la base piramidal y, a medida que ascendemos en cargos de poder y toma de decisión, éstas descienden significativamente. Los hombres, por el contrario, representan una pirámide invertida ocupando los puestos altos de la jerarquía y disminuyendo porcentualmente a los puestos alejados de la toma de decisión.

Datos globales de grupos profesionales



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Come se puede observar, la gran mayoría de mujeres se encuentran en la base de la pirámide desarrollando puestos de menos responsabilidad y alejados de la toma de decisión. El Grupo Técnico-Estético está representado con un 78%, lo que implica una gran mayoría de presencia femenina y una minoría masculina (22%). En el Grupo Organizativo, la distribución sexual es más pareja estando representado por un 44% de mujeres y 56% de hombres. Desde este punto hacia arriba, es donde vamos a encontrar los cargos más relevantes en cuanto a la toma de decisión, y el número representativo de mujeres desciende siendo ocupado en una amplia mayoría por hombres. En el grupo Técnico-Artístico, las mujeres representan el 15% frente al 85% de hombres y en el Grupo de Liderazgo, las mujeres consiguen representar el 21% frente al 79% de ocupación masculina.

Se observa que, a medida que escalamos los puestos de la pirámide, ascendiendo a los puestos de mayor participación en tomas de decisiones y liderazgo, se reduce la representatividad de mujeres. Este fenómeno es conocido como segregación vertical por género (Morrison, 1987) y hace referencia a las características de la jerarquía de la propia estructura, que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad, toma de decisión y mayor remuneración provocando su concentración en los niveles de base.

Este aspecto no es natural o casual. Es reflejo de la existencia de ciertas barreras invisibles que frenan sus aspiraciones y consecución de objetivos. Con barreras invisibles nos referimos a las actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad. Una de estas barreras es el fenómeno denominado como “techo de cristal” definido como barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres para desarrollar plenamente sus capacidades. Dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan su promoción.

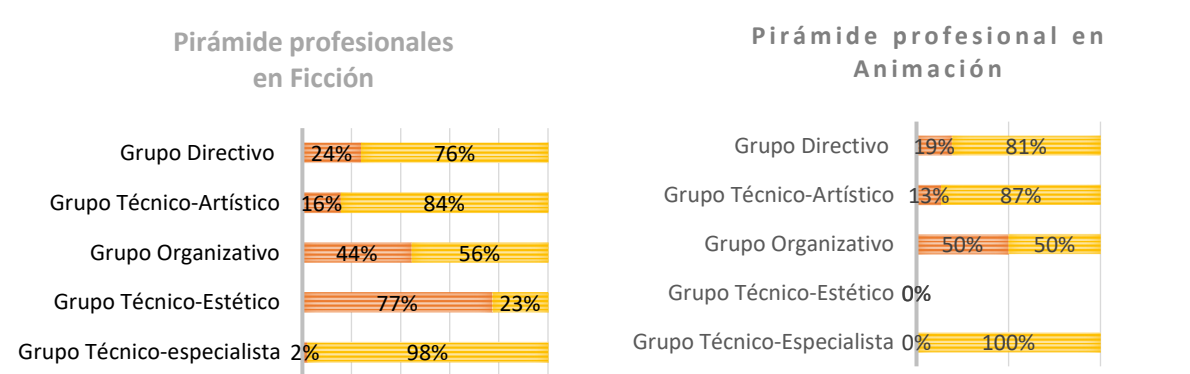
En este esquema piramidal, también observamos la segregación horizontal nombrada anteriormente. Mientras que la segregación vertical hace referencia a la dificultad que sufren las mujeres en el acceso a los cargos de poder, la segregación horizontal plantea la distribución

sexual del trabajo en base a los roles tradicionales atribuidos a mujeres y hombres. Los grupos con mayor representatividad de mujeres son el Grupo Técnico-Estético (78%) cuya actividad está vinculada al cuidado, la belleza y la estética y el Grupo Organizativo (44%) vinculado a la distribución de recursos y ejecución de planes establecidos donde las mujeres ya han demostrado un amplio recorrido de valía.

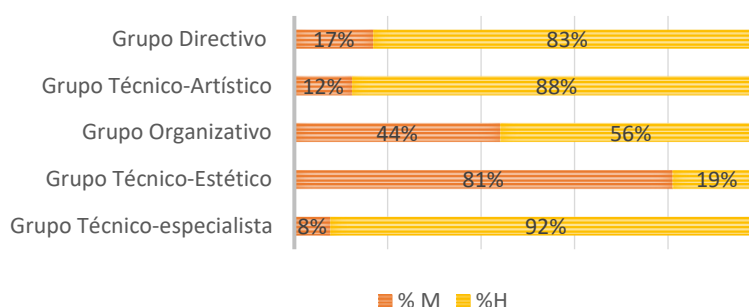
En cuanto a los grupos de alta representatividad de hombres, podemos observar un paralelismo entre sus actividades y el poder y, por otra parte, la alta tecnologización de ciertas áreas laborales. Grupo de Liderazgo, con un 79% de hombres, es el encargado de las principales decisiones que marcan el largometraje. Se decide el contenido y su realización por lo que la elección del tema tratado y, con ello, los valores que se van transmitir al espectador, quedan condicionados por ellos. Un grupo tan masculinizado de profesionales hace que la parte socializadora del cine quede limitada al androcentrismo. Se adopta un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza otro punto de vista, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito de experiencias.

El binomio “Hombre y Tecnología”, visibiliza la brecha digital de género (Castaño, 2008) existente en el sector cinematográfico. Los grupos altamente relacionados con los avances tecnológicos y digitales, como son el Técnico-Artístico y el Técnico-Especialista tienen una ocupación masculina del 85% y 97% respectivamente. Un dato que refleja este aspecto en el sector cinematográfico, se condensa a través del ejemplo del montaje. Esta profesión, históricamente, era desempeñada por una mayoría femenina puesto que, aparte de creativo, se trataba de un trabajo mucho más manual y organizativo. Pero con la introducción de los recursos tecnológicos y digitales fueron excluidas para abrir paso a su masculinización.

Si realizamos un desglose por género cinematográfico, no encontramos grandes diferencias. Este fenómeno se repite en todos los géneros cinematográficos como podemos ver a continuación.



Pirámide profesional en Documental



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En el género Ficción, encontramos que apenas hay representación femenina en el Grupo Técnico-Especialista (2%). La fuerza representativa de las mujeres se da en el Grupo Técnico-Estético con un 77% de presencia frente a una minoría masculina del 23%. El grupo Organizativo, de nuevo, muestra el porcentaje más cercano a la mitad con un 44% de mujeres versus al 56% de hombres. En el grupo Técnico-Artístico, el 16 % de las mujeres ocupan estos puestos y un porcentaje algo más elevado es conseguido en el Grupo Directivo con un 24 %.

Animación, que cuenta con menos profesionales y películas publicadas, reproduce en mayor medida la polarización de la pirámide. Aspecto que se ve acentuado por la no existencia del Grupo Técnico-Estético. Vemos una distribución equitativa en El Grupo Organizativo (50%-50%). Un 13% en el Técnico-Artístico y un 19% en el Grupo Directivo o de Liderazgo.

En el género Documental podemos observar que la distribución sexual horizontal es más acentuada. Adquiere un porcentaje mayor que la Ficción en el Grupo Técnico-Estético, y menores datos de representatividad en los Grupos Técnico-Artístico, 12% frente al 13 % y el 16% en Animación y Ficción, o del 17% en el Grupo de Liderazgo frente al 19% o 24% de Animación y Ficción.

Pese a pequeñas variaciones en porcentajes de representatividad de mujeres y hombres en los diferentes grupos de los diferentes géneros cinematográficos, vemos como se repiten ciertos patrones. La estructura jerárquica del sector cinematográfico proyecta una clara diferenciación sexual en sus cargos de mayor responsabilidad. La discriminación sexual de las mujeres en los grupos que conforman la cúspide de la pirámide refleja una segregación vertical del trabajo en la que las mujeres quedan recluidas en los puestos más bajos, lejos del poder. Además de protagonizar los grupos anclados en la base estructural, la segregación horizontal muestra grupos feminizados en los que sus actividades profesionales quedan vinculadas directamente con los roles asignados a éstas.

2. Comparativa de resultados años 2015-2016.

Una vez observados y analizados los datos obtenidos del estudio del sector cinematográfico español de la anualidad del 2016, vamos a rescatar los datos procedentes del informe realizado el año anterior. Poniendo en comparación los datos de ambos años se persigue realizar un estudio longitudinal que nos permita ver la evolución a lo largo de los años. De esta manera, se nos permite observar mediante los datos si se han producido cambios en el sector audiovisual.

Los datos que conformaron la muestra del estudio de 2015 fueron elaborados, de igual manera, a través de la publicación de las nominaciones a los Premios Goya. En este caso, la muestra total con la que se trabajó estaba formada por un total de 143 largometrajes de los cuales, 63 pertenecen al género Ficción, cinco de Animación y 75 Documentales. La muestra de 2016, es un poco más grande puesto que se han analizado un total de 154 largometrajes, divididos en 90 películas de Ficción, tres de Animación y 61 Documentales. En consecuencia a este incremento, el número de profesionales del sector también es mayor. En 2015 el cómputo total de personas fue de 1.876 y en 2016 se han contabilizado 2.270.

A continuación, se presenta una tabla comparativa donde se relacionan los porcentajes de representatividad, segregados por sexos, de los cargos laborales de mayor responsabilidad estudiados en el 2015 y 2016.

Tabla 7. Comparativa de resultados 2015-2016 segregada por cargos de responsabilidad y sexo

<i>DATOS GLOBALES</i>	<i>%M 2015</i>	<i>% M 2016</i>	<i>%H 2015</i>	<i>% H 2016</i>
<i>Producción</i>	24%	26%	76%	74%
<i>Dirección</i>	19%	16%	81%	84%
<i>Guion</i>	12%	17%	88%	83%
<i>Composición Musical</i>	5%	8%	95%	92%
<i>Dirección de Producción</i>	43%	44%	57%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	9%	2%	91%	98%
<i>Montaje</i>	25%	28%	75%	72%
<i>Dirección Artística</i>	44%	44%	56%	56%
<i>Diseño de Vestuario</i>	92%	83%	8%	17%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	75%	75%	25%	25%
<i>Sonido</i>	7%	7%	93%	93%
<i>Efectos Especiales</i>	11%	3%	89%	97%
<i>TOTAL</i>	26%	26%	74%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

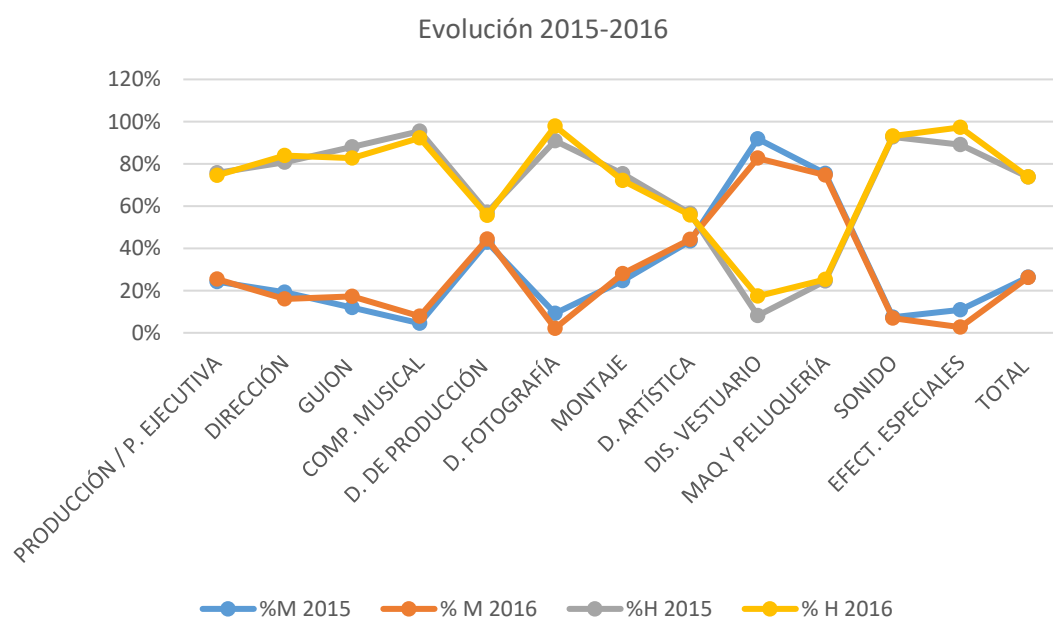
El primer dato llamativo lo encontramos en el cómputo total. El porcentaje de representatividad de mujeres tanto en el año 2015 como en el 2016 es de un 26%, y el de los hombres es de un 74%. Pese al incremento de largometrajes y personal activo, el porcentaje se muestra estático.

Si continuamos realizando la comparativa por cargos de responsabilidad podemos ver leves diferencias distribucionales, aunque los datos continúan caracterizándose por la estabilidad de los mismos. Comenzando por los datos cuya distribución anual de representatividad femenina coincide, encontramos las áreas de Dirección Artística (44%), Maquillaje y Peluquería (75%) y Responsable de Sonido (7%).

El aspecto positivo de la comparativa anual recae en que se observa un incremento en cinco de las 12 áreas. Este incremento podría adjetivarse como pequeño o leve ya que en la mayoría de los casos (4/5) los datos ascienden entre uno y tres puntos porcentuales destacando un área en la cual el incremento es de cinco puntos. La mejora de representación más alta ha sido el caso del área de Guion con el incremento porcentual de cinco puntos pasando de un 12% al 17%. En el cargo de Dirección de Producción, las mujeres en 2015 representaban el 43% y en 2016 representan un 1% más, es decir, un 44% del total. Producción o Producción Ejecutiva se ha visto incrementado en dos puntos pasando de representar del 24% al 26%. Un incremento del 3% se ve reflejado en los casos de Responsable de Montaje, que pasa de un 25% un 28%, y

Composición Musical, de un 5% a un 8%. Destacar que éste último fue el cargo menos representado por mujeres en el año 2015 pasando a estar en el cuarto puesto en 2016.

En contraposición, cuatro de las 12 áreas han decrecido entre tres y nueve puntos porcentuales. El mayor descenso porcentual es protagonizado por el cargo de Diseño de vestuario, lo cual es algo positivo porque es un área altamente feminizada, afirmación que no podemos mantener en el resto de descensos. De hecho, observamos que áreas ya de por sí más masculinizadas han tendido a polarizarse como son el caso de Efectos especiales y Dirección de Fotografía que han pasado de un 11% a un 3% y de un 9% a un 2% respectivamente. Finalmente, uno de los cargos de mayor importancia en cuanto a liderazgo y toma de decisión en el largometraje, ha sufrido un decrecimiento de 3 puntos. Dirección ha sido representada por un 19% en el año 2015 y con un 16% en el 2016.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Podemos ver que de un año a otro los porcentajes totales son idénticos, aunque en el interior de la estructura en su distribución por cargos de responsabilidad hay algunas variaciones. Encontramos áreas en las que las mujeres van escalando poco a poco mayores porcentajes de representatividad mientras que las áreas de mayor representatividad masculina tienden a radicalizarse.

Ambos resultados coindicen en mantener que nos encontramos ante una estructura laboral masculinizada dónde siete de las 12 áreas laborales son representadas por un porcentaje de hombres superior al 70%. Hablamos de Responsable de Montaje (75% en 2015-72% en 2016), Producción (76% -74%), Guion (88% -83%), Dirección (81% -84%), Composición Musical (85% -92%), Responsable de Sonido (93% ambos años), Efectos Especiales (87% -97%) y Dirección de Fotografía (91% -98%). Este conjunto de cargos, protagonizan los puestos más altos en la jerarquía laboral del sector, dejando los cargos feminizados en la base de dicha estructura. De un año a otro, observamos que los trabajos feminizados del sector son Diseño de vestuario (92% -83%) y Maquillaje y Peluquería (75%). Únicamente encontramos la existencia

de dos cargos que tienden su distribución a porcentajes parejos y son Dirección Artística (44%) y Dirección de Producción (43% -44%).

Si realizamos una comparativa diferenciando género cinematográfico vamos a ver que estos rasgos característicos se mantienen: amplia representación masculina en los totales y áreas altamente masculinizadas o feminizadas. Los porcentajes de representatividad de mujeres aumentan en los géneros de Ficción y Animación, pasando del 29% al 30% en el primero y del 9% al 18% en el segundo caso. En cambio, en el género Documental, la presencia de estas desciende de un 23% a un 18%. Es decir, en el caso de los largometrajes de ficción las mujeres aumentan su participación en un 1%, en Animación aumentan nueve puntos y en Documental descienden cinco puntos porcentuales respecto al año anterior.

Las áreas masculinizadas se mantienen con una representatividad masculina en: Responsable de Montaje, Producción, Guion, Dirección, Composición Musical, Responsable de Sonido, Efectos Especiales y Dirección de Fotografía. Las áreas feminizadas pertenecen a los cargos de Diseño de vestuario y Maquillaje y Peluquería, exceptuando en el caso en los que esta área no es relevante como ocurre en Animación. De nuevo, las áreas que tienden a la distribución igualitaria en base al sexo de las y los profesionales coinciden con los cargos de Dirección de Producción y Dirección Artística.

2.1. Comparativa por géneros cinematográficos 2015-2016

A continuación, vamos poner en relación los datos obtenidos de los estudios de ambos años diferenciados por género cinematográfico. El objetivo es tratar de ver si hay alguna diferencia significativa bajo este criterio.

En el género de Ficción vemos en el porcentaje final que la representatividad de las mujeres ha aumentado un 1%. No obstante, hay que recordar que en este apartado en 2015 se presentaron 63 largometrajes frente al 2016 que fueron 90, es decir hay una diferencia de 27 películas. El número de mujeres total pasa de 354 a 471, mientras que el de los hombres pasa de ser 871 a 1.125.

Tabla 8. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2016 segregada por cargos de responsabilidad y sexo

<i>FICCIÓN 2015-2016</i>	<i>%M 2015</i>	<i>% M 2016</i>	<i>%H 2015</i>	<i>% H 2016</i>
<i>Producción</i>	24%	28%	76%	72%
<i>Dirección</i>	16%	19%	84%	81%
<i>Guion</i>	12%	18%	88%	82%
<i>Composición Musical</i>	7%	7%	93%	93%
<i>Dirección de Producción</i>	39%	44%	61%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	5%	2%	95%	98%
<i>Montaje</i>	27%	30%	73%	70%
<i>Dirección Artística</i>	47%	45%	53%	55%
<i>Diseño de Vestuario</i>	95%	82%	5%	18%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	75%	75%	25%	25%
<i>Sonido</i>	6%	8%	94%	92%
<i>Efectos Especiales</i>	11%	2%	89%	98%
<i>TOTAL</i>	29%	30%	71%	70%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En este género vemos incrementos significativos en cargos de responsabilidad con influencia directa en el proceso de toma de decisión respecto al largometraje. Vemos incrementos desde el 3% al 6% en el Grupo Directivo. El mayor incremento de representatividad femenina es protagonizado en el Cargo de Guion pasando de ocupar el 12% en el 2015 al 18% en 2016. El segundo incremento de mayor significación está reflejado en el cargo de Dirección de Producción con 5 puntos sobre el porcentaje del año anterior pasando de un 39% a un 44%, acercándose a la distribución pareja entre mujeres y hombres. En los cargos de Dirección, Montaje y Responsable de sonido la presencia de las mujeres ascienden en un 3 %, alcanzando el 19%, 30% y 8% respectivamente.

Los porcentajes que no han variado de año a año se encuentran en los cargos de Composición Musical y Dirección Artística y Maquillaje y peluquería; mientras que Dirección de Fotografía ha descendido del 5% al 2%, Diseño de vestuario del 95% al 82% y Efectos Especiales del 11% al 2%.

En el año 2015 se realizaron un total de cinco largometrajes de Animación en los cuales trabajaron un 9% de mujeres y un 91% de hombres. En 2016, se presentaron tres largometrajes y la distribución sexual de la ocupación laboral ha sido de un 18% de mujeres y un 82% de hombres.

Tabla 9. Comparativa de resultados en Animación 2015-2016 segregada por cargos de responsabilidad y sexo

<i>ANIMACIÓN 2015-2016</i>	<i>%M 2015</i>	<i>% M 2016</i>	<i>%H 2015</i>	<i>% H 2016</i>
<i>Producción</i>	11%	22%	89%	78%
<i>Dirección</i>	0%	25%	100%	75%
<i>Guion</i>	0%	0%	100%	100%
<i>Composición Musical</i>	0%	25%	100%	75%
<i>Dirección de Producción</i>	20%	50%	80%	50%
<i>Dirección de Fotografía</i>	0%	0%	100%	0%
<i>Montaje</i>	0%	33%	100%	67%
<i>Dirección Artística</i>	0%	0%	100%	100%
<i>Diseño de Vestuario</i>	100%	0%	0%	0%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	0%	0%	0%	0%
<i>Sonido</i>	0%	0%	100%	100%
<i>Efectos Especiales</i>	25%	0%	75%	100%
<i>TOTAL</i>	9%	18%	91%	82%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

El caso de Animación aparece un aumento porcentual de la representatividad de las mujeres de un 9% alcanzando en el último año un 18%. En el año 2015, el porcentaje de mujeres ha sido menor en comparación con los otros géneros cinematográficos, mientras que en el 2016 ha conseguido equipararse con el porcentaje de Documental. Cabe indicar que la producción anual de este género es baja: cinco películas en el 2015 y tres películas en el 2016, por lo que la modificación producida por una persona altera significativamente el resultado porcentual. No obstante, el resultado en cuanto a representatividad de mujeres es positivo. Como veremos a continuación, cuando la producción de largometrajes de un género disminuye, la contratación de mujeres se puede ver doblemente perjudicada.

Aspecto importante a resaltar en los largometrajes de Animación es que en cinco áreas la presencia femenina se ha elevado entre un diez y un 33%. En Producción han pasado de representar el 11% al 22% y en Dirección de Producción se ha pasado de un 20% en 2015 a llegar al 50% en 2016. Es importante el reflejo de los datos que señalan categorías en las que no había presencia femenina como en Dirección o Montaje y en esta última anualidad, se han hecho presentes en un 25% y un 33% respectivamente.

Cargos 100% masculinizados ambos años son: Guion, Sonido y Dirección Artística, cuya función en el resto de géneros es considerada como un área pareja en cuanto a distribución sexual de sus profesionales. En contraposición indicar que en Animación no hay cargos feminizados a excepción de Diseño de Vestuario en el 2015.

En el género Documental es en el único de los géneros donde la presencia de mujeres se ha visto reducida de un año para otro. En el 2015 las mujeres representaban un 23% del total y en el 2016 dicha representatividad se ha visto reducida en cinco puntos resultando el 18%.

Tabla 10. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016 segregada por cargos de responsabilidad y sexo

<i>DOCUMENTAL 2015-2016</i>	<i>%M 2015</i>	<i>% M 2016</i>	<i>%H 2015</i>	<i>% H 2016</i>
<i>Producción</i>	28%	20%	72%	80%
<i>Dirección</i>	25%	11%	75%	89%
<i>Guion</i>	14%	16%	86%	84%
<i>Composición Musical</i>	0%	7%	100%	93%
<i>Dirección de Producción</i>	53%	44%	47%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	15%	2%	85%	98%
<i>Montaje</i>	24%	24%	76%	76%
<i>Dirección Artística</i>	25%	50%	75%	50%
<i>Diseño de Vestuario</i>	63%	100%	38%	0%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	78%	75%	22%	25%
<i>Sonido</i>	11%	6%	89%	94%
<i>Efectos Especiales</i>	0%	8%	100%	92%
<i>TOTAL</i>	23%	18%	77%	82%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En este caso se ha descendido en 6 de las 12 áreas de responsabilidad estudiadas. En Producción ha pasado del 28% al 20%, en Dirección del 25% al 11% con un decrecimiento de 14 puntos, del 53% al 44% en Dirección de Producción, bajando 13 puntos se ve afectado el cargo de Dirección de Fotografía y, finalmente, Maquillaje y Peluquería ha descendido en un 3% y Responsable de Sonido un 5%.

El número de largometrajes Documental también se ha reducido en cuanto a su producción, pasando de la presentación de 75 a 61 en este último año, lo cual se ve reflejado que las mujeres han sido las más perjudicadas con ello puesto que la representatividad ha bajado de un 23% a un 18%.

III. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO ESPAÑOL

El sector cinematográfico es un sector laboral ampliamente masculinizado en sus cargos de responsabilidad cuya distribución sexual está conformada por un 26% de representación de mujeres frente 74% de hombres. Y, a través del desglose por cargos de responsabilidad, vamos viendo que, en la mayoría de los cargos estudiados, apenas hay representación de mujeres a excepción de unas pocas profesiones que están altamente feminizadas.

Las áreas feminizadas dentro del sector cinematográfico son Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario cuya presencia de mujeres es del 75% y 83% respectivamente. El siguiente cargo con más representatividad de mujeres coincide con la Dirección de Producción y Dirección Artística con un 44% en ambos casos.

Estos datos revelan la existencia de una segregación horizontal de género en su estructura ocupacional. Se vislumbra una gran polaridad de diferenciación sexual en la mayoría de los cargos.

Las áreas de trabajo citadas anteriormente hacen referencia a las áreas feminizadas cuyas características principales son las actividades vinculadas con el cuidado, la estética, la organización y planificación las cuales socialmente están vinculadas con los valores asignados tradicionalmente a la figura de la mujer. A medida que vamos escalando y acercándonos a los puestos de poder, el número de mujeres desciende vertiginosamente hasta encontrar en el grupo que ejerce el liderazgo cinematográfico un 26% de mujeres en Producción, 16% en Dirección y un 17% en Guion.

En el caso de las representatividades masculinas, obtenemos los mayores porcentajes en Dirección de fotografía (98%), Efectos Especiales (97%), Sonido (93%) y Composición Musical (92%). Cargos directamente relacionados con el carácter creativo, artístico y digital. Posteriormente, en mayor representatividad de hombres aparecen los cargos vinculados directamente con el liderazgo y la toma de decisión Dirección (84%), Guion (83%) y Producción (74%). Lo que nos hace ver la ocupación de las estructuras de poder dentro del sector también tienen género.

Las áreas laborales con mayor representatividad de mujeres corresponden con profesiones situadas en la base de la pirámide jerárquica, lo cual pone de manifiesto las relaciones de poder. La mayor representatividad de mujeres queda anclada en ocupaciones alejadas de los procesos de toma de decisión y de liderazgo; lo que nos lleva a detectar la segregación vertical. Bajo el análisis por grupos profesionales, obtenemos que las mujeres ocupan el 78% del Grupo Técnico-Estético situado en esa base piramidal. El grupo Organizador está formado por un 44% de mujeres. El grupo superior, Técnico-Artístico, tiene una representatividad del 15% de mujeres y del 85% de hombres. Los cargos que forman este grupo son aquellos que comienzan a condicionar el producto a través de la edición, el sonido, fotografía o música y donde además hay una alta especialización y tecnologización del trabajo. Finalmente, al grupo de liderazgo solo acceden 21% de mujeres.

A través de la disposición de datos con perspectiva de género se desvela la discriminación sexual que sufren las mujeres en este sector. Hay que hablar de discriminación sexual por la existencia de barreras. Unas barreras que hacen que las mujeres queden supeditadas a puestos de

menor responsabilidad y con menor poder de cambio. Que las mujeres queden desvinculadas de los procesos donde se deciden los aspectos trascendentales de los largometrajes conlleva, además, que los productos culturales que llegan al público están contados bajo un único prisma. El cine es un agente socializador que se nutre de los valores culturales e imprime cultura. Por ello, que con una representatividad tan baja de profesionales mujeres en los puestos decisivos, es complicado cambiar el androcentrismo que gira tanto en el entorno cinematográfico como en el social.

No olvidemos que el cine es influenciado por la cultura en la que se encuadra, a la vez que influencia con sus creaciones. Cine y sociedad se entrelazan en un proceso dialectico de influencia bidireccional. Por ello, que el sector cinematográfico se transforme en términos de igualdad puede propiciar que la sociedad, en general, avance también en estos términos.

Es en este punto donde han de entrar las instituciones gubernamentales y emprender políticas destinadas a combatir las desigualdades que encontramos en el sector cinematográfico español. En la comparativa entre el 2015 y 2016 vemos como la fotografía que obtenemos de la distribución sexual de este ámbito laboral es completamente estática signo de que a menos que se fueren cambios la desigualdad no se va a ir disminuyendo.

Capítulo II:

Las mujeres y la economía en la industria cinematográfica

En este capítulo agrupamos dos objetivos del estudio que tienen relación directa con la disposición económica del sector cinematográfico. Aquí trataremos los siguientes temas:

- (1) Coste reconocido de los largometrajes en los que las mujeres desempeñan el papel de directoras
- (2) Largometrajes dirigidos por mujeres que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas

OBJETIVO 1:

COSTES RECONOCIDOS DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES

I. INTRODUCCIÓN AL OBJETIVO 1

Con este objetivo pretendemos realizar un análisis sobre los costes medios reconocidos por el ICAA de las producciones españolas. En base a esta información se pretende determinar las posibles diferencias en función del sexo de los costes que manejan los profesionales encargados de la dirección de los largometrajes calificados durante la anualidad del 2015 y 2014. Apuntalar, desde este momento, que a lo largo del capítulo haremos referencia, en todo momento, a los costes reconocidos por el ICAA independientemente de que utilicemos, por simplificación, alusión a los costes.

El reconocimiento de los costes de los largometrajes es necesario para poder acceder a las ayudas públicas y dependiendo de la relación del presupuesto de gastos que se presente, se obtiene un importe económico para su financiación u otro.

En este aspecto lo que hemos de resaltar es la diferencia entre el coste reconocido y el presupuesto real de la película ya que, la diferencia de importes entre ambos puede ser muy elevada. El presupuesto de la película plasma el gasto supuesto que va a suponer la producción del largometraje, mientras que, el reconocimiento de costes presentados al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA), puede ser muy diferente al presupuesto en función de varias variables, entre ellas si se trata de coproducciones, ya que solo se reconoce el coste de la parte española.

En este apartado nos centramos en los costes reconocidos como dato a estudiar, ya que no ha sido posible el acceso a los presupuestos reales. De esta manera, tratamos de hacer un trabajo de aproximación a lo gastado e invertido en los largometrajes españoles. Aplicando el enfoque de género, los datos son segregados por sexo para poder desvelar si existe alguna diferencia entre los costes reconocidos de los largometrajes que son dirigidos por mujeres y los que son dirigidos por hombres.

Para poder alcanzar este objetivo se ha realizado una petición de datos sobre los costes reconocidos al ICAA. En un primer lugar, incluimos en la solicitud también los datos del año 2016, pero al no estar estos completados y por tanto no ser representativos, se ha decidido centrarnos en datos de años en los que teníamos los datos de costes reconocidos de todas las películas presentadas. Por ello, presentamos los datos de 2014 y 2015, tratando de identificar dinámicas de cambio segregadas por sexo.

En los datos recibidos se presenta el título de las películas, el género cinematográfico al que pertenecen (Ficción, Animación y Documental), el nombre y apellidos de las y los directores y el reconocimiento de coste que ha acreditado cada película. Con estos datos, se ha procedido a calcular los costes reconocidos totales y los costes medios de las películas realizadas en España durante los años de referencia.

Una vez extraídos los datos globales, se procede a calcular el coste de las películas en las que participan, al menos, una mujer en el equipo de dirección y, posteriormente, calculamos el coste medio reconocido en base al número de películas en las que las directoras han estado representadas. De igual manera, se extraen los datos de las películas en las que no han participado mujeres, es decir, los casos en los que el o los directores son únicamente varones. Con la comparativa de los datos segregados por sexo, lo que vamos a obtener es la diferencia media de los costes reconocidos.

Por otra parte, los datos también van a ser presentados subdivididos por género cinematográfico a fin de poder desvelar otras posibles desigualdades.

Tras presentar los datos de 2014 y 2015 se va a poder dar continuidad a la información ya facilitada por el ICAA que refieren a 2011, 2012 y 2013. De esta manera, y para finalizar este objetivo, se va a realizar un histórico de datos que comprende un intervalo temporal de los 5 años, a fin de conocer y comparar las posibles dinámicas y evolución.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En los datos referidos al 2015, contamos con un total de 81 largometrajes calificados, conformado por 66 películas de ficción, 5 de animación y 10 documentales. De ellos, 12 tienen representatividad femenina en el cargo de dirección y los 69 restantes tiene representatividad de hombres en el mismo cargo.

Tabla 11. Datos segregados por sexo referidos al número de largometrajes de 2015, total de costes reconocidos y coste medio.

2015	T	M	H
<i>nº total</i>	81	12	69
<i>Coste Total</i>	173.820.356,4€	17.361.659,85 €	156.458.696,54 €
<i>Coste Medio</i>	2.145.930,33 €	1.446.804,99 €	2.267.517,34 €
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	820.712,35 €		

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA

Si nos centramos en los costes reconocidos, vemos en la tabla que en el 2015 se contabiliza un importe total de 173.820.356, 4 €. El coste medio de un film queda fijado en 2.145.930,33 €. En los títulos dirigidos por mujeres, el reconocimiento medio resulta de 1.446.804,99 €. En cambio, los largometrajes dirigidos por hombres superan la media, situando su coste medio en 2.267.517,34 €. Por ello, obtenemos que los largometrajes dirigidos por mujeres cuentan con un coste medio reconocido de 820.712,35 € menos que los trabajos dirigidos por hombres.

En la comparativa de datos segregados por género cinematográfico, como vemos en las tablas presentadas a continuación, se pone de manifiesto que el género que cuenta con mayor media de costes es el de animación con 3.035.448,80 €, seguido por ficción con un coste medio de 2.360.999,39 € y, en último lugar, el documental con 281.715,27 €.

Tabla 12. Datos segregados por sexo y género cinematográfico, total de costes reconocidos y coste medio.

<i>ficción</i> 2015	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Animación</i> 2015	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<i>nº total</i>	66	10	56	<i>nº total</i>	5	0	5
<i>Coste Total</i>	155.825.959,7 €	16.872.820,23 €	138.953.139,47 €	<i>Coste Total</i>	15.177.244,02 €		
<i>Coste Medio</i>	2.360.999,39 €	1.687.282,02 €	2.481.306,06 €	<i>Coste Medio</i>	3.035.448,80 €		
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	794.024,04 €			<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	0€		

<i>Documental 2015</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<i>nº total</i>	10	2	8
<i>Coste Total</i>	2.817.152,67 €	488.839,62 €	2.328.313,05 €
<i>Coste Medio</i>	281.715,27 €	244.419,81 €	291.039,13 €
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	46.619,32 €		

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA

El género de animación, que cuenta con la media superior de costes, no tiene representatividad de mujeres directoras. En el de ficción, los títulos con dirección de mujeres representan el 15% del total y, en cuanto a porcentaje de costes con el que trabajan es del 11%. En los documentales la representatividad de éstas es del 20% y su porcentaje de costes frente al total es del 17%.

En el año 2015 identificamos una brecha de género que cruza la variable de la media de costes reconocidos y el género cinematográfico. Extraemos a modo de conclusión que la dirección de mujeres está más representada en los géneros cuyos costes son inferiores. A medida que ascendemos en baremos económicos la representatividad de mujeres desciende.

Los datos de 2014 muestran un total de 79 largometrajes con datos de reconocimiento de sus costes, de los cuales, 18 han contado con, al menos, una mujer en el equipo de dirección y 61 han sido dirigidos por hombres. Los costes reconocidos totales de las 79 películas ascienden a 125.705.591,04€, lo que supone que de media, cada largometraje, quedaría fijado en 1.591.210,01€.

Tabla 12. Datos segregados por sexo referidos al número de largometrajes de 2014, total de costes reconocidos y coste medio.

<i>2014</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<i>nº total</i>	79	18	61
<i>Coste Total</i>	125.705.591,04€	19.701.460,2€	106.004.130,81€
<i>Coste Medio</i>	1.591.210,01€	1.094.525,57€	1.737.772,64€
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	643.247,07€		

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA

Al segregar estos datos por sexo, calculamos que la media de los costes reconocidos de los largometrajes con dirección femenina es de 1.094.525,57€ mientras que el dato referente a la media de costes de películas dirigidas por hombres es de 1.737.772,64€. En el año 2014, encontramos que la media de costes reconocidos entre las producciones dirigidas por mujeres y

hombres se diferencian en 643.247,07€, siendo las mujeres las que cuentan con costes menores respecto a los hombres.

Añadiendo la variable género cinematográfico, obtenemos que, del total de las 79 películas, 54 de ellas son de ficción, 7 de animación y 18 largometrajes documentales. La diferencia media entre los costes reconocidos muestran que en ficción, las producciones de directoras cuentan con 779.381,71 € menos que los hombres. En Animación, este dato corresponde a una diferencia de 727.904,04 € y, en el caso de los documentales la diferencia media es de 159.720,46 €.

Tabla 13. Datos segregados por sexo y género cinematográfico, total de costes reconocidos y coste medio.

<i>Ficción</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Animación</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<i>nº total</i>	54	10	44	<i>nº total</i>	7	1	6
<i>Coste Total</i>	113.270.826,86 €	14.625.561,44 €	98.645.265,42 €	<i>Coste Total</i>	7.347.722,73 €	425.756,93 €	6.921.965,80 €
<i>Coste Medio</i>	2.097.607,90 €	1.462.556,14 €	2.241.937,85 €	<i>Coste Medio</i>	1.049.674,68 €	425.756,93 €	1.153.660,97 €
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	779.381,71 €			<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	727.904,04 €		

<i>Documental</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>
<i>nº total</i>	18	7	11
<i>Coste Total</i>	5.087.041,45 €	1.295.045,27 €	3.791.996,18 €
<i>Coste Medio</i>	282.613,41 €	185.006,47 €	344.726,93 €
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	159.720,46 €		

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA

En el análisis de 2014 nos damos cuenta, de nuevo, de que los costes de las películas dirigidas por mujeres están muy por debajo de la media de los costes de los largometrajes dirigidos por sus compañeros hombres. Esto se repite en todos los géneros cinematográficos mostrando, además, que la representatividad de mujeres directoras es mayor en el género cuyos costes de producción son menores. Vemos que la representatividad de directoras en documental corresponde al 39% del total mientras que, en ficción y animación, su representatividad descienden al 13% y 14% respectivamente.

Este aspecto es de gran importancia puesto que nos ofrece correlación entre la variable género y costes, mostrando que hay más presencia de mujeres directoras en los géneros cinematográficos en los que son necesarios menores costes monetarios mientras que, a medida que el coste se incrementa, la presencia de directoras desciende.

1.1. Histórico del coste medio de largometrajes segregado por sexos.

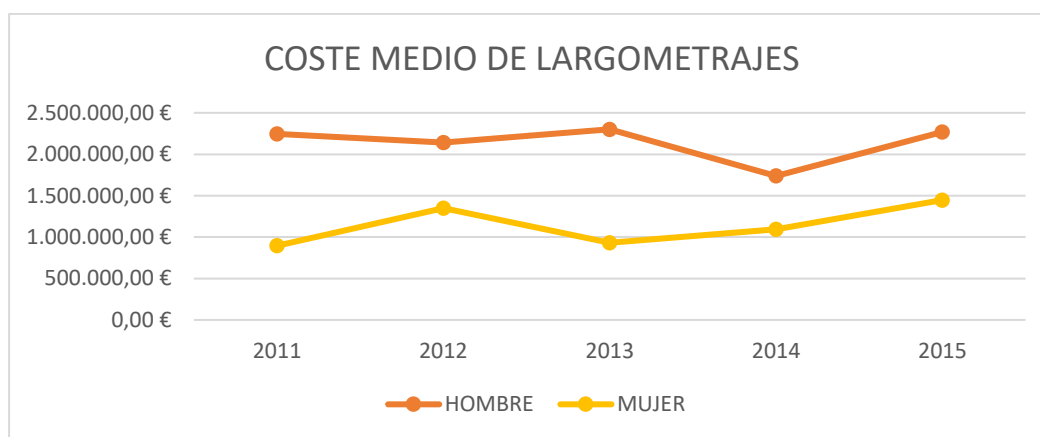
En este apartado nos disponemos a realizar un histórico en base a los costes medios reconocidos que se han realizado desde el 2011 a 2015. De esta manera, se trata de poder identificar tendencias evolutivas en cuanto a los costes y sexo del profesional en la dirección del largometraje

Tabla 14. Datos segregados por sexo y coste medio desde 2011 a 2015.

<i>COST.MEDIO</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>HOMBRES</i>	2.247.072,58 €	2.142.809,32 €	2.301.115,29 €	1.737.772,64 €	2.267.517,34 €
<i>MUJERES</i>	895.195,10 €	1.348.303,97 €	931.484,02 €	1.094.525,57 €	1.446.804,99 €
<i>DIFERENCIA</i>	1.351.877,48 €	794.505,35 €	1.369.631,27 €	643.247,07 €	820.712,35 €

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA

Como hemos venido observando en los datos de 2014 y 2015, los títulos dirigidos por mujeres han presentado costes económicos más bajos que los dirigidos por hombres y este aspecto también se repite en los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Como podemos ver en el histórico de datos las mujeres directoras siempre han contado con una media presupuestaria inferior a la de sus compañeros análogos.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

El coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres ha fluctuado a lo largo de estos años con un dato de máxima de 1.446.804,99€ en el año 2015. En el caso de los hombres, ha tendido a mantenerse en los tres primeros años y, después de un descenso reflejado en 2014, ha aumentado hasta llegar a su máximo de 2.267.517,34 €. La media máxima de costes en los largometrajes de mujeres no llega, en ningún momento, a igualarse al mínimo histórico de la media de los largometrajes dirigidos por hombres.

III. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LOS COSTES RECONOCIDOS DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES

Como indicábamos en la introducción de este objetivo, hemos trabajado con la relación de datos referentes al reconocimiento de costes que las películas españolas presentan al ICAA con el fin de acceder a las subvenciones. Lo ideal hubiera sido disponer de los presupuestos reales de los largometrajes a fin de conocer las diferencias económicas exactas que hay entre las películas dirigidas por mujeres u hombres. Debido a la dificultad que plantea el acceso a los presupuestos, hemos trabajado con los costes reconocidos asumiendo que la diferencia entre coste reconocido y presupuesto puede llegar a ser abismal en algunos casos.

Tomamos el análisis diferencial entre los costes reconocidos de largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres, como una aproximación a los presupuestos. Y pese a estas limitaciones de los datos, que hacen referencia a los recursos económicos con los que cuentan los profesionales, los resultados ya son bastante significativos.

Todos los años estudiados en los que hemos obtenido información relativa al coste de los largometrajes, presentan una diferencia notoria si tenemos en cuenta el sexo del profesional de dirección. A lo largo de todos estos años, los títulos de películas dirigidas por mujeres han tenido una media de costes reconocidos inferior a la de los hombres, cuya diferencia se traduce en 995.994,70 €

Hemos realizado, también una diferenciación por géneros cinematográficos en los datos relativos al 2014 y 2015. De este análisis extraemos una jerarquía que pone de manifiesto los géneros cinematográficos y su relación con la cantidad media de costes que se utilizan para realizar unos u otros. Obtenemos que los largometrajes de animación son los que mayor coste presentan, seguido por los de ficción y documental.

Este aspecto resulta de gran interés si nos acercamos a conocer la representatividad de mujeres directoras que trabajan en cada género. Animación, situado en la cúspide en cuanto a su relación con la media de costes, no presenta directoras en la muestra de largometrajes de 2015 y tan sólo una representatividad del 14% en 2014. En el género de ficción, situado en el intermedio de esta jerarquía, las mujeres tienen una mínima representatividad, con un 15% en el 2015 y un 13% en 2014. Y, finalmente, en la base, es donde encontramos la presencia más alta de títulos dirigidos por mujeres, representadas éstas en 2015 con un 20% y, en 2014, con un 39% y en cuyos casos, los costes medios de producción son más bajos. Es decir, más presencia de mujeres a menor volumen monetario. A media que vamos ascendiendo en género y costes, la representatividad de mujeres se ve reducida.

Concluimos la existencia de una brecha económica de género en esta aproximación a los costes, sin olvidar que este dato, si se hubieran podido analizar los presupuestos totales, podría aumentar significativamente estas desigualdades encontradas. Este aspecto es de fundamental interés para conocer con exactitud la relación entre el sexo de las y los profesionales del sector y su relación con la economía del mismo.

El reconocimiento de costes también nos pone en el contexto de las ayudas públicas ya que, en función a éstos, van a poder tener o no acceso a los diferentes tipos de ayudas y, determinan también la subvención que se obtendrá.

OBJETIVO 2

LARGOMETRAJES DE MUJERES DIRECTORAS QUE HAYAN SIDO COMPRADOS O COPRODUCIDOS POR TELEVISIONES GENERALISTAS.

I. INTRODUCCIÓN AL OBJETIVO 2

El objetivo trata de conocer el papel de las televisiones generalistas como coproductoras de largometrajes en España. Las tres televisiones generalistas a estudiar son RTVE, cuya organización y propiedad es competencia del estado, es decir, es una cadena pública, y, como empresas privadas, incluiremos Atresmedia Cine y Telecinco Cinema. Se pretende conocer si estos agentes de compra de derechos y coproductores apoyan largometrajes liderados tanto por hombres como por mujeres. Procedemos a conocer los títulos a los que han apoyado estas empresas, pública o privadas, y de ahí extraeremos el sexo de los profesionales que ocupan los cargos de dirección.

Para ello, se han solicitado y buscado los datos de coproducción de las empresas correspondientes. En los casos de las empresas privadas, la manera de proceder ha sido mediante el acceso a las webs oficiales donde publican y reconocen las películas coproducidas. En este punto encontramos una limitación de datos puesto que estas compañías han podido respaldar más películas de las que aparecen en sus páginas, no obstante, y pese a esto, consideramos la visibilidad de sus apoyos como un dato de relevancia. En el caso de la empresa pública, los datos han sido facilitados directamente por la propia institución, indicando cuántos largometrajes han sido dirigidos por mujeres y cuantos por hombres.

La metodología empleada para la consecución del objetivo es de carácter cualitativo puesto que trata de conocer el número y porcentaje de los largometrajes que han sido coproducidos o cuyos derechos hayan sido comprados por las televisiones generalistas. La segregación por sexo de los profesionales continúa siendo la variable que vertebra el objetivo a fin de detectar posibles diferencias y realizar comparativas en base a esta variable.

La acotación temporal a la que aludimos se centra en los años 2015 y 2016. De esta manera, se trata de ver si existen o no, incrementos o descensos en la representatividad de las mujeres dentro de las coproducciones de las televisiones generalistas. Este apartado fundamenta su importancia no sólo en el fuerte poder de financiación que estas empresas tienen, sino que, también, hemos de tener en cuenta que actúan como propios agentes de publicidad de las películas en las que colaboran. Actuarían cubriendo dos partes imprescindibles en el proceso cultural que son la financiación económica y la publicitación de los largometrajes respaldados.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos que han sido facilitados por RTVE nos muestran que, durante el 2016, esta cadena, participó en 34 largometrajes con una inversión total de 15.080.000 €. Del total de estas

producciones, 8 de ellas fueron dirigidas por mujeres y 26 por hombres. En el caso de las televisiones privadas, manejamos un total de 18 largometrajes y sólo en uno de ellos encontramos dirección por parte de mujeres. Atresmedia Cine ha participado en 14 películas, una de ellas dirigida por una mujer. En el caso de Telecinco Cinema, encontramos la coproducción de 4 largometrajes dirigidos en su totalidad por hombres.

En la tabla en la que se agrupan las coproducciones de las televisiones generalistas vemos que, del total, las mujeres directoras representan el 17% frente al 83% que representan los hombres directores. Estos porcentajes refieren a la representatividad extraída a raíz de la presencia de 52 profesionales en dirección, de los cuales 9 han sido mujeres y 43 hombres.

Tabla 15. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

2016	M	H	T	M%	H%
RTVE	8	26	34	24%	76%
A3M	1	13	14	7%	93%
T5	0	4	4	0%	100%
TOTAL	9	43	52	17%	83%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En los datos referidos al 2015, obtenemos una representatividad del 16% de mujeres directoras y un 85% de hombres en el mismo cargo. Los largometrajes que han sido apoyados han contado con un total de 44 personas en el cargo de dirección, de las cuales 7 han sido mujeres y el resto, que asciende a 37 profesionales, han sido hombres. Ambos años muestran que las grandes productoras de televisión apoyan un cine mayormente de hombres bajo el prisma de la dirección.

Desglosando los datos del 2015 por cadena generalista vemos que RTVE y Atresmedia Cine si se han apoyado largometrajes en cuyo cargo de dirección han intervenido mujeres, mientras que Telecinco Cinema mantiene su no representación de mujeres directoras. RTVE compró los derechos de 5 largometrajes dirigidos por mujeres, que representan el 14% total. En el caso de Atresmedia Cine, vemos que, del total de profesionales que dirigieron sus coproducciones, se apoyó a dos directoras, representando un 40%.

Tabla 16. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas de 2015 segregados por sexo

2015	M	H	T	M%	H%
RTVE	5	30	35	14%	86%
A3M	2	3	5	40%	60%
T5	0	4	4	0%	100%
TOTAL	7	37	44	16%	85%

Fuente: elaboración propia basada en a datos facilitados por el ICAA

En 2015 y 2016, vemos que Telecinco Cinema no ha coproducido, en ninguno de los dos años estudiados, películas dirigidas por mujeres.

Si ponemos en relación los datos de un año y otro, los porcentajes de representatividad de mujeres directoras sólo varían en un punto, aumentando del 16% en 2015, al 17% en 2016. Las televisiones generalistas apoyan la financiación del cine español bajo un criterio aparentemente

neutro, sin perspectiva de género, y eso hace que el apoyo sea percibido por los títulos dirigidos por hombres representando el 83% de la inversión económica.

Un aspecto que no se nos puede olvidar a la hora de acercarnos al análisis de este objetivo, es que la vinculación económica existente entre el sector cinematográfico y las grandes cadenas de televisión, esta reglada por ley. La Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual. Esta ley hace alusión, de manera explícita, a que las cadenas de televisión deben invertir, al menos, un 5% de sus ingresos anuales en películas cinematográficas. En el caso concreto de la cadena pública, esta cifra aumenta al 6%. Por ello, ambas cadenas están obligadas a fomentar y apoyar las producciones españolas.

Esto nos ofrece un marco de interpretación que refleja que las políticas, o leyes, no están transversalizadas bajo políticas de género. Se aplican las leyes bajo un lenguaje–aparentemente–neutro. Pero hablamos de neutros masculinos, en los que las mujeres no consiguen apenas representatividad. A través de la invisibilidad de estos aspectos, se reproducen los esquemas de dominación vigentes. Lo que se trata de puntualizar en este apartado es que, al igual que las cadenas generalistas están comprometidas legalmente con el fomento de la cultura, han de estar también comprometidas legalmente con el fomento de la igualdad.

Nos referimos a que no es suficiente con políticas en las que se ayude al cine en términos generales, de nuevo, es necesaria la segregación por sexo para sacar a la luz la desigualdad. Si esto no se tiene en cuenta desde la base del planteamiento de políticas y criterios de selección de los proyectos, se continúa reproduciendo y perpetuando la discriminación sexual que se da en los cargos de alta responsabilidad y liderazgo de la estructura laboral cinematográfica.

En la industria cinematográfica la financiación se convierte en un eje imprescindible para sacar adelante los proyectos y que estos cuenten con dotaciones presupuestarias que permitan la producción de calidad. No es suficiente el talento, el dinero condiciona el producto y las televisiones generalistas, como empresas productoras o coproductoras, aportan capital y respaldan sus apuestas con fuertes campañas publicitarias que hacen despegar y acercar los largometrajes al público general.

Por la parte de la publicitación de los largometrajes, las cadenas coproductoras articulan todo un engranaje publicitario con el objetivo de sacar rentabilidad a sus inversiones. Por ello, cada vez con más frecuencia, podemos ir observando cómo se introducen sus promociones en los diferentes programas, llegando con ello a los espectadores y atrayéndoles a las salas de cine. Muchas de las películas más exitosas, en este aspecto, han sido estas coproducciones. Como ejemplo, simplemente nombrar, en el 2016, la coproducción con Telecinco Cinema en *Un monstruo viene a verme* con un presupuesto aproximado de 26.648,661€, que consiguió 4.629.392 espectadores. O *Palmeras en la nieve*, coproducida por Atresmedia Cine en 2015, con un presupuesto aproximado de 15.115.326 euros y un resultado de 2.341.694 espectadores.

Como podemos ver, obtener el respaldo coproductor de alguna de las cadenas televisivas, repercute en el éxito del trabajo realizado puesto que se facilitan los medios para ello: dinero y soporte publicitario. No obstante, la posibilidad de ser apoyado por las televisiones generalistas no es igual para mujeres directoras que para hombres. Las mujeres, por tanto, quedan fuera de las elites de la industria cinematográfica.

III. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LOS LARGOMETRAJES DE MUJERES DIRECTORAS QUE HAYAN SIDO COMPRADOS O COPRODUCIDOS POR TELEVISIONES GENERALISTAS

Las principales cadenas generalistas que actúan como agentes coproductores, se convierten en un agente potencializador de cine español. RTVE, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema han apoyado en el 2016 un total de 52 largometrajes. La representatividad de las mujeres que han sido apoyadas por alguna de estas empresas en el 2016, es del 17% frente al 83% de hombres directores.

RTVE, empresa de dominio público, junto con Atresmedia Cine son las únicas cadenas que en 2016 han apoyado largometrajes liderados por mujeres. Telecinco Cinema, no ha coproducido ningún título bajo la dirección de mujeres, todas sus coproducciones han avalado largometrajes dirigidos por hombres.

Los datos del estudio referente al 2015 no difieren apenas de los resultados del 2016. Si bien el porcentaje de representatividad de mujeres fue de un 16%, encontramos que, de nuevo, el apoyo proviene de las mismas cadenas. Telecinco Cinema, mantiene una constante de no apoyo al cine con mujeres en el cargo de dirección puesto que todos sus proyectos de 2015 y 2016 han avalado títulos dirigidos por hombres.

Las televisiones generalistas tienen un papel inversor muy importante dentro de la industria cinematográfica. Este papel viene determinado por La Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual tal como antes indicábamos. Se considera, por tanto, que estos agentes han de fomentar el cine español. Como vemos en los resultados del estudio, fomentan un cine androcéntrico.

Están obligados a fomentar el cine, pero también existe una ley que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y vemos como ésta no actúa transversalmente en las políticas de fomento del cine.

Capítulo III:
**Representatividad de las mujeres en los
diferentes tipos de reconocimiento
públicos: Premios y Festivales**

I. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO III

En este apartado del estudio se pone el foco de atención sobre los reconocimientos públicos del sector cinematográfico. Para ello se han seleccionados dos tipos de celebraciones relacionados directamente con el reconocimiento y la valoración de las aportaciones de las y los profesionales del sector. Los dos grandes grupos de certámenes escogidos, a través de los cuales los profesionales del sector reciben reconocimiento público, son premios y festivales.

Al igual que en el resto de los objetivos, utilizaremos la perspectiva de género a través del desglose de los datos obtenidos atendiendo al sexo de las personas que han sido reconocidas por su labor profesional. De esta manera los datos se presentan en relación a ambos sexos, dando la oportunidad de realizar comparativas para ver si un sexo u otro ha sido más galardonado o premiado por su trabajo.

Como en el resto de los objetivos, se incluyen los largometrajes ya sean de ficción, documental o animación. En cuanto a la acotación temporal, se procede a estudiar los premios y eventos celebrados en el 2016 aunque posteriormente se destina un segundo objetivo a realizar una comparativa entre los resultados obtenidos del 2016 frente a los del 2015. Para ello, se procede a la unificación de criterios en la recogida de datos.

Los tipos de reconocimientos públicos quedan organizados en tres bloques: Premios de carácter nacional, Festivales nacionales y Festivales celebrados en el extranjero.

Los Premios de carácter nacional los conforman el Premio Nacional de Cinematografía, El Goya de Honor y La Medalla de Oro de la Academia de Cine, por ser estos los premios de mayor estatus a nivel nacional. En este apartado se presta atención al sexo del profesional que recibe el reconocimiento independientemente del oficio cinematográfico que desempeñe. Posteriormente, se separan los datos atendiendo a los cargos relativos a la dirección y guion para poder extrapolarlos y computar con el resto de reconocimientos. La acotación temporal obedece, en los casos de la Medalla de Oro y el Premio Nacional de Cinematografía a su celebración en el 2016. En cuanto al Goya de Honor, hablamos del concedido en 2016, aunque su entrega se efectuó en la celebración de la gala de los Goya 2017.

Continuando en el ámbito nacional, la muestra de festivales seleccionados son los celebrados en las ciudades de San Sebastián, Málaga, Sevilla, Gijón, Sitges y Valladolid sumando un total de seis.

- Festival Internacional de Cine de Gijón
- Festival de Málaga Cine Español
- Festival Internacional de Cine de San Sebastián
- Festival de Cine Europeo de Sevilla
- Festival de Cine de Sitges/ Festival internacional de cinema fantàstic de Catalunya
- Semana Internacional de Cine de Valladolid o La Seminci

Los festivales celebrados en el extranjero que pasan a formar parte del estudio suman un total de 14. Esta muestra la forman:

- Festival Internacional de Cine de Berlín/Internationale Filmfestspiele Berlin
- Festival Internacional de Cine de Venecia/Venice Film Festival.
- Festival Internacional de Cine de Busan/Busan International Film Festival.

- Festival de Cine de Sundance/Sundance Film Festival.
- Festival de Cine de Mar de Plata
- Festival de Cine de Tokio/Tokio International Film Festival
- Festival de Cannes
- Festival Internacional de Cine de Toronto/Toronto International Film Festival
- Festival Internacional de Cine de Locarno,
- Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy/ Festival International du Film d'Animation d'Annecy.
- Festival Internacional de Cine de Róterdam/Rotterdam International Film Festival.
- Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam / World Cinema Amsterdam Festival.
- Festival internacional de cine de Miami/ Miami International Film Festival.
- Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary.

En total se cuenta con 23 tipos de reconocimientos públicos que, como hemos señalado, los protagonizan tres premios de carácter nacional y 20 festivales, de los cuales, cinco son celebrados dentro del ámbito nacional y 14 en el extranjero.

Cada festival cinematográfico tiene un tipo de organización, secciones y premios por lo que, para tratar de unificar el criterio de selección de los reconocimientos que se incluyen en la investigación, nos centraremos únicamente en las Secciones Oficiales de cada uno de ellos.

Dentro de las Secciones Oficiales, incluiremos las categorías que hacen alusión general a la película en términos generales y a los cargos específicos de dirección y guion. Cuando el reconocimiento aluda a la película en su totalidad, como pueden ser los premios a Mejor Película, Premio del Jurado o del Público, computaremos el sumatorio de las personas que trabajan en dirección y guion de la película premiada. Y en los casos en los que los premios se otorguen a cargos concretos, incluiremos los que hacen alusión directa a dirección y guion, computando cada profesional únicamente en su categoría. Este criterio será igualmente aplicado a los datos de los festivales celebrados en 2015 para poder comparar ambos periodos.

La metodología utilizada continúa en la línea de lo cualitativo a través de la obtención y análisis de tablas de datos. La fuente primaria de donde extraeremos los datos necesarios para la consecución del objetivo serán las páginas web de los festivales o las instituciones que publican y otorgan los premios.

Posteriormente, tenemos el objetivo de comparar los resultados obtenidos en 2016 con los relativos al 2015. Procederemos a la comparativa interanual con el propósito de identificar las dinámicas de evolución de los reconocimientos. En este objetivo incluiremos, además, todo un recorrido histórico sobre los premios de carácter nacional, puesto que aportan resultados significativos del tipo de reconocimiento que reciben las mujeres dentro de este sector. Para finalizar, hay un apartado que recoge, a modo de resumen, las principales conclusiones alcanzadas.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

1. PREMIOS DE CARÁCTER NACIONAL:

El Premio Nacional de Cinematografía es un reconocimiento público, otorgado por primera vez en 1980, cuyo objetivo es recompensar a una figura del sector cinematográfico por su notoria aportación o labor profesional realizada en el año vigente o en el anterior a su concesión y, en ocasiones excepcionales, se otorga como reconocimiento a la trayectoria profesional. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, es el organismo encargado de su concesión. El reconocimiento referente al 2016, recayó sobre la actriz Ángela Molina Tejedor.

El Premio Goya de Honor es concedido por La Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España. Este reconocimiento viene celebrándose desde 1987. El premio otorgado en 2016 y entregado en la ceremonia celebrada en 2017 fue para la actriz y directora de cine Ana Belén.

La Medalla de Oro de la Academia es un galardón que entrega la Academia y se concede con ese nombre desde 1991. La toma de decisión se realiza por parte de la Junta directiva y su objetivo es ofrecer un homenaje en reconocimiento a quienes han contribuido con su trayectoria profesional a mejorar el cine español en el aspecto industrial o en el artístico. La Medalla de Oro de la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España en el 2016 se le otorgó a Santiago Segura, actor y director cinematográfico.

En base a estos datos creamos la siguiente tabla en la que se muestra el número y porcentaje, respecto al total de representatividad lograda en los diferentes premios de carácter nacional, segregada por el sexo de las y los profesionales, cuya labor ha sido reconocida.

Tabla 17. Resultados generales segregados por sexo de los premios de carácter nacional otorgados en 2016.

<i>PREMIOS C. NACIONAL</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>
<i>Premio Nacional de cinematografía</i>	1	0	1	100%	0%
<i>Goya de Honor</i>	1	0	1	100%	0%
<i>Medalla de Oro de la Academia</i>	0	1	1	0%	100%
<i>Total</i>	2	1	3	67%	33%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Los datos que hacen referencia al reconocimiento de la labor profesional muestran que dos de los tres galardones han recaído sobre la figura de una mujer. Es decir, en estos premios de carácter nacional, la representatividad de reconocimiento de las mujeres es de un 67%, frente al reconocimiento de hombres que protagoniza el 33%.

Las tres personas reconocidas comparten el oficio de actrices y actor. En el caso del reconocimiento a Ana Belén, se le reconoce una amplia trayectoria como actriz y, en una ocasión, por su tributo como directora. Al ser éste un premio al desarrollo de su carrera profesional, la contabilizaremos como actriz, por ser ésta su faceta más representativa. Y en el

caso de Santiago Segura, se le reconoce sus aportes como director de 6 largometrajes y sus aportaciones múltiples como actor y actor de doblaje.

Por ello, si atendemos al criterio computable para el objetivo, en cuyo caso sólo se atiende a los premios recibidos por los cargos de dirección y/o guion, damos cuenta que, de estos premios, sólo computa un hombre.

Tabla 18. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en 2016 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

<i>PREMIOS C. NACIONAL</i>	<i>MUJER</i>	<i>HOMBRES</i>
<i>2016</i>		
<i>DIRECCIÓN Y/O GUIÓN</i>	0	1
<i>PORCENTAJE</i>	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

1.1. Comparativa de Premios de carácter nacional 2015-2016.

Comencemos recuperando los datos referentes a los reconocimientos otorgados por los tres premios de carácter nacional que se celebraron en el 2015.

Tabla 19. Resultados generales segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en 2015.

<i>PREMIOS NACIONALES 2015</i>	<i>MUJERES</i>	<i>HOMBRES</i>	<i>TOTAL</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>
<i>Premio Nacional de cinematografía</i>	0	1	1	0%	100%
<i>Goya de Honor</i>	0	1	1	0%	100%
<i>Medalla de Oro de la Academia</i>	1	0	1	100%	0%
<i>Total</i>	1	2	3	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En los reconocimientos nacionales del 2015 vemos que los porcentajes son a la inversa, la representatividad de los hombres ese año fue del 67% y de las mujeres 33%. Es decir, de los tres premios de carácter nacional, dos de ellos recayeron en hombres y uno en mujer. El Premio Nacional de Cinematografía fue destinado al Director de cine Fernando Trueba, El Goya de honor recayó sobre el Director y Guionista Mariano Ozores y La Medalla de Oro de la Academia fue para la Actriz Aitana Sánchez-Gijón. De igual manera, si atendemos a los cargos computables para los resultados del objetivo, obtenemos que en el 2015 los premios nacionales no han recaído en ninguna mujer por los cargos de dirección y guion mientras que, en los dos casos de los hombres, sí. Por tanto, los datos del 2015 referidos al reconocimiento de las áreas de dirección y guion, muestran que el 100% recaen sobre la figura del hombre.

Tabla 20. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en 2015 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

<i>PREMIOS NACIONALES</i>	<i>MUJERES</i>	<i>HOMBRES</i>
<i>2015</i>		
<i>DIRECCIÓN Y/O GUIÓN</i>	0	2
<i>PORCENTAJE</i>	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Una vez recuperados los datos de la anualidad anterior, podemos proceder a realizar la comparativa de ambos. A continuación, se presenta una tabla resumen que recoge el sumatorio de los premios de carácter nacional segregado por sexo del profesional que lo ha recibido, en base a lo cual se calcula el porcentaje de representatividad.

Tabla 21. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en los años 2015 y 2016.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
2015	1	2	3	33%	67%
2016	2	1	3	67%	33%
TOTAL	3	3	6	50%	50%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En la comparativa de un año con otro vemos un incremento en el reconocimiento del aporte y labor desempeñada por las mujeres en el mundo del cine, llegando a obtener, en el cómputo de ambos años, un reconocimiento igualado al de los hombres. En el 2015, se otorga uno de los tres premios a una mujer mientras que, en el 2016, se otorgaron dos de los tres premios. En este aspecto, se celebra un aumento de representatividad y reconocimiento de las mujeres en los premios de mayor prestigio a nivel nacional.

En cuanto a los oficios por los que se reconocen a las mujeres en el cine, vemos una clara constante en estos años, que es el reconocimiento a la labor de actrices. Es decir, en estos dos periodos temporales se han premiado a un total de 3 mujeres y todas ellas comparten la misma área artística. En el caso de los hombres comparten el reconocimiento en el área de la dirección (3/3) cuya área coexiste en dos ocasiones, con la de guion o actor.

Por ello, atendiendo al objetivo de este apartado de la investigación, los datos de la comparativa en cuanto a cargos seleccionados y sexo de los profesionales, quedarían de la siguiente manera:

Tabla 22. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en los años 2015 y 2016 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

2015-2016	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2015	0	2	2	0%	100%
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2016	0	1	1	0%	100%
TOTAL	0	3	3	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En el cómputo total de premios otorgados al desarrollo y aportes profesionales se refleja el dominio masculino en los cargos de liderazgo cinematográfico en sus distintos premios.

A raíz de este dato, hemos querido ampliar la información sobres las áreas por las que las mujeres son premiadas. Es decir, en esta comparativa anual general vemos que la labor de las mujeres es reconocida, pero, una vez realizado el descarte por cargos relativos al liderazgo, el reconocimiento de mujeres desciende mientras que el de hombres se mantiene. Por ello nos surge las preguntas de: ¿hay diferencias en cuanto a los reconocimientos por oficio cinematográfico y sexo? ¿Qué trabajo se les reconoce a las mujeres? Tratando de dar respuesta a

estas nuevas preguntas, se realiza un recorrido historio desde los inicios de la celebración de cada uno de estos premios de carácter nacional hasta la actualidad.

1.2. Histórico de Premios de carácter nacional.

En este apartado vamos a realizar un recorrido histórico por todos y cada uno de los premios de carácter nacional celebrados en España. Trataremos de ver la representatividad histórica que las mujeres han tenido en estos reconocimientos y, en los casos de ser reconocidas, contabilizaremos en función a los oficios que estas desempeñan.

1.2.1. Premio Nacional de Cinematografía

El Premio Nacional de Cinematografía viene reconociendo las aportaciones en el sector cinematográfico desde 1980. Desde sus comienzos hasta el 2016, han sido reconocidas las labores de un total de 45 personas en los 36 años que comprenden este intervalo temporal. Del total de Premios Nacionales de Cinematografía, 9 de ellos han sido otorgados a mujeres y 36 a hombres. El 80% de los premios han reconocido el aporte y labor de los hombres y el 20% han reconocido el trabajo de las mujeres.

La primera presencia femenina en estos premios aparece en el año 1988 reconociendo la labor de la actriz Carmen Maura. Hay que resaltar que el premio de ese año tiene protagonismo compartido con un hombre, es decir, se premió a dos personas. Esto mismo ocurrió con las dos siguientes presencias femeninas en los premios de los años 1991 y 1992 que reconoce a las actrices Rafaela Aparicio y María Luisa Ponte. Es decir, las primeras representatividades de las mujeres en estos premios fueron compartidas con el sexo masculino, tuvieron que esperar hasta el 1996 para que una mujer ostentase el reconocimiento de manera individual en cuyo caso fue otorgado a la también actriz Marisa Paredes.

Siete años después, en el 2003, llega el reconocimiento de Mercedes Sampietro y Maribel Verdú, en el 2009, reconocidas también por su desempeño como actrices. Desde este último reconocimiento, el intervalo de frecuencia con la que aparecen el resto de mujeres premiadas es menor y cabe resaltar que, a partir de 2012, se introducen diferentes oficios del sector. En 2012, 2014 y 2016 se premian a Yvonne Blake, que es diseñadora de vestuario, Lola Salvador, guionista y Ángela Molina, actriz.

En cuanto al reconocimiento de los hombres en estos premios, los datos muestran un número mayor de representatividad masculina, como se indicaba anteriormente, y los oficios por los que son reconocidos tiene una diversidad mucho mayor. En cuanto a la exclusividad del protagonismo en los premios, 23 de ellos ostentan el reconocimiento del año de manera individual, 5 comparten protagonismo con un compañero masculino y 3 con una compañera femenina. Volviendo a los oficios, vemos también que las mujeres desarrollan, mayormente, una única actividad y la mayoría de los hombres son reconocidos por su despunte en más de un área profesional. De los 36 hombres premiados, 21 de ellos son reconocidos por varios oficios cinematográficos y 15 por una ocupación única. En el caso de las mujeres, las 9 tiene una ocupación única, de las cuales 7 son actrices.

Y, por otra parte, mientras que los premios a las mujeres se centran en un área u oficio dentro del sector cinematográfico, los reconocimientos a los hombres muestran despuntes en la mayoría de los oficios del sector. En el caso de los hombres encontramos la siguiente distribución: Directores y Guionistas suman un total de 12, Actores-Directores y Guionistas (2),

Directores-Guionistas y Productores (3) Director-Guionista-Productor y Actor (1), Director (1), Productor (1), Guionista (1), Montador (1), Actor (3), Técnico de Sonido (2), Director de Fotografía (3), Crítico-Historiador y Guionista (1), Productor-Distribuidor y Exhibicionista (1), Director Artístico (1), Compositor (2) y por último, Actor y Productor de Documentales (1).

1.2.2. Goya de Honor

En 31 años de entrega, el Goya de Honor ha reconocido un total de 31 profesionales del sector de los cuales 26 son hombres y 5 mujeres. La distribución porcentual de representatividad corresponde al 85% de hombres frente al 16% de mujeres.

El primer Goya de Honor concedido a una mujer, se entrega en la segunda celebración de estos premios en 1988, fecha que coincide con el primer Premio Nacional de Cinematografía conseguido también por una mujer. Este primer Goya de Honor recae sobre la actriz Rafaela Aparicio y un año después es recibido por la también actriz Imperio Argentina. Tendrán que pasar veintidós años para que, de nuevo, este premio vuelva a recaer sobre una mujer. En 2012 se reconoce la aportación de Josefina Molina por su labor como directora y guionista, en 2013 se reconoce a la actriz Concha Velasco y en 2017 a Ana Belén. Señalar, que movimientos asociativos como CIMA, que fue creado en 2006, han facilitado a través de la incidencia de su trabajo en la línea de la visibilidad y reconocimiento de las mujeres del sector, a que éstas estén presentes también en los premios de carácter nacional.

De nuevo, obtenemos los datos de escasa representatividad de las mujeres en la historia de los Goya de Honor, mujeres reconocidas generalmente por una única labor en profesional y cuya labor es, en su gran mayoría, actuar.

Si realizamos la lectura de los datos que corresponden a la presencia masculina representada por un 84%, vemos que se ha reconocido el trabajo de un amplio abanico que cubre, casi en su totalidad, todos los oficios del cine. La mitad de ellos (50%) han sido reconocidos por su labor en un único oficio y los otros 13, por la combinación de áreas llegando a desarrollar un máximo de 8 oficios dentro del cine. Los cargos por los que han sido reconocidos el cómputo total de hombres han sido por: Dirección de Fotografía (1), Dirección de IIEC (1), Dirección Artística (1), Producción (2), Dirección y Guion (1), Actor (6), Dirección-Guion y Producción (2), Dirección-Guion y Actor (1), Guion (1), Dirección-Guion-Montaje y Producción (1), Producción y Guion (1), Dirección-Guion-Producción y Actor (1) y finalmente, Dirección-Producción-Guion-Actor-Compositor-Dirección de Fotografía y Montaje (1).

1.2.3. Medalla de Oro:

La Medalla de Oro se ha entregado 26 años consecutivos, otorgando un total de 72 galardones. Normalmente se concede una por año, pero en 1996, coincidiendo con el centenario del cine, se otorgan de manera puntual un total de 46 premios. Del total de 72 galardones, 20 han reconocido la labor de las mujeres y 52 la de los hombres. Es decir, la representatividad de mujeres que han recibido la Medalla de Oro corresponde con el 28% y la de los hombres, con el 72% del total.

En la concesión de premios extraordinarios de 1996, de las 45 medallas, 11 fueron concedidas a mujeres. La representatividad porcentual de este año es del 24% mujeres y 76% hombres. La Medalla de Oro del cine reconoció la aportación de Antoñita Colome (Actriz), Marta Flores (Actriz y Representante), Maruchi Fresno (Actriz), Josita Hernan (Actriz), Raquel

Rodrigo (Actriz), Blanca de Silos (Actriz), Mercedes Vecino (Actriz), Mercedes Alonso (Montadora), Petra de Nieva (Montadora), Magdalena Pulido (Montadora), Antoñita, Vda. de Ruiz (Peluquera). La cuestión que aquí se nos plantea es que, si en este año, 1996, en el que se otorgan premios extraordinarios, se reconoció la aportación de éste número de mujeres, en el resto de años y premios no se puede escurrir la poca presencia femenina en que no hayan mujeres validas dentro del sector, sino, más bien, denota una práctica total de omisión al reconocimiento del trabajo de las mujeres.

En el resto de años, cuyo reconocimiento sólo recae en una figura profesional, encontramos la presencia de 9 mujeres frente 17 hombres, es decir, 37% frente a un 63%. El primer reconocimiento individual otorgado a una mujer fue en 1995 con la actriz Ana Belén y en 1997 recayó en la también actriz, Sara Montiel. Cinco años después, en el 2003, se otorga el galardón a Concha Velasco y en 2006 a Geraldine Chapin, a ambas por su faceta de actrices. Posteriormente, encontramos el reconocimiento consecutivo de otras tres actrices, Maribel Verdú (2008), Carmen Maura (2009) y Rosa María Sardá (2010). Posteriormente, en 2013, premian a Ángela Molina y en 2014 Aitana Sánchez-Gijón, ambas actrices.

Hemos de fijarnos, en el cargo de reconocimiento de las mujeres que, de nuevo, coincide con su labor como actrices mientras que, el reconocimiento a los hombres ofrece una amplia gama de áreas profesionales. La única excepción la encontramos cuando se entregan las 46 Medallas adicionales donde, de 11 premiadas, encontramos alusión en una ocasión al área de peluquería, tres al montaje y una a la labor de representante. Es decir, nos encontramos que, de las 20 mujeres reconocidas a lo largo de la historia, el 74% son exclusivamente actrices y el 24% desarrollan otros oficios o el oficio de actriz es compatibilizado con otra área.

En cuanto a los hombres que representan el 72% del total, el motivo por el que se suscita su reconocimiento alude a un gran abanico de oficios dentro del sector y dentro de los cuales podemos resaltar que en 15 ocasiones se les reconoce por la coexistencia de varios oficios desempeñados por una misma persona, en 16 ocasiones los hombres desempeñan alguna de las áreas de liderazgo como son dirección, guion o producción y 7 del total han sido reconocidos por el despunte actoral.

1.2.4. Resultados de la comparativa histórica de Premios de carácter nacional

Hemos realizado un recorrido histórico que incluye un intervalo temporal que comprende desde 1980 hasta el 2016, teniendo en cuenta, como se ha apuntado, que el Goya de Honor al que nos referimos como último computado, se entregó en 2017. Como hemos ido señalando, los Premios de mayor prestigio nacional incluidos son: el Premio Nacional de Cinematografía, El Goya de Honor y La Medalla de Oro. En el cómputo total de premios concedidos en estos años, los reconocimientos a la contribución laboral de las y los profesionales del sector, ascienden a 148.

Tabla 23. Resultados segregados por sexo del histórico los Premios de carácter nacional.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
<i>Premio Nacional de Cinematografía</i>	9	36	45	20%	80%
<i>Goya de Honor</i>	5	26	31	16%	84%
<i>Medalla de Oro</i>	20	52	72	28%	72%
<i>Total</i>	34	114	148	23%	77%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

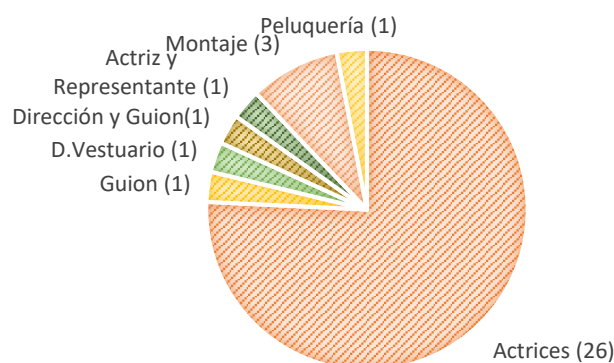
Desde que se celebra El Premio Nacional de Cinematografía se han otorgado 45 premios. Se observa que se ha reconocido la labor de las mujeres en 9 ocasiones y la de los hombres en 36, lo que representa el 20% frente al 80% de presencia de un sexo u otro. En el caso de los Goya de Honor, se han concedido en 31 ocasiones, de las cuales, se han dado 5 veces a profesionales mujeres y 26 a hombres. Los Goya de Honor son los premios en los que menos se ha reconocido la labor de las mujeres representando el 16% del total de premios en comparativa al 84% de veces que el Goya de Honor ha recaído sobre la figura del hombre. La Medalla de Oro de la Academia, por su parte, representa el premio que más veces ha contado con mujeres en sus galardones, ascendiendo éste porcentaje al 28% frente al 72% de las veces que ha reconocido la labor de los hombres. En este caso, se han entregado un total de 72 Medallas de Oro, 20 dadas a mujeres y 53 a hombres.

Los datos globales muestran que, desde 1980 hasta 2016, en cómputo de Premios de carácter nacional, se han concedido un total de 148 reconocimientos públicos. 34 de los 148 premios, es decir, el 23% han sido concedidos a mujeres del sector cinematográfico mientras que, el trabajo de los hombres se ha reconocido en 114 ocasiones conformando un porcentaje de representatividad total del 77%.

En el recorrido histórico observamos que, en los últimos años, la presencia de las mujeres es más frecuente, lo que da cuenta de que la presencia de las mujeres en este sector comienza a visibilizarse y va adquiriendo protagonismo, entre otras causas por la presión que ejercen los movimientos de mujeres del sector, como es CIMA. Pese a que esto, queremos ir un poco más allá visibilizando las áreas por las cuales obtienen el reconocimiento. No sólo queremos dar luz a cuantas mujeres sino a en qué modo las mujeres son reconocidas públicamente en estos premios. En este caso aludimos al que cargo profesional que desempeñan.

Tomando este dato, obtenemos que el 82% de las mujeres que han recibido un reconocimiento público ha sido por el desempeño del trabajo actoral: 27 de las 34 mujeres premiadas son actrices, 26 del ellas en exclusiva y una de ella compartiendo reconocimiento por su labor en otra área. Si centramos la atención dentro de la muestra de mujeres obtenemos, por tanto, que dos de las 34 mujeres han sido reconocidas por cargos de liderazgo cinematográfico. Es decir sólo un 6% de entre las mujeres premiadas han sido reconocidas por sus aportes en producción, dirección o guion.

RECONOCIMIENTOS DE PREMIOS DE CARACTER NACIONAL A MUJERES POR CARGO DE RESPONSABILIDAD



Fuente: elaboración propia

En cambio, cuando se premia a los hombres, hemos observado que: (1) son más reconocidos en número y porcentaje, (2) se les reconoce por una gran variedad de cargos profesionales y (3) por despuntar en más de un área profesional simultáneamente (en 54 de los 114 casos). En cuanto a las áreas relativas al liderazgo -cargos de dirección, guion y/o producción- se ha reconocido a 52 de los 114 hombres galardonados. Esto corresponde a que el 46% de la muestra masculina. En contraposición, veíamos que las mujeres eran reconocidas por estos cargos en un 6%. Y respecto al cargo actoral, el dato relativo a los hombres, ya sea de manera única o compartida con otros cargos, es del 19% de actores frente al 82% de actrices.

Tabla 24. Resultados segregados por sexo del histórico de los premios de carácter nacional que recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
PREMIOS	34	114	148	23%	77%
D Y G	2	52	55	4%	95%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Si ponemos en relación los datos de mujeres y hombres que han sido premiados a lo largo del histórico de estos premios, vemos que el 23% de los reconocimientos han recaído sobre mujeres y el 77% sobre hombre. Del cómputo total, las mujeres reconocidas por cargos de liderazgo, estas representan sólo el un 1%.

2. FESTIVALES NACIONALES E INTERNACIONALES:

La muestra seleccionada de Festivales Nacionales está conformada por un total de 20, de los cuales 6 se han celebrado en España y 14 en el extranjero. En los datos recogidos, contamos con un total de 72 ocasiones en las que ha afirmado el trabajo de profesionales en españoles por sus labores en dirección y guion.

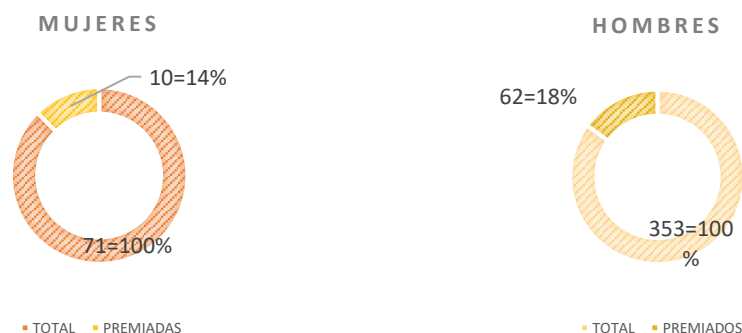
Tabla 25. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2016.

Festivales 2016	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
Nacionales	4	18%	18	82%	22
Internacionales	6	12%	44	88%	50
Total	10	14%	62	86%	72

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En base al cómputo total, la representatividad de las mujeres directoras y guionistas en los festivales seleccionados es de un 14% mientras que los hombres representan el 86%. Si estos datos los ponemos en relación con la representatividad total de mujeres y hombres en dichos cargos obtenemos lo siguiente: 71 de las 595 mujeres que trabajan en el sector cinematográfico ejercen los cargos de dirección y/o guion. Esto se traduce en una representatividad del 12% en estos cargos de responsabilidad. Atendiendo al sexo opuesto, los hombres en dirección y guion ascienden a un cómputo total de 353 de los 1675 hombres de la muestra, correspondiendo así con el 21%.

Cruzando estos dos grupos de datos vemos que, al ser reconocidas 10 mujeres en los festivales, de un total de 71 mujeres directoras y guionistas, la representatividad de las mujeres que han sido reconocidas por este desempeño laboral corresponde con el 14%. En cambio, la representatividad de hombres directores y guionistas que han sido reconocidos en relación con la cantidad total de hombres que desarrollan estos cargos, corresponde con el 18%.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

De esta manera, al contextualizar los datos, obtenemos la frecuencia de reconocimiento de las mujeres en los festivales tanto nacionales como internacionales. Obtenemos que 14 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas, mientras que la frecuencia de reconocimiento a los hombres que ejercen los mismos oficios es de 18 de cada 100.

Es decir, al atender a los resultados brutos que muestran los porcentajes de reconocimientos - 14% de mujeres y 86% de hombres- podríamos tender a pensar que el reconocimiento a las profesionales es bajo. Pero tenemos que tener en cuenta, también, la cantidad de las mujeres en estos cargos, que es mucho menor a la de los hombres. Por ello, obtenemos la frecuencia de reconocimiento que nos muestra que la presencia de reconocimiento que obtienen las mujeres directoras y guionistas por sus trabajos no dista tanto a la obtenida por los hombres. En 2016, la diferencia en la frecuencia de reconocimiento a mujeres través de los festivales difiere en cuatro puntos porcentuales de la obtenida por los hombres.

3. COMPARATIVA 2015-2016 DE LOS RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LOS CARGOS DE DIRECCIÓN Y GUION.

Realizando una recolección de todos los datos obtenidos en cuanto al reconocimiento que han obtenido los profesionales dedicados a la dirección y el guion, segregados por sexo, y haciendo referencia a los años 2015 y 2016, obtenemos lo siguiente:

En 2016, del total de 22 tipos de reconocimientos públicos cuya finalidad se basa en afirmar el trabajo realizado por las y los profesionales del sector, en un total 74 ocasiones ha recaído sobre personal español. Al segregar los datos por razón de sexo de las personas reconocidas obtenemos que el 14% de ellos han recaído sobre la figura de la mujer y el 86% sobre la figura del hombre. Este hecho, ha propiciado que de manera directa se hayan apreciado las aportaciones de 10 mujeres y 63 hombres.

Estos datos están reflejados en la primera tabla que se muestra a continuación. En una segunda tabla, se han interrelacionado los datos de reconocimientos públicos del año 2016, segregados

por sexo, con el número total de profesionales, en los cargos de dirección y guion, obtenidos en el primer apartado de la investigación.

Tabla 26. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos públicos 2016.
Frecuencia del resultado atendiendo al número de profesionales del sector.

2016	MUJERES	HOMBRES		2016	M	H
PREMIOS	0	1		Premiadas/os	10	63
F. NACIONALES	4	18		Total D y G	71	353
INTERNACIONALES	6	44		Frecuencia	14%	18%
TOTAL	10	63				
PORCENTAJE	14%	86%				

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

De nuevo, lo que se trata de obtener es la frecuencia o representatividad de premios que han recaído sobre las mujeres en función del número de mujeres que ejercen estas profesiones. Vemos así que, en este año, 14 de cada 100 mujeres guionistas o directoras han conseguido representatividad en los diversos tipos de premios. En el caso masculino, la frecuencia remite a 18 de cada 100.

En los datos referidos del 2015 encontramos que se reconoció la aportación cinematográfica realizada por un total de 54 profesionales del oficio de dirección y guion. En 6 ocasiones el reconocimiento fue a mujeres y en 48 ocasiones a hombres, lo que corresponde a que el 11% de las personas reconocidas fueron mujeres y el 89% de total, fueron hombres.

Practicando de nuevo el ejercicio para ver la frecuencia según el sector cinematográfico, obtenemos que, en el 2015, de las 52 mujeres cuya ocupación coincide con dirección y guion, se han reconocido el trabajo de un total de 6. Con lo cual, la frecuencia de reconocimiento supone que 12 de cada 100 directoras y guionistas obtuvieron reconocimiento. Los datos referidos a los hombres, demuestran que este año obtuvieron reconocimiento 16 de cada 100 hombres directores y guionistas.

Tabla 27. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos públicos 2015.
Frecuencia del resultado atendiendo al número de profesionales del sector

2015	M	H		2015	M	H
PREMIOS	0	2		Premiadas/os	6	48
F. NACIONALES	2	11		Total D y G	52	292
F.INTERNACIONALES	4	35		Frecuencia	12%	16%
TOTAL	6	48				
PORCENTAJE	11%	89%				

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Hasta el momento, podemos ver que, de un año a otro, el reconocimiento y presencia de las mujeres en los reconocimientos públicos, que aluden a la dirección y al guion, ha aumentado pasando de un 11% a un 14% en datos brutos. Mientras que la de los hombres ha descendido de 89 a un 86%. En cuanto a la frecuencia, también observamos un incremento de la representatividad de las mujeres, pasando ésta del 12% al 14%. No obstante, la diferencia entre la frecuencia del reconocimiento público a mujeres respecto al de hombres, no ha variado de un año a otro, ya que mantiene un diferencia de cuatro puntos porcentuales en ambos años.

III. CONCLUSIONES GENERALES

A lo largo de este apartado hemos ido viendo la presencia o representatividad que han tenido las mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos. Los reconocimientos siempre son motivo de celebración en cuanto a que se está ensalzando las aportaciones de las personas que, día a día, se esfuerzan en realizar un trabajo de excelencia. Se premia la excelencia en el sector. Se premia el aporte y el cambio que esas personas, a través de su compromiso con el trabajo, aportan para que el sector cinematográfico español despunte por su valía.

Los premios de carácter nacional, referidos al 2015 y 2016, conformados tanto por el Premio Nacional de Cinematografía, como por el Goya de Honor y la Medalla de Oro de la Academia, han reconocido el aporte de tres mujeres y tres hombres. Tras realizar la selección por área profesional por las que han sido reconocidas estas personas, y atendiendo únicamente a los cargos de liderazgo de dirección y guion, encontramos que en estos dos años se reconoce a 3 hombres pero ninguna mujer.

La comparativa de un año y otro nos revelaba que, mientras aplicáramos como criterio de cómputo los cargos de alta responsabilidad y liderazgo fílmico (dirección y guion), el número de mujeres reconocidas desaparece mientras que el de los hombres quedaba estable. Por ello, se decide ahondar en cuanto a, no sólo cuantas mujeres son reconocidas en estos premios, sino a por qué profesiones son reconocidas las mujeres en el sector cinematográfico.

El estudio histórico de premios de carácter nacional respaldaba las hipótesis que surgían en la comparativa de 2016 y 2015. De un total de 148 profesionales a los que se les ha reconocido sus contribuciones, el 23% son mujeres y el 77% son hombres. Los porcentajes muestran, en general, una baja de representatividad de las mujeres en la historia de estos premios. Pues bien, de este total de mujeres, que son 34, 27 de ellas obtienen reconocimiento relacionado con la actuación. De ellas, 25 han sido reconocidas en exclusiva por esta área, y sólo 3 han sido reconocidas por los cargos de dirección y/guion. Es decir, en la historia de los premios de carácter nacional que han recaído sobre mujeres, el 82% del total han reconocido a actrices y sólo el 6% han reconocido a directoras y/guionistas. ¿También ocurre esto cuando hablamos de los profesionales masculinos?

En el caso de los cargos por los que se han reconocido históricamente a los hombres, el 46% del total de premios ha recaído sobre hombres cuyos cargos computan en dirección y/o guion frente al 19% que han sido reconocidos por la faceta actoral. Ante la pregunta de si el reconocimiento a hombres o a mujeres podía presuponer un carácter neutro, ya no solo a representatividad, sino también los cargos desempeñados, la contestación es no. Los hombres han recibido más reconocimientos, por muchos más oficios de los que se han reconocido a las mujeres y entre los que destacan un alto porcentaje en áreas de liderazgo en el sector.

En los Festivales Nacionales seleccionados, cuya celebración se han realizado a lo largo del año 2016, las mujeres directoras y guionistas han conseguido que sus trabajos lleguen a ser premiados alcanzando una representatividad del 14%. El porcentaje relativo a los hombres es del 82%. Viendo los datos de esta manera, el reconocimiento que obtienen las mujeres por su trabajo, es bajo. Por otra parte, si contextualizamos dichos datos, y teniendo en cuenta el total de profesionales, tanto mujeres como hombres dedicados a estos oficios, extraemos que la

frecuencia de representatividad de las mujeres es más alta. Es decir, al haber menos mujeres en este sector que hombres, que las mujeres obtengan este porcentaje de premios en sus películas revela una frecuencia del 6%. Es decir, 6 de cada 10 mujeres han llegado a obtener un premio en estos festivales, mientras que la frecuencia de los hombres desciende a 5 de cada 10. Continuando en este proceso, en los Festivales Internacionales, las mujeres han estado representadas en un 12% y los hombres en un 88%. Extrapolando los datos, la frecuencia de aparición en los festivales celebrados en el extranjero, es del 8% de mujeres y del 12% de hombres directores y guionistas.

En el cómputo total, las mujeres han alcanzado un porcentaje de reconocimiento en las áreas de dirección y guion de un 14% y los hombres de un 86%. Teniendo en cuenta de nuevo, la cantidad de profesionales total segregados por sexo, obtenemos el resultado de que, en este año de estudio, la representatividad de las mujeres llega al 14% frente a la de los hombres que alcanzan el 18%. Esto quiere decir que, en términos de frecuencia, la representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos no difiere tanto a la obtenida por los hombres, puesto que se diferencia únicamente en cuatro puntos porcentuales. Con ello, pese al reducido número de mujeres que ejercen los cargos de liderazgo, sus trabajos son reconocidos y por tanto tienen respaldo de calidad.

Hemos visto cómo, en la concesión de los premios de carácter nacional, se manifiesta una resistencia a reconocer a las mujeres que trabajan en puestos de liderazgo optando por reconocer a esa parte visible en pantalla, que corresponde con la interpretación de personajes. Se ocultan al resto de mujeres que trabajan en este proceso de creación cultural. Pese a la invisibilización en este aspecto, cuando se realiza la selección y valoración de las películas en festivales internacionales y nacionales, sus trabajos si obtienen reconocimientos.

Si los datos que han sido obtenidos en los reconocimientos públicos a las mujeres directoras y guionistas, son tenidos en cuenta y puestos en relación con el número total de mujeres que ocupan estos cargos de responsabilidad, vemos que estas profesionales, pese a las barreras que acceso a la profesión y la invisibilización de sus trabajos detrás de las cámaras, logran abrirse camino. Los sesgos de género afectan al trabajo de las mujeres que ejercen cargos de liderazgo dentro del sector cinematográfico, pero, pese a todo, unas pocas mujeres están logrando abrir camino.

Que hayan aumentado mujeres en los jurados junto a los movimientos de mujeres que reivindican la presencia de éstas en la industria como es el caso de CIMA, van consiguiendo la visibilidad y el reconocimiento de las profesionales de sector, pero esto no es suficiente. El dato alarmante continúa siendo que sólo el 16% del total de la estructural ocupacional en el sector sean mujeres directoras y sólo el 17%, guionistas.

Si reflexionamos, no sería difícil encontrar a niñas cuyas aspiraciones o sueños encajen con ser actrices. La visibilidad y reconocimientos sociales en estos cargos existen, pero ¿sería igual de fácil encontrarlas que quisiesen ser directoras o guionistas? Este tipo de reconocimientos lanza al público general figuras o modelos de referencia. Y, como observamos, las figuras de liderazgo femeninas son muy limitadas en el caso de las mujeres.

Capítulo IV:
Principales conclusiones
Informe CIMA 2016

A lo largo de los diferentes objetivos de la investigación hemos sido analizando aspectos claves que determinan la situación de las mujeres dentro del sector cinematográfico. De esta manera, se ha podido ir dibujando una compleja estructura de desigualdad que favorece la discriminación de las mujeres dentro del sector.

En el primer objetivo hemos visto cual es la estructura ocupacional, segregando por sexo los cargos de mayor responsabilidad que intervienen en la construcción de los largometrajes. El primer dato distribucional hace alusión a que la muestra de profesionales estudiada está conformada por un 26% de mujeres y un 74% de hombres. Cuando desgranamos los cargos de responsabilidad que estos ocupan, se percibe rápidamente la existencia de diferentes aspectos discriminatorios en base al sexo de las y los profesionales del sector. Se detecta la segregación laboral horizontal y vertical.

La segregación horizontal (Anker 1998), que apuntala la fuerte agrupación por sexo en cargos cuyas funciones están íntimamente vinculadas con los aspectos tradicionalmente asociados a dicho género, se plasma en que las mujeres tienen una representatividad muy elevada en las áreas relativas a la belleza y los cuidados. Obtenemos que, en los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y peluquería, las mujeres copan estas áreas con una representatividad superior al 75%. En contra partida, los cargos relativos a aspectos creativos, tecnológicos y de liderazgos tienen una representatividad masculina superior. Ejemplo de ello, sería la dirección con una representatividad masculina del 84%, guion con un 83% o dirección de fotografía y efectos especiales con una representatividad superior al 97%.

La segregación vertical (Morrison, 1992) es observable a través de la conformación de grupos profesionales jerarquizados en cuanto al criterio de toma de decisión en el proceso fílmico. En este modelo de análisis vemos que la representatividad de las mujeres queda anclada en la base piramidal, es decir, en los grupos profesionales alejados de los procesos decisorios. En contrapartida, los profesionales masculinos protagonizan aquellos grupos donde se deciden los aspectos relevantes y condicionantes del producto fílmico.

Ambos tipos de segregación en base al sexo del profesional muestran que, dentro de un sector masculinizado, las mujeres quedan supeditadas a puestos de menor vinculación con el poder de toma de decisión y sus oficios más representados están vinculados a las características de género asignadas a los valores femeninos. Es decir, el sector cinematográfico, sector ampliamente masculinizado en sus cargos de responsabilidad, plasma una gran desigualdad de género a través de los compartimentos estanco de cargos altamente feminizados versus los altamente representados por hombres.

En cuanto a los aspectos relacionados con la economía, los largometrajes dirigidos por mujeres presentan costes reconocidos menores a los de los hombres. La relación histórica sobre el reconocimiento de costes muestra que los costes medios reconocidos de las películas dirigidas por mujeres, no llegan a alcanzar los mínimos de costes medios que manejan los hombres. Se refleja una brecha económica en base al sexo del profesional en el cargo de liderazgo estudiado. Atendiendo de nuevo a una jerarquización de los géneros cinematográficos, obtenemos menor brecha económica en los documentales por estar estos relacionados con menores costes. En cambio, en ficción o animación, identificados como géneros cuya media de costes es más elevada, el número de títulos dirigidos por mujeres desciende significativamente.

Respecto a la financiación de los largometrajes también hemos hecho referencia a las coproducciones con las televisiones generalistas. Los resultados no favorecen tampoco al apoyo

a las mujeres que trabajan en cargos de liderazgo fílmico, como son los de dirección. En 2016, los largometrajes coproducidos que han contado con mujeres en los cargos de dirección sólo representan el 17% del total. En la comparativa entre 2015 y 2016, el porcentaje de títulos dirigidos por mujeres se incrementa en un punto porcentual, aunque el dato más significativo proviene de identificar a Telecinco Cinema como compañía que no ha apoyado largometrajes dirigidos por mujeres en estos dos años consecutivos.

Que las mujeres directoras presenten estas limitaciones económicas -en base a la media de costes reconocidos- para realizar sus proyectos unido al bajo porcentaje de apoyo de coproducción que reciben por parte de las televisiones generalistas, nos hace plantearnos seriamente la hipótesis de la existencia de sesgos de género que interfieran en la credibilidad y confianza en el trabajo de éstas. Este aspecto sale a la luz a través de las declaraciones de las propias directoras. Peggy Jonhson, única mujer directora que optaba al León de Oro del festival de Venecia, declaraba lo siguiente: *“A las reuniones llevo a mi productor y al responsable de financiación, hombres, para validarme. Es humillante, pero es así”* (Vicente, 2017). Esta hipótesis, por el momento, no se ha estudiado en el presente trabajo, pero sería una línea interesante de investigación.

Unir las dificultades de acceso a la obtención de financiación, y su traducción en largometrajes con menor coste, hace que el binomio mujer y economía presente una realidad desigual con respecto a los hombres. El sistema económico organizado en torno al sector cinematográfico identifica que las mujeres trabajan, ya de partida, con menos opciones al acceso de recursos, lo que las posiciona en situación de precariedad. Se identifica que éstas trabajan con economías de segunda, cuyos recursos las consignan a las ayudas de segunda, pero, ¿este aspecto conlleva la producción de largometrajes de segunda? Pese a todas las barreras encontradas por las profesionales del sector, esto no se cumple, puesto que el trabajo realizado por directoras y guionistas consiguen llegar a tener presencia y reconocimiento en los festivales nacionales e internacionales.

Modelo resumen de la producción y reproducción de la desigualdad en el sector cinematográfico.



Fuente: elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA REFERIDA

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA. (2016). Premios Goya 30 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA. (2017). Premios Goya 31 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

ANKER, R. (1998): Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the Word, International Labour Office (ILO), Geneva.

ARRANZ, F., AGUILAR, P., CALLEJO, J., PARDO, P., PARÍS, I., Y ROQUERO, E. (2011). Cine y género en España. Una investigación empírica. Catedra, Madrid.

CASTAÑO, CECILIA. (2008) «Nuevas tecnologías y género. La segunda brecha digital y las mujeres», Telos, 75.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007 Referencia: BOE-A- 2007-6115

MORRISON, A.; WHITE, R. & VAN VELSON, E. (1992). Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America`s Largest Corporations? 2ª Ed, Addison-Wesley.

VICENTE, A. 2017, 9 de Septiembre. “No hay mujeres tras las cámaras de Venecia”. *El País*.

WEBGRAFÍA:

Ministerio de Educación, Cultura y cultura.

<http://www.mecd.gob.es>

Festival de Cannes

<http://www.festival-cannes.com>

Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam

<http://www.imaginefilmfestival.nl>

Festival de Cine de Mar de Plata

<http://www.mardelplatafilmfest.com>

Festival de Cine de Sundance

<http://www.sundance.org>

Festival de Cine de Tokio

<http://2014.tiff-jp.net>

Festival de Cine Europeo de Sevilla

<http://festivalcinesevilla.eu>

Festival de Málaga Cine Español

<https://festivaldemalaga.com>

Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy

<http://www.annecy.org>

Festival Internacional de Cine de Berlín

<http://www.berlinale.de>

Festival Internacional de Cine de Busan

<https://www.biff.kr>

Festival Internacional de Cine de Gijón

<http://www.gijonfilmfestival.com>

Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary.

<http://www.kviff.com>

Festival Internacional de Cine de Locarno

<http://www.pardolive.ch>

Festival internacional de cine de Miami

<http://www.miamifilmfestival.com>

Festival Internacional de Cine de Róterdam

<http://www.iffr.com>

Festival Internacional de Cine de San Sebastián

<https://www.sansebastianfestival.com>

Festival Internacional de Cine de Toronto

<http://tiff.net>

Semana Internacional de Cine de Valladolid

<http://www.seminci.es>

Festival Internacional de Cine de Venecia

<http://www.labiennale.org>

Festival internacional de cinema fantàstic de Catalunya

<http://sitgesfilmfestival.com>

Premios Goya 30 Edición

<http://www.premiosgoya.com>