



INFORME CIMA 2018

LA
REPRESENTATIVIDAD
DE LAS MUJERES EN
EL SECTOR
CINEMATOGRAFICO



SARA CUENCA SUÁREZ
INVESTIGACIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN AL INFORME CIMA 2018	Pág.2
CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO	Pág.4
I. Introducción capítulo I	Pág.5
II. Resultados y análisis de datos	Pág.7
III. Comparativa resultados 2015-2018	Pág.22
IV. Conclusiones generales capítulo I	Pág.35
CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE	Pág.38
Objetivo 1: Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág.39
I. Introducción al objetivo 1	Pág.39
II. Resultados y análisis de datos	Pág.40
III. Conclusiones generales objetivo 1	Pág.44
Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág.47
I. Introducción objetivo 2	Pág.47
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 2	Pág.48
III. Conclusiones generales objetivo 2	Pág.56
Objetivo 3: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.	Pág.59
I. Introducción objetivo 3	Pág.59
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 3	Pág. 60
III. Conclusiones generales objetivo 3	Pág.65
CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES	Pág.67
I. Introducción capítulo III	Pág.68
II. Resultados y análisis de datos	Pág.70
III. Conclusiones capítulo III	Pág.78
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2018	Pág.80
BIBLIOGRAFÍA REFERIDA	Pág.84

INTRODUCCION A LA INVESTIGACIÓN

El Informe CIMA 2018 se convierte en el cuarto estudio consecutivo sobre la presencia o representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español, en concreto sobre la presencia en la producción de largometrajes de ficción, documentales y de animación. Dentro de este informe abordamos varios objetivos que resultan fundamentales para conocer la relación entre la distribución del sector cinematográfico y su estructura en cuanto al sexo de las o los profesionales dentro del mismo.

El primer objetivo atiende a conocer la representatividad de mujeres y hombres dentro de los puestos o cargos de mayor responsabilidad en la estructura laboral del sector. En el segundo objetivo nos acercamos a conocer la relación entre algunas partes fundamentales de la economía en el sector cinematográfico y su relación con el sexo de las personas lideresas o líderes de los largometrajes. Para ello, trabajamos con los objetivos secundarios de los reconocimientos de costes de los largometrajes por parte del ICAA, las ayudas estatales y el papel de las televisiones generalistas como agentes de compra o coproducción de derechos fílmicos. Finalmente, se accede a conocer la presencia y representatividad de las mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos.

Al formar parte de un estudio longitudinal, este informe se convierte en una compilación que suma los datos de los informes anteriores con el objetivo de realizar comparativas y determinar las dinámicas evolutivas en el sector. De esta manera, incluimos datos referentes a las anualidades de 2015, 2016, 2017 y 2018. La metodología utilizada a lo largo del estudio, y estudios anteriores, es exclusivamente cuantitativa. Las acotaciones de los objetos de estudio, así como las formas de medición son comunes para poder realizar las comparativas. No obstante, en cada capítulo se explica la manera de proceder e interpretar los datos.

Si algo caracteriza los Informes CIMA sobre la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico es la aplicación de la perspectiva de género como eje vertebral y esencial para el abordaje de la investigación. Esta cuestión es fundamental para conocer las realidades sociales pues, prescindiendo de ella, se realizan encubrimientos de situaciones de desigualdad. El género es la principal categoría analítica que actúa de manera transversal a los objetivos planteados en este estudio. La finalidad es poder identificar las relaciones de poder asimétricas. Por ello, 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 aludimos al género como tipos de largometrajes, optamos por hablar de diferencias en base al sexo para no incurrir en confusiones terminológicas presentes en las líneas argumentativas y de análisis.

Continuando con las alusiones lingüísticas dentro del informe, aprovechamos para indicar que, a lo largo de todo el informe, y por devenir de la propia acotación del objeto de

estudio, nos referimos únicamente a la producción de largometrajes. Hasta el momento, los Informes CIMA 2015, 2016, 2017 y 2018 han trabajado sobre la realidad del largometraje español y la presencia de las mujeres dentro del mismo. Con ello, queremos señalar que, en las ocasiones en las que usamos el genérico de sector cinematográfico, nos referimos a la realidad del largometraje. Consideramos este apunte importante puesto que no se trata de invisibilizar las realidades de producciones cinematográficas como son los cortometrajes. El lenguaje inclusivo en cuanto al sexo de las y los profesionales es considerado como un rasgo imprescindible y coherente por lo que tratamos de ampliarlo a otras posibles realidades de desigualdad que requieren visibilidad.

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, tanto del cortometraje como del largometraje, para que las mujeres profesionales puedan tener las mismas posibilidades de acceso, visibilidad y reconocimiento que tienen sus compañeros de profesión. CIMA protagoniza movilizaciones, iniciativas y actividades que atienden a estos objetivos.

Dentro de este marco de búsqueda de igualdad, se plantea la necesidad de apostar y continuar apostando por la investigación con perspectiva de género como una herramienta de visibilidad, sensibilización, reivindicación y denuncia de situaciones de desigualdad.

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



I. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO I

El primer capítulo tiene como propósito conocer la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico español en sus cargos de liderazgo y responsabilidad, en cuanto a la producción de largometrajes. Para conocer esta realidad trabajamos mediante la extracción de datos, tanto brutos como porcentuales, relativos a ambos sexos (mujeres y hombres). De esta manera, es posible obtener una visión global de la estructura laboral que nos permita realizar comparativas en cuanto a la distribución sexual del sector. La finalidad última 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 representatividades, 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. Por ello la variable sexo vertebrará la distribución de todos los datos ofrecidos. Posteriormente, trabajaremos con la distinción de otras variables como son el género cinematográfico y los diferentes cargos de responsabilidad.

Las principales técnicas de investigación aplicadas son de carácter cuantitativo. Se ha comenzado con la revisión de datos primarios y fuentes documentales para la extracción de datos y elaboración de una base de datos de carácter secundario. Finalmente, se procede al análisis estadístico de las tablas creadas a raíz de los datos secundarios.

Para abordar este objetivo, y como venimos realizando desde el Informe Cima 2015, nos basamos en la publicación de las candidaturas a los Premios Goya por ser ésta una recopilación anual representativa de los largometrajes estrenados. Para la realización de este objetivo nos hemos centrado en su última publicación, Los Premios Goya 33 Edición, que hace referencia a las películas estrenadas durante la anualidad de 2018.

Este material, por su forma de presentación de datos, nos permite segregar los datos por diferentes criterios, como pueden ser el género cinematográfico y las categorías de candidaturas. Las categorías nos van a facilitar la relación directa con los diferentes cargos de responsabilidad a estudiar. De esta manera, la acotación de nuestro objeto de estudio queda delimitado a los largometrajes presentados en esta publicación durante la anualidad de 2018, incluyendo los géneros de Ficción, Animación y Documental.

En cuanto a los cargos de responsabilidad incluidos, se han extraído de las diferentes categorías de premios. Los Premios Goya se estructuran en 21 categorías de candidaturas. 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 el estudio. Este descarte se basa en que las primeras categorías ya vienen diferenciados por el sexo del o la profesional y, en el segundo caso, por recaer en una producción musical y no en una persona física.

Los cargos de responsabilidad incluidos en la investigación se muestran de manera esquemática a continuación, haciendo referencia a las diferentes categorías de las candidaturas 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 es elegida esta publicación recae en que ofrece una compilación de las fichas técnicas de las diferentes películas, 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. En los casos en los que la información no es clara o concreta, se ha contrastado con títulos de crédito, páginas webs de las películas o páginas web especializadas.

La limitación maestra que encontramos bajo este criterio de selección deviene de que no todas las películas se presentan a todas las categorías de candidaturas, aunque eso no quiera decir que no haya personal detrás de los cargos. Es decir, puede que una productora decida no presentarse a la categoría de diseño de vestuario y ello no quiere decir que no haya personal en este cargo. No obstante, asumiremos ese aspecto y contamos con que la invisibilización de las y los profesionales de las diferentes categorías también es un dato significativo.

Este capítulo se estructura en dos bloques. En un primer lugar, veremos los datos referentes al estudio de 2018 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 con los resultados de los informes anteriores. De esta manera, se ofrece una comparativa que incluye un intervalo temporal de cuatro años. La acotación temporal de la comparativa que se recoge en este informe comprende los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Todos los informes se han realizado bajo los mismos criterios metodológicos para poder realizar dicha comparativa. El objetivo que tratamos alcanzar con el estudio longitudinal es conocer si existe, o no, un incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de mayor representatividad dentro del sector cinematográfico y conocer si la brecha de género se reduce.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

1. Estructura laboral del sector cinematográfico en largometrajes en el año 2018.

Los largometrajes recogidos en el libro de candidaturas a los Premios Goya, desde donde conformamos la muestra del estudio, suman un total de 152 películas. Distinguiendo por género cinematográfico, obtenemos un total de 84 largometrajes de Ficción, cuatro largometrajes de Animación y 64 largometrajes Documentales.

84	Ficción
4	Animación
64	Documental
152	Total de Largometrajes

Las películas de Ficción son el género de producción principal con 84 largometrajes, y representan el 55% de la muestra total. Los Documentales son el segundo género cinematográfico por número de producciones que llegan, en este año, a representar un 42% de la muestra. Finalmente, encontramos los largometrajes de Animación de cuyo género se han producido cuatro películas y, con ello, su representación porcentual corresponde con un 3% del total. Los gráficos siguientes representan los porcentajes de producción de los diferentes géneros cinematográficos respecto al total de la producción de largometrajes 2018.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A continuación, vamos a conocer el número de personas que han sido necesarias, en las jefaturas de los diversos departamentos y categorías profesionales, para la producción de los 152 largometrajes. Distinguiendo por el género del largometraje obtenemos que, del total de personas profesionales del sector en las jefaturas de departamentos, Ficción emplea al 67%, Documentales al 31% y en Animación se emplea al 2% de profesionales.



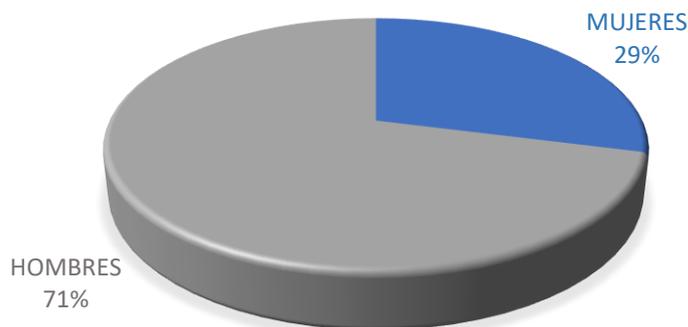
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Con estos datos vemos que el género Ficción es el género con mayor número de producciones anuales y contrata, porcentualmente, por encima de su porcentaje de producción. Es decir, produce el 55% de los largometrajes y emplea al 67% de las personas de la muestra. Los Documentales son el segundo género con mayor representatividad de producción, con un 42%, y contrata al 31% de la muestra de profesionales. Este género emplea por debajo de su porcentaje de producción. El género de producción minoritaria, Animación, representa el 3% de producción y emplea al 2% de la muestra de profesionales.

Una vez conocidas las características de la muestra con la que trabajamos, focalizaremos en conocer la distribución sexual de la misma. Hasta el momento, los datos que hemos conocido han sido neutros, sin estar desagregados por sexos. Desde ahora, aplicaremos la perspectiva de género para comprobar la necesidad de trabajar con esta perspectiva de acercamiento a los datos y realidades. Herramienta que, como comprobaremos, permite desvelar desigualdades ocultas bajo los mandatos del neutro androcéntrico.

En los datos globales del sector cinematográfico 2018 contamos con una muestra total de 2.279 profesionales ocupando jefaturas de departamentos. De este total, el 29% son mujeres y el 71% son hombres. Estos porcentajes nos muestran un sector laboral masculinizado, pues una representatividad del 29% de mujeres es un porcentaje que revela desigualdad sexual en cualquier sector.

DISTRIBUCIÓN DE PROFESIONALES DEL SECTOR CINEMATOGRÁFICO POR SEXOS



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La tabla 1 presenta los datos desagregados por el sexo de las y los profesionales del sector que han sido empleadas en los diferentes géneros cinematográficos.

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

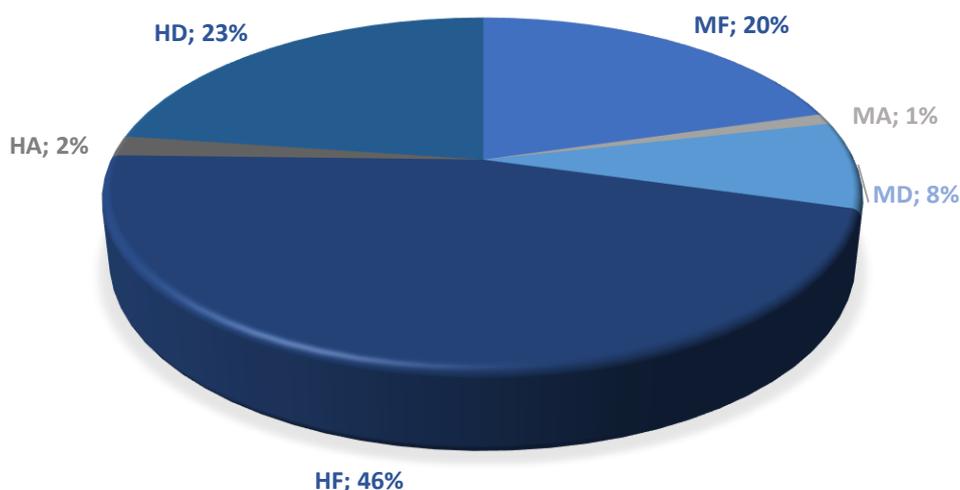
	M	H	TOTAL	% M	% H
FICCIÓN	466	1060	1526	31%	69%
ANIMACIÓN	8	42	50	16%	84%
DOCUMENTALES	184	519	703	26%	74%
TOTAL	658	1621	2279	29%	71%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

El género de mayor producción (Ficción) emplea al 67% del total de las y los profesionales del sector. De las 1.526 personas que han trabajado en largometrajes de Ficción, el 31% han sido mujeres, frente al 69% conformado por hombres. En el caso de los largometrajes de Animación, que emplean al 2% de la muestra de profesionales, diferenciamos un 16% de mujeres y un 84% de hombres. Los Documentales emplean al 31% de profesionales de la muestra que asciende a 703 personas. Del total de personas que realizan las funciones de mayor responsabilidad dentro de este género cinematográfico, el 26% son mujeres y el 74% hombres.

Con estos primeros datos observamos que las mujeres tienen poca presencia en el sector cinematográfico en producciones de largometrajes puesto que representan un 29% del total. Diferenciando por género cinematográfico, las profesionales tienen mayor representatividad en el género Ficción, donde representan el 31%. En segundo lugar, estarían representadas en Documentales con un 26% y, en última posición, identificamos el género de Animación que cuenta con una representatividad del 16% de mujeres.

DISTRIBUCION POR GENERO CINEMATOGRAFICO Y SEXO



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Para obtener una radiografía general y visual del sector cinematográfico en la producción de largometrajes estrenados en 2018, se ofrece el anterior gráfico. En el cuadrante superior derecho se plasma la representatividad de las mujeres en Ficción, Documental y Animación bajo las iniciales de MF, MD Y MA. Este cuadrante desglosa el 29% de la presencia de las mujeres que veíamos en los datos generales. El resto de cuadrantes incluye las representatividades de los hombres en los diferentes géneros y cuyos datos globales suman un 71% de representatividad. La nomenclatura utilizada en el caso de los hombres sigue la misma lógica que la utilizada con sus compañeras.

Hasta el momento, hemos conocido la cantidad y los tipos de largometrajes que confeccionan la muestra del estudio y las personas que han sido necesarias para su realización, así como su empleabilidad por género cinematográfico y por sexo. A continuación, vamos a adentrarnos a conocer un poco más las características de la estructura del sector estudiando los diferentes cargos de responsabilidad. Para dar visibilidad, y no invisibilizar, las posibles diferencias en cuanto al sexo de las y los profesionales, desagregamos los datos obtenidos en base esta variable.

La tabla 2 muestra el número de profesionales en los diferentes cargos de mayor responsabilidad dentro del sector cinematográfico. En base a estos datos, podemos extraer los porcentajes de representatividad de mujeres y hombres e ir desgranando ese primer dato genérico, del 29% de mujeres y 71% de hombres, para conocer las características de las diferentes áreas. De esta manera, podremos identificar la existencia de áreas masculinizadas y feminizadas en el sector cinematográfico.

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

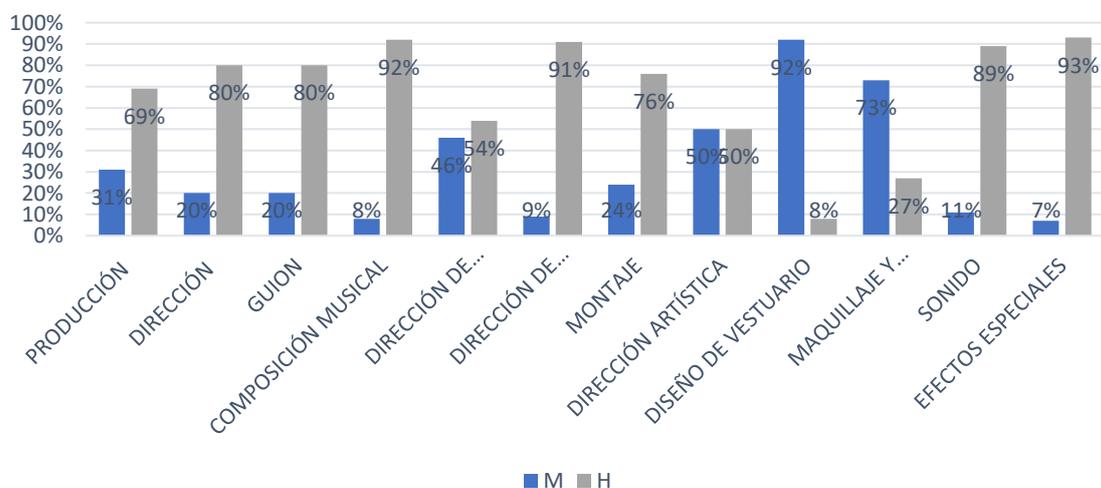
	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN	151	333	484	31%	69%
DIRECCIÓN	34	140	174	20%	80%
GUIÓN	51	200	251	20%	80%
COMPOSICIÓN MUSICAL	7	82	89	8%	92%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	65	76	141	46%	54%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	15	144	159	9%	91%
MONTAJE	43	139	182	24%	76%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	50	50	100	50%	50%
DISEÑO DE VESTUARIO	80	7	87	92%	8%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	118	44	162	73%	27%
SONIDO	35	288	323	11%	89%
EFEKTOS ESPECIALES	9	118	127	7%	93%
TOTAL	658	1621	2279	29%	71%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A primera vista, identificamos que la mayoría de los cargos de responsabilidad están ampliamente representados por hombres, ocho de las 12 áreas. Sólo identificamos dos áreas cuyos porcentajes son inversos, con una amplia representatividad de mujeres. Identificamos, por tanto, que el 67% de los cargos estudiados presentan una distribución ampliamente masculinizada frente al 17% de los cargos que identificamos como ampliamente feminizados. Dentro de intervalos interpretados como una distribución equitativa incluimos dos de los 12 cargos, lo que se traduce en un 17% de representatividad.

Como distribución equitativa hemos incluido intervalos del 10%, tanto inferiores como superiores al 50%. Es decir, estos parámetros equitativos comprenderían entre el 40% y el 60%. Hablamos de áreas ampliamente masculinizadas o feminizadas cuando estas estén representadas, por uno u otro sexo, por encima del 80%. Y nos referiremos a áreas feminizadas o masculinizadas cuando estas estén representadas entre el 60% y el 80%.

PROFESIONALES DIFERENCIADOS POR CARGO DE RESPONSABILIDAD Y SEXOS



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Identificamos dos cargos con fuerte presencia de mujeres. Aludiríamos a un cargo ampliamente feminizado, Diseño de Vestuario con un 92%, y otro feminizado, Maquillaje y Peluquería con una representatividad del 73%. La suma de ambos cargos, representan un 30% del total de las mujeres empleadas en el sector cinematográfico, y del 9% si hablamos en relación al total de la muestra de profesionales del sector, incluyendo en este cálculo todas las mujeres y hombres del sector.

Siguiendo en descenso, identificamos la única área cuya distribución es equitativa respecto al sexo de la persona profesional. Esta área es Dirección artística con un 50% de mujeres y 50% de hombres. El resto de las áreas muestran una representatividad de mujeres por debajo de la media. Cercana a esta media, interpretada como parámetros equitativos, identificamos Dirección de Producción con una distribución porcentual de 46% de mujeres frente al 54% de hombres.

Adentrándonos en los cargos masculinizados, encontramos porcentajes inferiores al 40% en representatividad de mujeres. Estos son los cargos de Producción (31%), Montaje (24%), Dirección y Guion (20%). Los cargos ampliamente masculinizados son Responsable de Sonido con un 11% de representatividad de mujeres, Dirección de Fotografía con un 9%, Composición musical con un 8% y Efectos Especiales con un 7% de mujeres.

Hasta el momento, hemos descubierto las especificidades de la estructura general del sector cinematográfico, la cual se nos desvela como un sector masculinizado, con una distribución del 29% de mujeres frente al 71% que corresponde a la representatividad de sus compañeros. Internamente, esta estructura marca una clara diferencia respecto a la distribución de mujeres y hombres dependiendo del cargo de responsabilidad del que hablemos. Descubrimos una amplia mayoría de cargos masculinizados frente a una minoría de cargos feminizados y/o equitativos.

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

Intervalo porcentual de representatividad	Denominación del cargo según modelo de dif.sexual	Cargo de responsabilidad Y porcentaje	Acumulación de cargos en el modelo
80%-90%	Ampliamente Feminizado	Diseño de vestuario (92%)	1/12
70%-80%	Feminizado	Maquillaje y Peluquería (73%)	1/12
50%	Equitativo	Dirección Artística (50%)	2/1
40%-50%	Equitativo	Dirección de Producción (46%)	2/12
30%-40%	Masculinizado	Producción (31%)	4/12
20%-30%	Masculinizado	Montaje (24%) Guion (20%) Dirección (20%)	4/12
10%-20%	Ampliamente Masculinizado	Sonido (11%)	4/12
≤ 10%	Ampliamente Masculinizado	Dirección de Fotografía (9%) Composición Musical (8%) Efectos Especiales (7%)	4/12

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La pregunta que sucede a esta lectura sería, ¿por qué existe esta diferencia tan marcada? Esta diferencia atiende directamente a la brecha de género, que refleja la desigualdad en base a la diferenciación sexual. Señalamos, a través de esta diferenciación de cargos, la constatación de la teoría de la segregación horizontal en el ámbito laboral (Anker, 1998). Este término denuncia la distribución no uniforme dentro de un sector, y que diferencia claramente entre las actividades que un sexo y otro van a desempeñar. Estas áreas diferenciadas reflejan una prolongación de las actividades que, social y tradicionalmente, han sido asignadas a cada sexo y que, por supuesto, desmarcan cualquier justificación basada en el terreno de lo “natural” o la “libre elección”.

En el caso de las mujeres, estas actividades aluden a las áreas del cuidado y la estética, como reflejan los cargos feminizados de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario. En el caso de los hombres, identificamos las áreas de mayor liderazgo, creatividad y digitalización, como reflejan las áreas altamente masculinizadas que pueden ser Efectos Especiales, Composición Musical y Dirección.

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

En este apartado, nos acercamos un poco más en la estructura para conocer las especificidades de dicho sector. Nos aproximaremos a los datos diferenciando por género cinematográfico. Comenzaremos con el análisis de los largometrajes de Ficción, seguiremos con los largometrajes de Animación y finalizaremos con los datos del género Documental.

Recordemos que el género Ficción emplea al 67% de profesionales del sector. Los largometrajes de Animación emplean al 2% y los Documentales al 31%. ¿Tendrá esto alguna especificidad en cuanto al sexo de las y los profesionales? Pues bien, si aplicamos la perspectiva de género hallamos que, del total de mujeres que trabajan en este sector, el 71% de ellas trabajan en Ficción. Es decir, del 29% de mujeres de los datos generales, el 20% están dedicada en Ficción, y el 9% restante se distribuye entre Animación y Documental.

- Representatividad de mujeres en el género Ficción.

Los largometrajes de Ficción ascienden a 84 películas, y estas suponen el 55% de la producción total de los largometrajes que forman la muestra con la que trabajamos en la anualidad de 2018. En cuanto a la empleabilidad de este género, hablamos de un total de 1.526 personas, de las cuales 466 son mujeres y 1.060 hombres. Estas cifras corresponden a un 31% de mujeres y 69% de hombres. Es decir, de las 1.526 personas que han trabajado en los diferentes cargos, 466 son mujeres y 1.060 hombres.

La máxima representatividad de mujeres la encontramos, de nuevo, coincidiendo con los cargos de Diseño de Vestuario (93%) y Maquillaje y Peluquería (71%) que denominaríamos como área ampliamente feminizada y área feminizada respectivamente. Estos dos cargos son los únicos en los que las mujeres están

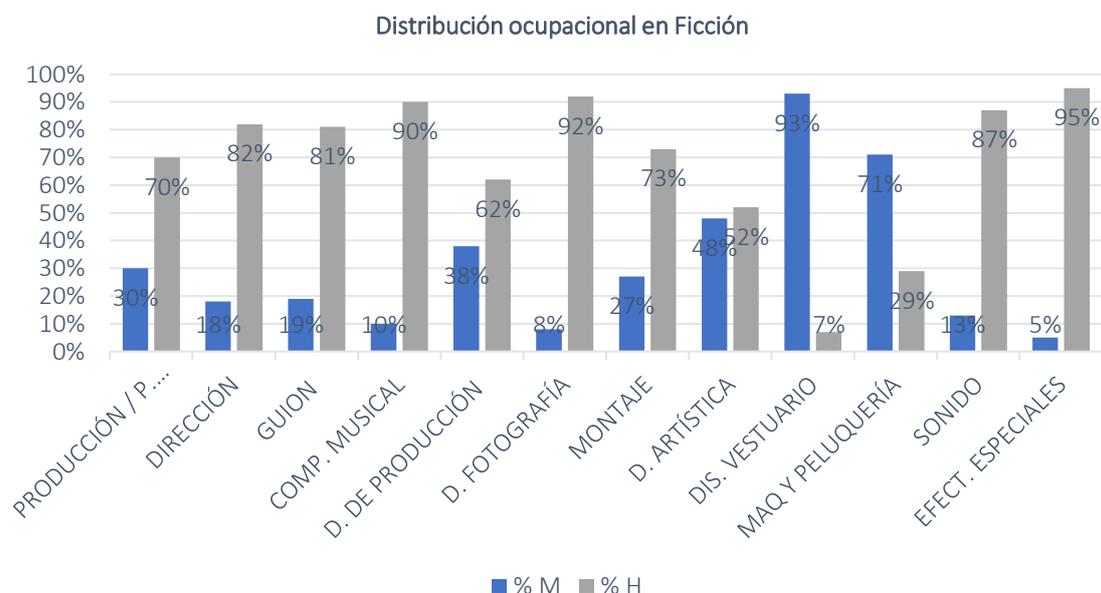
representadas por encima del 50%, aunque incluimos como distribución equitativa el cargo de Dirección Artística donde hay un 43% de representatividad de mujeres.

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

FICCIÓN	M	H	TOTAL	% M	% H
PROD./ P. EJECUT.	96	229	325	30%	70%
DIRECCIÓN	17	77	94	18%	82%
GUIÓN	28	117	145	19%	81%
COMP. MUSICAL	6	55	61	10%	90%
D. DE PRODUCCIÓN	33	54	87	38%	62%
D. FOTOGRAFÍA	7	83	90	8%	92%
MONTAJE	27	74	101	27%	73%
D. ARTÍSTICA	42	45	87	48%	52%
DIS. VESTUARIO	75	6	81	93%	7%
MAQ Y PELUQUERÍA	103	43	146	71%	29%
SONIDO	27	176	203	13%	87%
EFACT. ESPECIALES	5	101	106	5%	95%
TOTAL FICCIÓN	466	1060	1526	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En el resto de los casos hablamos de áreas masculinizadas y ampliamente masculinizadas. Las áreas masculinizadas las conforman Dirección de Producción, donde las mujeres están representadas con un 38%, Producción con el 30% y en Montaje con el 27%. Por debajo del 20% de representatividad, interpretada como áreas ampliamente masculinizadas, encontramos los cargos de Guion (19%), Dirección (18%) y Sonido (13%). En los niveles más extremos de baja representatividad, iguales o inferiores al 10%, identificamos los cargos de Composición Musical (10%), Dirección de Fotografía (8%) y Efectos Especiales (5%).



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El gráfico permite visualizar rápidamente las áreas feminizadas, equitativas y masculinizadas. Dos áreas de las 12 son las feminizadas. En contraposición, las áreas

masculinizadas resaltan siendo nueve de los 12 puestos estudiados. Y sólo una entraría en la categoría de neutro o equitativa en cuanto al sexo.

- Representatividad de mujeres en el género Animación.

Animación es el género cinematográfico con menos producciones anuales, 3% del total de largometrajes en 2018 y ha empleado a un 2% del total de las personas que configuran la muestra.

Entre una de las tantas especificidades de este género habría que destacar que, de los 12 cargos estudiados hay dos de ellos que no tienen, o no suelen tener desarrollo. Hablamos de las áreas de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario. Cargos que como hemos venido observando, son ampliamente representados por mujeres. Por ello, en este género trabajamos con 10 cargos en vez de 12.

Siempre que hablamos del género Animación hemos de tener en cuenta que, al ser una cantidad reducida de largometrajes, y por el reducido número de personas registradas en la muestra, cualquier pequeña variación en las relaciones porcentuales, son muy notorias.

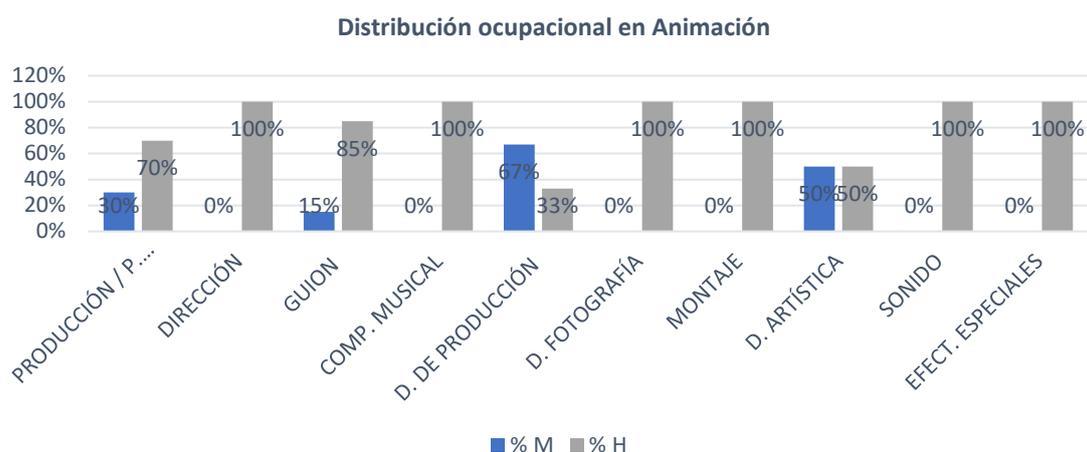
En la tabla siguiente, vemos los datos segregados indicando que las mujeres representan un 16% del total y los hombres el 84%. Representatividad de mujeres la encontramos sólo en cuatro de los 10 cargos que han sido considerados. Dos de las cuatro áreas, Guion con un 15% y Producción con un 30%, son las áreas con menor representatividad. Las otras dos áreas restantes presentan una distribución igual o superior al 50%. En Dirección Artística las mujeres representan el 50% y en Dirección de Producción un 67%.

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

ANIMACIÓN	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	3	7	10	30%	70%
DIRECCIÓN	0	5	5	0%	100%
GUION	2	11	13	15%	85%
COMP. MUSICAL	0	3	3	0%	100%
D. DE PRODUCCIÓN	2	1	3	67%	33%
D. FOTOGRAFÍA	0	2	2	0%	100%
MONTAJE	0	3	3	0%	100%
D. ARTÍSTICA	1	1	2	50%	50%
SONIDO	0	6	6	0%	100%
EFACT. ESPECIALES	0	3	3	0%	100%
TOTAL ANIMACIÓN	8	42	50	16%	84%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Aplicando el modelo de diferenciación sexual, hablaríamos de que en Animación encontramos el área de Dirección de Producción dentro de intervalos categorizados como feminizados, Dirección Artística dentro del grupo equitativo, Producción entraría como cargo masculinizado y el resto de cargos estarían dentro del grupo denominado como ampliamente masculinizado.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

- Representatividad de mujeres en el género Documental.

Finalmente, vamos a conocer la estructura y las especificidades del género Documental. Recordamos que éste supone el 42% de los largometrajes presentados en 2018 y emplea al 31% de la muestra con la que trabajamos. A su vez, el 28% de las mujeres que trabajan en el sector cinematográfico ocupan sus cargos en este género.

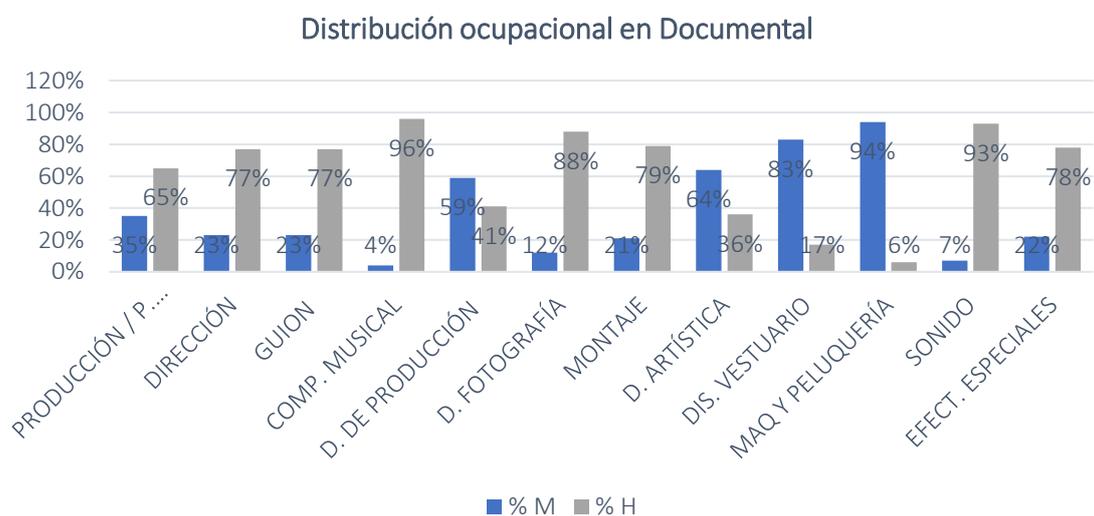
Tabla 6. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	52	97	149	35%	65%
DIRECCIÓN	17	58	75	23%	77%
GUION	21	72	93	23%	77%
COMP. MUSICAL	1	24	25	4%	96%
D. DE PRODUCCIÓN	30	21	51	59%	41%
D. FOTOGRAFÍA	8	59	67	12%	88%
MONTAJE	16	62	78	21%	79%
D. ARTÍSTICA	7	4	11	64%	36%
DIS. VESTUARIO	5	1	6	83%	17%
MAQ Y PELUQUERÍA	15	1	16	94%	6%
SONIDO	8	106	114	7%	93%
EFECT. ESPECIALES	4	14	18	22%	78%
TOTAL	184	519	703	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En Documental, encontramos que las mujeres representan el 26% y los hombres el 74% del total. Identificamos dos áreas feminizadas por su amplia representatividad de mujeres en los cargos de Diseño de Vestuario (83%) y Maquillaje y Peluquería (94%). Posteriormente, representada por un 64% de mujeres encontramos el área de Dirección Artística, seguida de Dirección de Producción con un 59%. Estos datos indican que encontramos cuatro áreas con representatividad de mujeres superior al 50%.

Saltando a las áreas de menor representatividad, señalar que sólo encontramos dos de las 12 áreas con representatividad menor al 10%. Estas dos áreas son las de Composición Musical (4%) y Sonido (7%). Los cargos con una representatividad comprendida entre el 10 y el 40%, son 6. En Dirección de Fotografía las mujeres alcanzan una representatividad del 12%, en Montaje de un 21%, en Dirección y Guion coinciden con el 23% de representatividad y en Producción representan el 35%.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En los bajos porcentajes de representatividad de mujeres identificamos los cargos masculinizados como son las áreas de Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido y Efectos especiales.

Aplicando, de nuevo, el modelo planteado, obtenemos que en el género Documental encontramos dos áreas ampliamente feminizadas que corresponden a Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario y un área feminizada como es Dirección Artística. Dirección de producción quedaría dentro de intervalos equitativos siendo el único cargo dentro de esta categoría. En las áreas masculinizadas, cinco de las 12 totales, quedan incluidas las áreas de Producción, Dirección, Guion, Montaje y Efectos Especiales. Finalmente, ampliamente masculinizadas encontramos a tres de las 12 estudiadas, estas corresponden a los cargos de Sonido, Dirección de Fotografía y Composición Musical.

1.2. Comparativa entre largometrajes de los diferentes géneros cinematográficos de la anualidad de 2018.

La comparativa entre géneros cinematográficos resulta complicada por la gran diferencia existente entre el número de producciones de los diferentes géneros y por la diferencia producida en base al número de personas que trabajan en ellos. Estos aspectos se retroalimentan, pues a menos producciones menos personas requeridas. Como ya hemos visto, el género Ficción emplea y ocupa más recursos que cualquier otro género y, en cambio, los largometrajes de Animación marcan porcentajes muy reducidos. Por otra parte, no todos los géneros desarrollan todas las áreas de responsabilidad, como

hemos podido observar, e incluso aun haciéndolo pueden no ser desarrolladas con la misma fuerza. Cuestión que forma parte de las especificidades de cada género concreto. No obstante, y pese a estas limitaciones, vamos a conocer las diferencias que presentan en cuanto a representatividad de mujeres.

El género que, en porcentajes generales, más representatividad de mujeres ofrece es el género Ficción, con un 31%, frente a Documentales, donde las mujeres representan el 26%, y Animación, que llegan a representar el 16%.

Si comparamos los porcentajes de representatividad en los diferentes cargos, damos cuenta de que los cargos con más representatividad de mujeres coinciden en los géneros de Ficción y Documental, sin ser trasladado al género Animación, puesto que estos cargos no tienen desarrollo en este último género. Es decir, los cargos con amplia representatividad de mujeres, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, aparecen como compartimentos estancos donde las mujeres son mayormente representadas independientemente del género del largometraje que se produzca. Afirmamos de esta manera que este aspecto marca un sesgo de género constante en la estructura del sector.

El género animación resalta por tener seis de los diez cargos con no representación de mujeres. Esto, unido al 16% de representación total de mujeres, le convierte en el género con mayor nivel de masculinización en datos generales. Pero ¿qué ocurriría si al resto de géneros cinematográfico les quitáramos los cargos de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario? Los datos generales de representatividad variarían en 2 puntos en el género Documental, llegando a 9 puntos en Ficción. Documental ofrecería una distribución de 24% de mujeres y 76% de hombres y Ficción bajaría de 31% de mujeres y 69% de hombres a un 22% de mujeres y 78% de hombres.

Con esta comparativa lo que se vislumbra es que, pese a los datos generales, el género Ficción manifiesta una gran brecha de género, superior a la de los Documentales. Ya que, con la eliminación de cargos feminizados por excelencia, Ficción cae nueve puntos y Documental sólo dos.

Si comparamos el resto de los porcentajes, vemos que Documental puntúa con mayor representatividad de mujeres en Producción, Dirección, Guion, Dirección de Fotografía y Efectos especiales. Además, dos de estos cargos son reconocidos como cargos de liderazgo dentro del sector. Por otra parte, en tres categorías, Sonido, Montaje y Composición Musical, puntúan menos en Documental que en Ficción. Estas tres últimas categorías son, además, cargos ampliamente masculinizados. Es decir, en Documentales las mujeres presentan más oportunidades de acceso a los cargos de liderazgo que en Ficción. Y, por el contrario, en Ficción, las mujeres presentan más oportunidad de acceso a cargos ampliamente masculinizados y relacionados con la música y la digitalización.

Un dato coincidente en los tres géneros señala a los cargos de Dirección de Producción y Dirección Artística como aquellos en los que la desigualdad de la distribución porcentual en base al sexo es menor. En este punto hallamos que, en Ficción, los cargos de Dirección de Producción alcanzan el 38% y en Dirección Artística se llega al 48%. Las mujeres puntúan menores porcentajes que en Documental (59% y 64%) y Animación (67% y 50%).

Pese a que encontramos disimilitudes entre los géneros cinematográficos estudiados, son más los aspectos comunes que pautan: bajos porcentajes de representatividad de mujeres en los datos generales, fuerte diferenciación entre muchos cargos masculinizados y, unos pocos y concentrados, cargos feminizados. Este aspecto nos ratifica la carga del sesgo de género que contiene el sector cinematográfico. Este sesgo se manifiesta en la segregación horizontal y, comenzamos a intuir, se manifiesta también una segregación vertical. Para confirmar la existencia de esta última realizaremos la comparativa por grupos profesionales.

2. Grupos profesionales en el sector cinematográfico.

En este apartado, vamos a proceder a la agrupación de los cargos de mayor responsabilidad. Esta agrupación la realizamos, como años atrás, en base a la capacidad de toma de decisión en cuanto al producto fílmico. El modelo original fue tomado de la publicación de la socióloga Fátima Arranz (Arranz, 2011) y, posteriormente, fue modificado en el Informe Cima 2017 a fin de ajustarnos más al objetivo perseguido.

Al realizar una estructura piramidal en base al poder, entendido este como la capacidad de toma de decisión, podemos estudiar la relación entre el sexo de la o el profesional y su ocupación de cargos. Es decir, constataremos la existencia o no de la segregación vertical cuyo concepto hace referencia a la baja representatividad de mujeres en los cargos de poder y sitúa a estas en las bases de las estructuras laborales (Anker, 1998).



Fuente: Informe CIMA 2016.

A través de este análisis podemos situar, también, las posiciones que ocupan los cargos feminizados y masculinizados señalados en el apartado anterior. Y reflexionar sobre si éstos tiene relación, o no, con los cargos de poder o de base. A lo largo de este objetivo vamos a ir adentrándonos en el análisis sobre las relaciones de poder y el género en el sector cinematográfico del largometraje español.

En el gráfico posterior se ofrecen los datos aglomerados en los diferentes grupos que conforman la pirámide estructural de sector cinematográfico. Los dos últimos grupos, Técnico-estético y Técnico-especialista, conforman un mismo nivel de la estructura, dando lugar a la base sobre la que ascienden el resto de los grupos.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Observamos la gran polaridad de la construcción de la base de la pirámide, en la que uno de los grupos está ampliamente feminizado versus un grupo ampliamente masculinizado. El grupo Técnico-estético, conformado por Diseño de vestuario y Maquillaje y Peluquería, muestra una distribución porcentual del 80% de representatividad de mujeres, frente al 20% de hombres. En cambio, el Grupo Técnico-Especialista, está representado por un 93% de hombres frente al 7% de mujeres.

Los datos de esta polaridad encontrada en la base de la estructura piramidal hacen referencia a la diferenciación sexual del trabajo, que da como resultado la segregación horizontal de este. Los cargos feminizados que descubríamos en el apartado anterior están situados en la base de la pirámide. Si nos despegamos de la base y procedemos con la lectura de los porcentajes del resto de grupos, vemos como, automáticamente, el porcentaje de mujeres tiende a reducirse. Este fenómeno es conocido como segregación vertical (Anker, 1998).

En el grupo organizador, que está formado por el cargo de Dirección de Producción, la distribución porcentual entre los sexos es cercana al 50%. Las mujeres representan un 46% y los hombres un 54%. Estos porcentajes de distribución son entendidos, como equitativos en el modelo creado en base a la distribución sexual

Por ello identificamos que, este grupo, aunque sin estar en la base, se encuentra fuera del proceso de toma de decisión. Por otra parte, las funciones o roles del cargo de Dirección de Producción encajan con el mandato tradicional de género trasladado al ámbito laboral. Es decir, los datos porcentuales no son discriminatorios por razón de género porque el propio cargo y sus funciones encajan con los roles sociales de género.

Si continuamos en ascenso, observamos que se manifiesta una mayor brecha de género en el grupo Artístico que en el grupo de Liderazgo. El grupo de Liderazgo, que ostenta la mayor concentración de toma de decisión respecto al largometraje, ofrece una distribución de 26% de mujeres, frente 74% de hombres. El Grupo Artístico muestra una

representatividad de mujeres del 18% frente al 82% de hombres. No obstante y pese a que un grupo puntúa más alto que otro, los datos siguen mostrando una acentuada masculinización de ambos casos.

Se prueba en base a los datos obtenidos que la segregación vertical de la estructura continúa vigente, pero que, en este sector en concreto, se detecta un obstáculo de acceso mayor en los cargos referentes a la utilización de recursos digitales. De esta manera, se revela una brecha digital y artística atravesada por el género que supera incluso a las dificultades de acceso a los grupos de liderazgo.

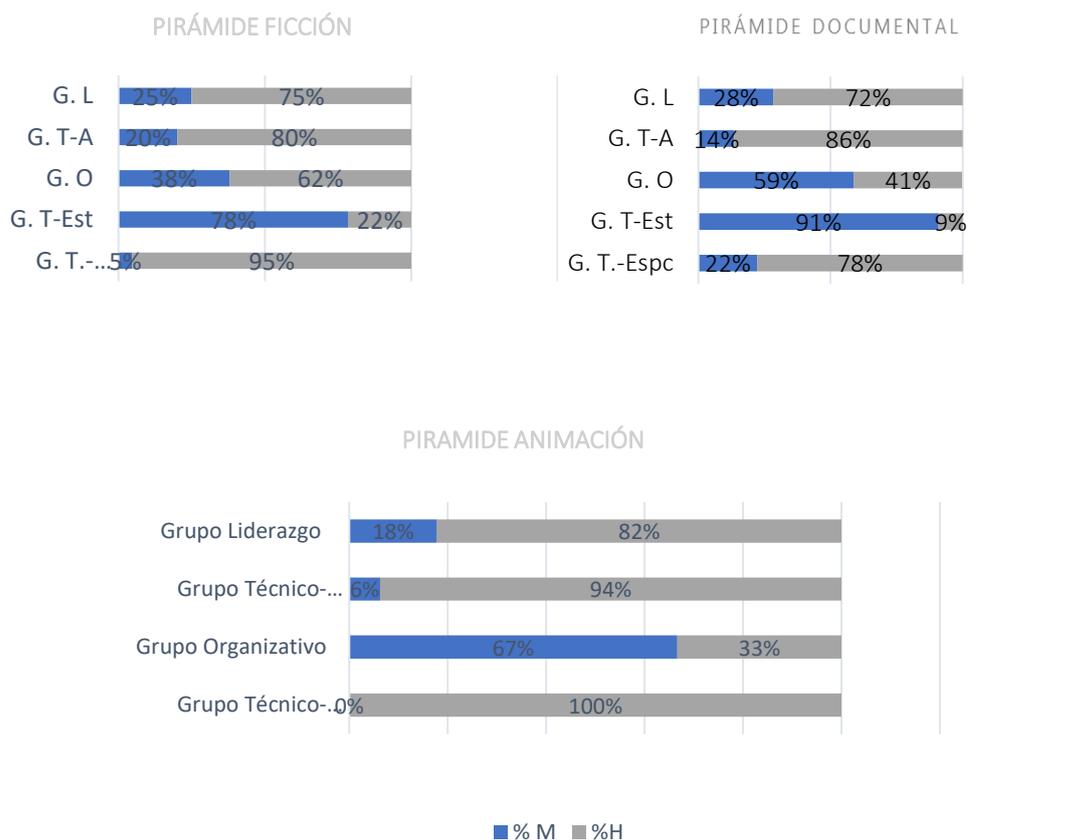
1.2. Grupos profesionales por género cinematográfico en los largometrajes de la anualidad 2018.

En este apartado diferenciaremos por género cinematográfico a fin de conocer cada estructura en profundidad.

En Ficción, en el Grupo Técnico-Especialista, las mujeres son representadas en un 5% frente a los hombres que copan esta área con una representatividad del 95%. En el otro grupo que conforma la base de la pirámide, el grupo Técnico-Estético, el porcentaje de hombres es del 22% y de 78% el de mujeres. En el grupo Organizativo las mujeres representan el 38% y los hombres el 62%. En el grupo Técnico Artístico, la distribución es del 20% de mujeres frente al 80% de hombres. Y en el grupo de liderazgo, las mujeres representan el 25% frente al 75% de los hombres.

En Documentales, la pirámide estructural la forman la base, con una representatividad de mujeres del 22% y de hombres del 78% en el grupo Técnico-especialista, mientras que en el grupo Técnico-estético aparece un 91% de mujeres y un 9% de hombres. En el segundo escalón, con el grupo Organizativo, tenemos unos porcentajes que corresponden al 59% de mujeres y al 41% de hombres. El grupo Técnico-artístico está compuesto por un 14% de mujeres y un 86% de hombres, y el grupo de liderazgo por un 28% y 72% respectivamente.

En animación, la pirámide la conforman cuatro de los cinco grupos delimitados. La base está formada por el grupo Técnico-especialista con un 0% de presencia de mujeres. En el grupo Organizativo la distribución favorece a las mujeres, respecto al resto de los géneros, con una representación del 67% de mujeres. En el grupo técnico-Artístico, las mujeres representan un 8% y en el de liderazgo un 18%.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En la comparación por géneros cinematográficos vemos como la pauta de diferenciación entre un grupo feminizado y uno masculinizado se mantiene. También observamos que, en la escalada de puestos, el porcentaje de representatividad de mujeres va disminuyendo. También destacamos que el grupo Técnico-artístico es menor que el de liderazgo, en cuanto a representatividad de mujeres, y alcanza los mayores porcentajes en Ficción. Como datos significativos con esta diferenciación vemos que la mayor representatividad de mujeres en el grupo de liderazgo se encuentra en Documentales.

III. COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑOS 2015, 2016, 2017 y 2018.

Tras analizar y conocer los datos de la anualidad 2018, vamos a poner en relación estos datos con los resultados de los Informes CIMA de los años anteriores. El histórico de datos recabados nos permite conocer y comparar la evolución del último cuatrienio.

El primer dato a tener en cuenta es el número de producciones de largometrajes que han formado parte de la muestra en cada año. Así pues, en 2015 se presentaron un total de 143 largometrajes de los cuales 63 pertenecían al género Ficción, 5 a Animación y 75 a Documentales. En 2016, hubo un gran incremento de largometrajes llegando la cantidad de 154, este incremento fue absorbido por el género Ficción llegando a presentar 90

largometrajes. En cambio, Animación y Documentales se vieron reducidos a 3 y 61 producciones respectivamente.

En 2017, observamos un decrecimiento que sitúa al total de producciones en 131 largometrajes, 80 de Ficción, 3 de Animación y 48 Documentales. El último año incorporado, 2018, la producción total aumenta respecto a 2015 y 2017, llegando a ser 152 largometrajes. Se presentan 84 largometrajes de Ficción, 4 de Animación y 64 Documentales.

Tabla 7. Total de producciones anuales segregadas por género cinematográfico.

	2015	2016	2017	2018
FICCIÓN	63	90	80	84
ANIMACIÓN	5	3	3	4
DOCUMENTAL	75	61	48	64
TOTAL	143	154	131	152

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El Género Ficción y el Documental se presentan año tras año como los géneros mayoritarios en presentación de largometrajes. En 2015 las películas de Ficción supusieron un 44% de la producción total. Los Documentales supusieron un 52%, siendo el año en el que alcanzaron mayor porcentaje de producción. En adelante, la producción de películas Documentales, han conseguido un 40% de la representatividad total en 2016, del 37% en 2017 y han recuperado un 42% en 2018. Por el contrario, Ficción se ha ido posicionando por encima de la media consiguiendo un 58% en 2016, llegando a protagonizar el 61% en 2017 y con un 55% en 2018. Animación, en cambio, se muestra como un género minoritario año tras año. Los porcentajes más elevados se fijan en un 3% en los años 2015 y 2018. En 2016 y 2017, coinciden en representar un 2% de la producción total de largometrajes.

Tabla 8. Comparativa de resultados 2015-2018 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
PRODUCCIÓN	24%	26%	26%	31%	76%	74%	74%	69%
DIRECCIÓN	19%	16%	12%	20%	81%	84%	88%	80%
GUION	12%	17%	13%	20%	88%	83%	87%	80%
C. MUSICAL	5%	8%	4%	8%	95%	92%	96%	92%
D.PRODUCCIÓN	43%	44%	33%	46%	57%	56%	67%	54%
DI.FOTOGRAFÍA	9%	2%	7%	9%	91%	98%	93%	91%
MONTAJE	25%	28%	20%	24%	75%	72%	80%	76%
D.ARTÍSTICA	44%	44%	39%	50%	56%	56%	61%	50%
DIS. VESTUARIO	92%	83%	86%	92%	8%	17%	14%	8%
MAQ. Y PEL.	75%	75%	72%	73%	25%	25%	28%	27%
SONIDO	7%	7%	7%	11%	93%	93%	93%	89%
E. ESPECIALES	11%	3%	1%	7%	89%	97%	99%	93%
TOTAL	26%	26%	24%	29%	74%	74%	76%	71%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En la tabla anterior, se ofrecen los datos porcentuales de representatividad de hombres y mujeres desglosados por cargos de responsabilidad a lo largo de este intervalo histórico. El primer dato llamativo a señalar lo situamos en los porcentajes totales, donde vemos que en 2018 se alcanza la cifra más alta de representatividad de mujeres en el sector cinematográfico de los últimos cuatro años. Los dos primeros años el porcentaje quedaba estancado en un 26% y, en 2017, se experimentaba una caída de dos puntos que situaba esta representatividad en el 24%. En 2018, se experimenta un incremento de cinco puntos porcentuales respecto al 2017 y de tres frente a 2015 y 2016.

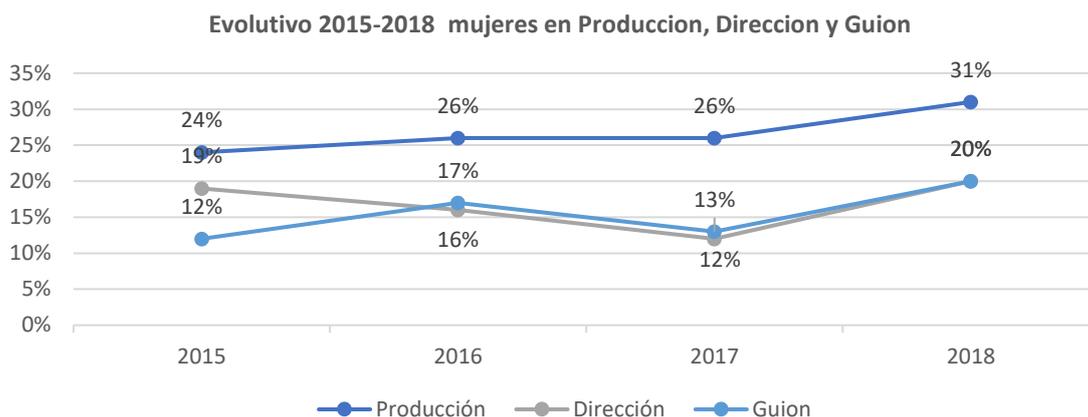
Posteriormente se muestra el evolutivo histórico completo de los años estudiados. Al ser un gran número de datos y años, a continuación, vamos a ir analizando cargo por cargo los balances de crecimiento o decrecimiento, tomado como dato principal los últimos datos obtenidos. De igual manera, calcularemos la media de crecimiento o decrecimiento del primer año estudiado respecto a 2018.

Analizando los datos de los diferentes cargos señalamos que, en 2018, se han logrado los porcentajes más altos del periodo estudiado en las siguientes áreas: Producción, Dirección, Guion, Dirección de Producción, Dirección Artística y Sonido.

En Producción se partía del dato del 24% en 2015, crecía y se estancaba posteriormente en un 26% y, en 2018, las mujeres han conseguido alcanzar el 31% de representatividad total. En el transcurso de estos años ha aumentado en siete puntos su presencia y cuyo balance de crecimiento se fija en un 29%.

En el cargo de Dirección partíamos de un porcentaje de representatividad del 19%, que posteriormente descendía a un 16% en 2016, y a un 12% en 2017. En 2018, las mujeres han alcanzado a representar el 20% del total. Supone un aumento de 7 puntos respecto al año con menor porcentaje y una diferencia de un punto porcentual respecto al 2015. Es decir, el balance de crecimiento de 2018 frente a 2015 es de un 5% y la media de crecimiento entre estos cuatro años estudiados corresponde al 1%.

Guion partía con una representatividad de mujeres del 13% y, en los años posteriores, ha oscilado creciendo en 2016 hasta un 17% y descendiendo al 13% en 2017. En 2018, el porcentaje de representatividad consigue igualarse al del cargo de Dirección, ambos alcanzando el 20% de la representatividad total. Si comparamos 2015 y 2018 en el cargo de Guion, damos cuenta del incremento de 7 puntos porcentuales que suponen un balance de crecimiento del 67% en este cargo. Si comparamos con 2016, el crecimiento es del 18% al diferenciarse en 3 puntos porcentuales. No obstante, la media de crecimiento hallado en este intervalo de tiempo es de un 17%.

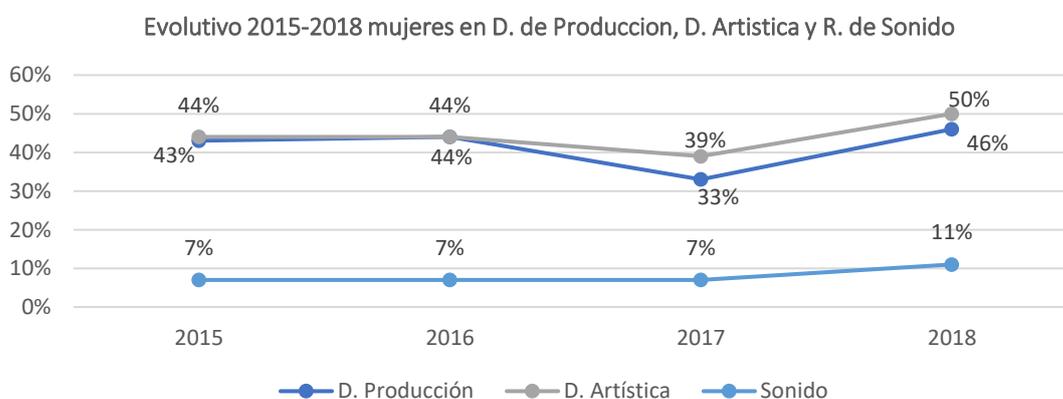


Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En Dirección de Producción se partía del 43% de presencia de mujeres en 2015 y, en 2018, han alcanzado a representar un 46% del total. En este caso, el crecimiento entre el año de partida y el último estudiado es de 3 puntos, fijando el balance de crecimiento en el 7%. Y si lo comparamos con el dato más bajo, obtenido en 2017, el balance de crecimiento es de 39%, puesto que la diferencia entre ambos años es de 13 puntos porcentuales. La media de crecimiento en Dirección de Producción en cuatro años ha sido del 2%.

Dirección Artística, alcanza un balance de crecimiento del 14% entre 2015 y 2018. El primer dato con el que contamos es del 44% de representatividad de mujeres en este cargo. En 2016 el porcentaje se mantiene y desciende en 2017 al 33% del total. En 2018, se alcanza una representatividad del 50% del total siendo el único que alcanza una distribución exactamente equitativa. El balance de crecimiento respecto a 2015 es del 14%, y si referimos a la media de crecimiento esta se establece en el 3%.

En el cargo de Responsable de Sonido, en 2018, se alcanza el porcentaje de representatividad más alto de los últimos años y cuya media de crecimiento se establece en el 14%. Los tres primeros años estudiados las mujeres han representado el 7% del total y en 2018 se consigue romper esta cifra alcanzando el 11%, con un balance de crecimiento del 57%.



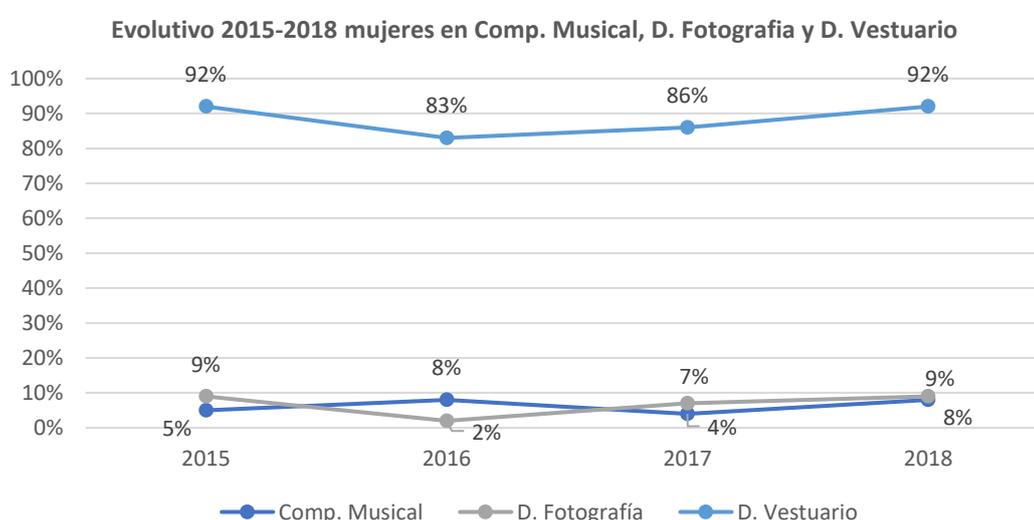
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Posteriormente, resaltamos los cargos de responsabilidad en los que en 2018 también se alcanzan datos superiores o iguales a años anteriores. En este bloque encontraríamos Composición Musical, Dirección de Fotografía, y Diseño de Vestuario.

Composición Musical coincide con una representatividad del 8% en los años 2016 y 2018, siendo el porcentaje más elevado de los años estudiados. Si comparamos estos datos con 2015, en el que las mujeres representaban el 5%, o con el 2017, cuando representaron el 4%, el crecimiento se refleja en 3 y 5 puntos respectivamente. El balance de crecimiento entre 2015 y 2018 sería del 60%. Si la comparativa la realizamos con el año 2017 hablamos de un crecimiento del 100% puesto que, como vemos, el porcentaje se duplica pasando del 4% al 8%.

El siguiente caso es el de Dirección de Fotografía, en cuyo cargo los porcentajes más altos son los referentes al año 2015 y 2018, donde las mujeres representan el 9% en ambos años. En los años intermedios, la presencia de mujeres se desplomó en 2016 cuando representaron un 2% y, en el año siguiente, consiguieron ir recuperando presencia y puntuaron un 7%. Por todo ello, el balance de crecimiento hallado al comparar el primer año con el último estudiado es del 0%, pero si lo comparamos con los dos años posteriores, el balance de crecimiento se sitúa en 350% y el 29% respectivamente.

Este mismo caso es identificado en el cargo de Diseño de Vestuario. El año de partida y el dato obtenido en el ejercicio de 2018 coinciden. En Diseño de Vestuario, partíamos de una representatividad del 92%, en el año posterior la cifra bajaba al 83% recuperándose en 2017 y ascendiendo al 86% de representatividad de mujeres en este cargo.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos que en la comparativa de estos cuatro años han experimentado un descenso en porcentajes son Montaje, Maquillaje y Peluquería y Efectos especiales. El decrecimiento porcentual lo encontramos en tres de los 12 cargos estudiados. Es decir, solo en el 25% de los cargos estudiados la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico ha descendido. Por el contrario, en el 50% de los cargos anteriormente desglosados, el crecimiento es positivo. Y en el 25% de los cargos se han mantenido los

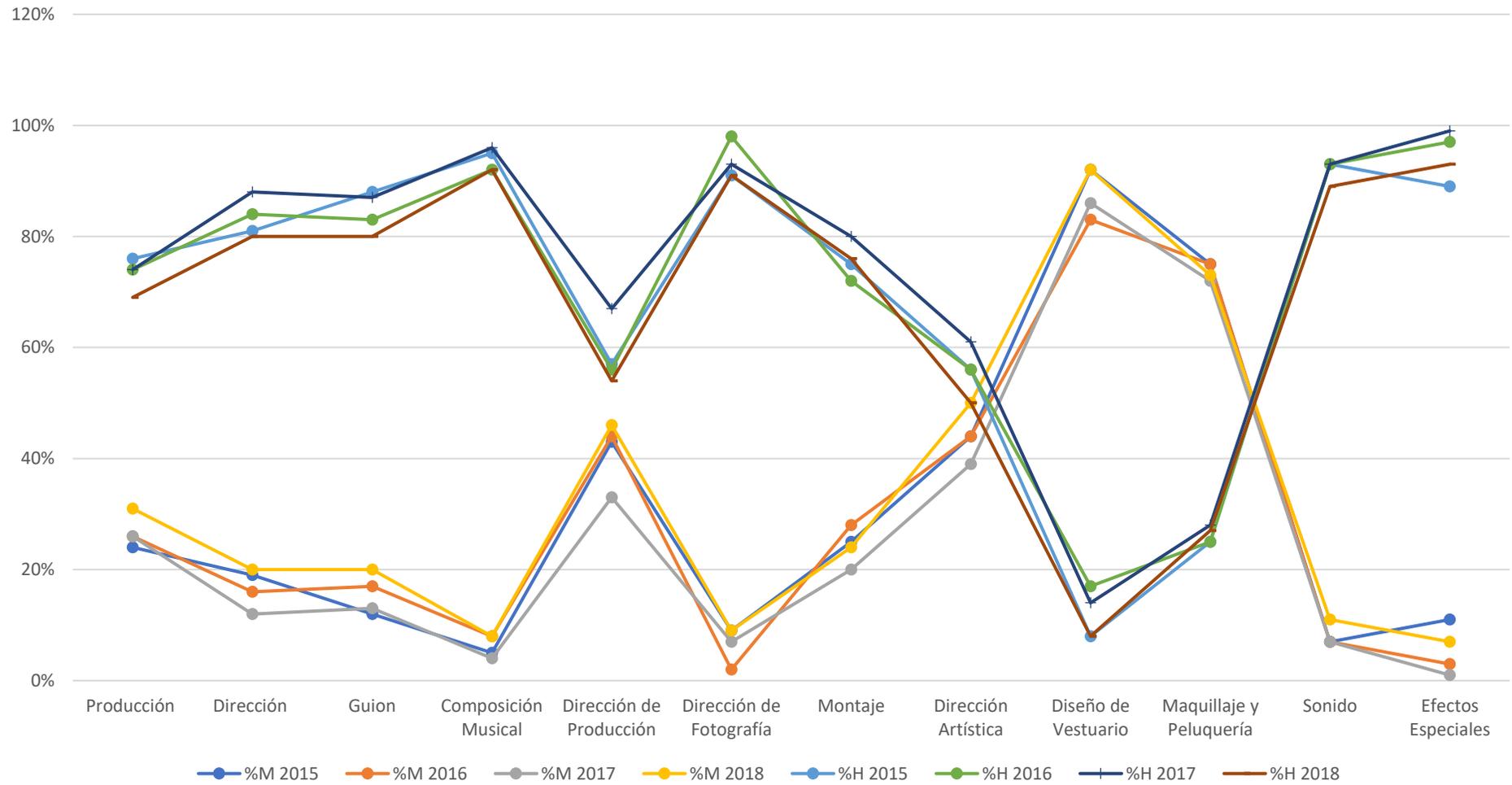
porcentajes. Es decir, el 75% de los cargos estudiados no han decrecido en representatividad de mujeres.

En el caso del cargo de Montaje, en 2015, el dato de representatividad alcanzado por las mujeres fue del 25%. En el año posterior se alcanzó el dato más alto con una representatividad del 28%. En los dos siguientes años, los datos descienden al 20% en 2017 y se recuperan en 2018 fijando una representatividad del 24%. Pese a esta recuperación porcentual, de cuatro puntos, el balance general presenta una media de crecimiento negativo del 1%.

En Maquillaje y Peluquería el porcentaje de representatividad más alto se mantuvo los dos primeros años estudiados en un 75%. En 2017 alcanza la cifra más baja con un 72%. En 2018 la representatividad de las mujeres ha reflejado el 73% del total. La media del balance de crecimiento en este intervalo de tiempo resulta del -1%.

Finalmente, el cargo de Efectos Especiales es el área que refleja peores resultados, puesto que al comienzo del estudio las mujeres representaban el 11% del total y, en este último año, representan un 7%. No obstante, este porcentaje del 7% es incluso positivo si tenemos en cuenta los dos años anteriores. Hablamos de porcentajes de representatividad que han llegado al 1%, como en el caso de 2017. La media del balance de crecimiento resulta negativa en un 9% desde 2015 a 2018.

Evolución 2015-2016-2017-2018



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

A continuación, ofrecemos una tabla resumen donde se concentran los datos de los cálculos de los balances de crecimiento. Las primeras columnas reflejan el balance de crecimiento del 2018 respecto a los años anteriores y, en la última columna, se expone la media de crecimiento o decrecimiento de 2015 a 2018.

Tabla 9. Balances y media de crecimiento o decrecimiento (C-DC).

	2018-2015	2018-2016	2018-2017	MEDIA C-DC
PRODUCCIÓN	29%	19%	19%	7%
DIRECCIÓN	5%	25%	67%	1%
GUIÓN	67%	18%	54%	17%
COMP.MUSICAL	60%	0%	100%	15%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	7%	5%	39%	2%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	0%	350%	29%	0%
MONTAJE	-4%	-14%	20%	-1%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	14%	14%	28%	3%
DISEÑO DE VESTUARIO	0%	11%	7%	0%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	-3%	-3%	1%	-1%
SONIDO	57%	57%	57%	14%
EFEKTOS ESPECIALES	-36%	133%	600%	-9%
TOTAL	12%	12%	21%	3%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

2. Comparativa por géneros cinematográficos 2015-2016-2017-2018.

En este apartado realizaremos la comparativa centrándonos en los diferentes géneros cinematográficos. Siguiendo la estructura fijada, comenzaremos con los datos referidos a Ficción, continuando con Animación y Documental.

- Comparativa 2015-2018 en largometrajes del género Ficción

A lo largo del periodo estudiado, 2018 se presenta como el año con mayor porcentaje de mujeres en el resultado del género Ficción. El dato de partida, referente a 2015, nos indicaba que las mujeres representaban el 29%. Al año siguiente, 2016, conseguían escalar un punto porcentual llegando al 30% del total. En 2017, se obtuvo el dato más bajo con un descenso hasta el 27%. 2018 presenta un porcentaje de distribución en el que las mujeres representan el 31%, siendo éste el porcentaje más alto hasta el momento.

En ficción, podemos observar un progreso, lento pero paulatino, en el que van consiguiendo sumar un punto porcentual por año, a excepción del año 2017. El balance de crecimiento resulta positivo, en un 28%, al comparar el año de partida con el 2018. Si referimos a la media de crecimiento, resulta del 2% en estos cuatro años.

Tabla 10. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2018 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	%M 2015	% M 2016	% M 2017	% M 2018	%H 2015	% H 2016	% H 2017	% H 2018
PRODUCCIÓN	24%	28%	28%	30%	76%	72%	72%	70%
DIRECCIÓN	16%	19%	9%	18%	84%	81%	91%	82%
GUIÓN	12%	18%	13%	19%	88%	82%	87%	81%
COM.MUSICAL	7%	7%	5%	10%	93%	93%	95%	90%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	39%	44%	32%	38%	61%	56%	68%	62%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	5%	2%	7%	8%	95%	98%	93%	92%
MONTAJE	27%	30%	27%	27%	73%	70%	73%	73%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	47%	45%	39%	48%	53%	55%	61%	52%
DISEÑO DE VESTUARIO	95%	82%	86%	93%	5%	18%	14%	7%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	75%	75%	71%	71%	25%	25%	29%	29%
SONIDO	6%	8%	7%	13%	94%	92%	93%	87%
EFFECTOS ESPECIALES	11%	2%	1%	5%	89%	98%	99%	95%
TOTAL	29%	30%	27%	31%	71%	70%	73%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Observando en los datos segregados por cargo, identificamos que seis de los doce estudiados presentan, en 2018, el dato más alto de representatividad de mujeres. Estos cargos corresponden a Producción, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Dirección Artística y Responsable de Sonido. Dirección y Montaje, dos de los 12 cargos estudiados, han obtenido algún porcentaje más elevado en otros años, pero la media de balance de crecimiento continúa siendo positiva. Y con una media de balance negativa, identificamos cuatro de los 12 cargos. Referimos a Dirección de Producción, Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y Efectos especiales como las áreas con balance de crecimiento negativo.

Tabla 11. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2018 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	2018-2015	2018-2016	2018-2017	MEDIA C-DC
PRODUCCIÓN	25%	7%	7%	6%
DIRECCIÓN	13%	-5%	100%	3%
GUIÓN	58%	6%	46%	15%
COM.MUSICAL	43%	43%	100%	11%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	-3%	-14%	19%	-1%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	60%	300%	14%	15%
MONTAJE	0%	-10%	0%	0%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	2%	7%	23%	1%
D. DE VESTUARIO	-2%	13%	8%	-1%
MAQ. Y PEL.	-5%	-5%	0%	-1%
SONIDO	117%	63%	86%	29%
EFFECTOS ESPECIALES	-55%	150%	400%	-14%
TOTAL	7%	3%	15%	2%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En el cargo de Producción partíamos de una representatividad de mujeres del 24% y, en 2018, han alcanzado a representar el 30%; después de puntuar, en 2016 y 2017, un 28%. El balance de crecimiento calculado a partir de los datos de 2015 y 2018 nos resulta de un 25%. La media de crecimiento, por tanto, de estos cuatro años, es del 6%. En Guion y en Dirección de Fotografía encontramos el mismo resultado de la media de crecimiento que se fija en un 15%. En el caso de Guion partíamos de un porcentaje del 12% llegando, en 2018, a representar un 19% y Dirección de Fotografía comenzó con un 5% llegando a puntuar un 8%.

Composición Musical ha pasado de un 7% en 2015 a un 10% en 2018, por ello la media del balance de crecimiento indica un incremento del 11% en cuatro años. Dirección Artística presenta la media de crecimiento más baja de este grupo puesto que, del año origen al último estudiado, sólo ha variado un punto porcentual.

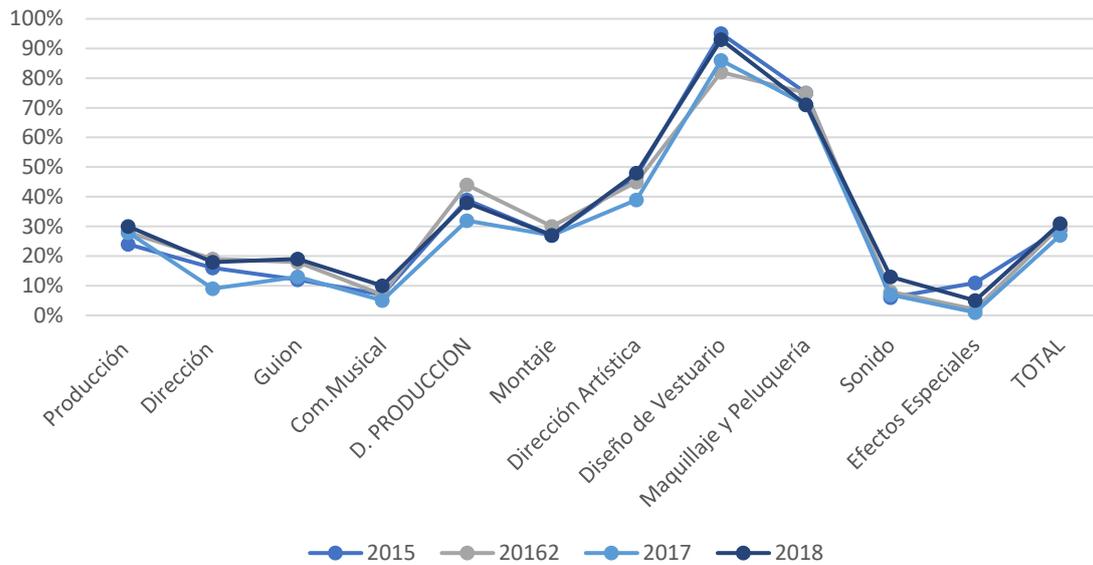
Sonido, en cambio, manifiesta la media de crecimiento más alta entre 2015 y 2018. Partíamos del dato de un 6%, que ha ido incrementando hasta llegar, en 2018, al 13%. El balance de crecimiento es positivo puesto llega incluso a duplicar el dato de partida. Si nos referimos a la media de crecimiento en los cuatro años, hablamos de un crecimiento medio del 29%.

En dirección, la media de crecimiento también resulta positiva y se refleja en un 3%, pero encontramos que en 2016 se llegó a la cifra más alta del periodo estudiado. En el caso de Montaje, el dato de partida y el último obtenido coinciden dando un balance medio igual a cero.

Los cargos en los que obtenemos decrecimiento en el balance medio de estos cuatro años son, además, cargos en los que las mujeres están más representadas como el caso de Maquillaje y Peluquería o Diseño de Vestuario. Ambos cargos han sido considerados a lo largo de todos estos años como los cargos feminizados. En estos cargos las mujeres partían representando un 75% y un 95% respectivamente y, en 2018, han descendido al 71% y el 93%.

En ambos cargos la media de crecimiento es del -1%. Con un -1% de balance de crecimiento también se presenta el cargo de Dirección de Producción donde las mujeres han pasado de representar un 39% en 2015 a un 38% en 2018. Efectos Especiales refiere a la media de balance negativa más acentuada, obtenemos un -14%. En el dato de 2015 las mujeres representaron un 11% y en 2018 el porcentaje es del 5%. En los años intermedios, los porcentajes han sido menores llegando a representar las mujeres el 1% y 2% en este cargo.

Evolutivo Ficción 2015-2018



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

- Comparativa 2015-2018 en largometrajes del género Animación

Animación es el género cinematográfico que menos mujeres emplea en los cargos de responsabilidad estudiados. En 2015 las mujeres representaron un 9%, en 2016 llegaron a representar un 18% que, de nuevo, se reducía en 2017 al 10%. En 2018 encontramos el porcentaje más alto de mujeres en este intervalo de tiempo estudiado. La media de crecimiento lo sitúa en un 58%.

Vemos que hay muchos cargos que sólo han sido ocupados por mujeres en uno de los años estudiados como puede ser Dirección, que sólo tuvo representatividad en 2016 con un 25%, o Efectos Especiales que en 2015 representaron también un 25%.

Tabla 12. Comparativa de resultados en Animación 2015-2018 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN 2015-18	%M	% M	%M	% M	%H	% H	% H	% H
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
PRODUCCIÓN	11%	22%	16%	30%	89%	78%	84%	70%
DIRECCIÓN	0%	25%	0%	0%	100%	75%	100%	100%
GUIÓN	0%	0%	0%	15%	100%	100%	100%	85%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0%	25%	0%	0%	100%	75%	100%	100%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	20%	50%	33%	67%	80%	50%	67%	33%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%
MONTAJE	0%	33%	0%	0%	100%	67%	100%	100%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	0%	0%	0%	50%	100%	100%	100%	50%
DISEÑO DE VESTUARIO	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SONIDO	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%
EFFECTOS ESPECIALES	25%	0%	0%	0%	75%	100%	100%	100%
TOTAL	9%	18%	10%	30%	91%	82%	90%	84%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Si comparamos la evolución entre 2015 y 2018, obtenemos un porcentaje superior a otros años en cuatro cargos: Producción, Guion, Dirección Artística y Dirección de Producción. Producción es un cargo en el que en todos los años las mujeres han sido representadas en mayor o menor medida y su media de crecimiento es del 43%. En Guion, el año 2018 se presenta como la primera vez que hay representatividad de mujeres en el cargo con un 15%. Lo mismo ha ocurrido con Dirección Artística, donde las mujeres han representado un 50%. En Dirección de Producción, pasamos de un dato inicial del 20%, llegando en 2018 a representar un 67%. La media del balance de crecimiento sitúa a este cargo con un 59%.

Finalmente, señalar los cargos en los que, en estos cuatro años, no ha habido representación alguna de mujeres: Dirección de Fotografía y Responsable de Sonido.

Tabla 13. Comparativa de resultados en Animación 2015-2018, evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

ANIMACIÓN 2015-18	2018-15	2018-16	2018-17	MEDIA C-DC
PRODUCCIÓN	173%	36%	88%	43%
DIRECCIÓN	0%	-100%	0%	0%
GUIÓN	0%	0%	0%	0%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0%	-100%	0%	0%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	235%	34%	103%	59%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	0%	0%	0%	0%
MONTAJE	0%	-100%	0%	0%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	0%	0%	0%	0%
DISEÑO DE VESTUARIO	-100%	0%	0%	-25%
SONIDO	0%	0%	0%	0%
EFFECTOS ESPECIALES	-100%	0%	0%	-25%
TOTAL	233%	67%	200%	58%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

- Comparativa 2015-2018 en largometrajes del género Documental

En el género Documental obtenemos que, en siete de los 12 cargos estudiados, el balance de crecimiento resulta positivo. En 2018 se han obtenido las cifras de representatividad más alta de los últimos años en los cargos de Producción, Guion, Dirección de Producción, Dirección Artística, Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y Efectos Especiales. Una media de balance igual a cero en Composición musical y con resultado negativo en cuatro cargos: Dirección, Dirección de Fotografía, Montaje y Sonido.

Tabla 14. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL 2015-18	% M 2015	% M 2016	% M 2017	% M 2018	% H 2015	% H 2016	% H 2017	% H 2018
PRODUCCIÓN	28%	20%	22%	35%	72%	80%	78%	65%
DIRECCIÓN	25%	11%	17%	23%	75%	89%	83%	77%
GUION	14%	16%	14%	23%	86%	84%	86%	77%
C. MUSICAL	0%	7%	0%	4%	100%	93%	100%	96%
D. PRODUCCION	53%	44%	35%	59%	47%	56%	65%	41%
D.FOTOGRAFÍA	15%	2%	6%	12%	85%	98%	94%	88%
MONTAJE	24%	24%	11%	21%	76%	76%	89%	79%
D. ARTÍSTICA	25%	50%	47%	64%	75%	50%	53%	36%
DIS. DE VESTUARIO	63%	100%	67%	83%	38%	0%	33%	17%
MAQ Y PELUQ	78%	75%	88%	94%	22%	25%	13%	6%
SONIDO	11%	6%	7%	7%	89%	94%	93%	93%
EFFECT. ESPECIALES	0%	8%	0%	22%	100%	92%	100%	78%
TOTAL	23%	18%	16%	26%	77%	82%	84%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En Dirección partíamos de una representatividad del 25%, llegando a bajar a cifras del 11%, pero finalizando con un porcentaje del 23% en 2018. El balance de estos cuatro años resulta negativo en un 2%. En Dirección de Fotografía partíamos de un 15% y finalizamos con el resultado del 12%. En Montaje, partíamos de un 24% y en 2018 las mujeres han representado el 21%. En estos dos cargos el crecimiento es negativo con una media del 5% y 4% respectivamente. En el caso de Sonido, el descenso en representatividad de mujeres es más acusado y nos refleja una media de alcance negativo de nueve puntos porcentuales. Partíamos del 11% y el último dato refiere al 7%.

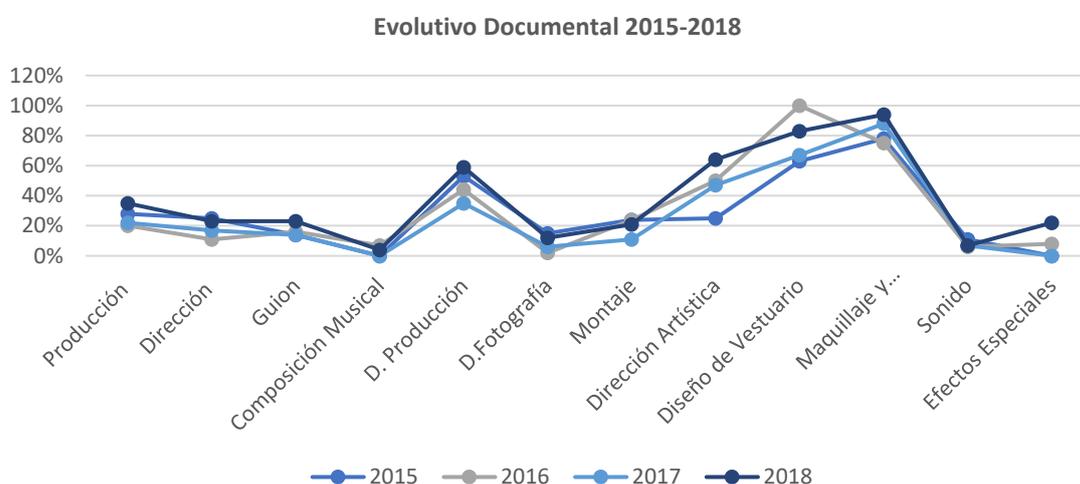
Tabla 15. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018 evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

DOCUMENTALES	2018-2015	2018-2016	2018-2017	MEDIA C-DC
PRODUCCIÓN	25%	75%	59%	6%
DIRECCIÓN	-8%	109%	35%	-2%
GUION	64%	44%	64%	16%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0%	-43%	0%	0%
D. PRODUCCIÓN	11%	34%	69%	3%
D.FOTOGRAFÍA	-20%	500%	100%	-5%
MONTAJE	-13%	-13%	91%	-3%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	156%	28%	36%	39%
DIS. DE VESTUARIO	32%	-17%	24%	8%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	21%	25%	7%	5%
SONIDO	-36%	17%	0%	-9%
EFFECTOS ESPECIALES	0%	175%	0%	0%
TOTAL	13%	44%	63%	3%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En cuanto a balances de crecimiento positivo, comenzamos con Dirección de Producción. En este caso, la media de crecimiento es la menos acentuada. El dato primario nos ubicaba en 53% de representatividad de mujeres, que pese a descensos en los años intermedios, en 2018 obtienen un 59%. De esta manera se obtiene una media de crecimiento del 3% en cuatro años. Continuando con los cargos de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario, cargos ya feminizados, que reflejan una media de crecimiento del 5% y 8% respectivamente.

Por otro lado, resaltar la media de crecimiento del cargo de Guion que implica un crecimiento del 16%. Las cifras más bajas sitúan la representatividad de las mujeres en un 14% y, en 2018, han conseguido aumentar su presencia hasta el 23%. El crecimiento más acentuado lo lidera el cargo de Dirección Artística en cuyos datos partíamos de un porcentaje del 25% y finaliza con un porcentaje del 64%. La media de crecimiento en estos cuatro años es del 39%.



IV. CONCLUSIONES GENERALES DEL CAPITULO I.

El sector cinematográfico del largometraje español en 2018 presenta una distribución porcentual de representatividad del 29% de mujeres frente al 71% de hombres. Estos porcentajes lo conforman un 20% de mujeres que trabajan en Ficción, 8% en Documental y 1% en Animación. El porcentaje de hombres se distribuye entre un 46% en Ficción, 23% en Documental y 2% en Animación. Identificamos en base a estos datos un sector que continúa siendo ampliamente masculinizado y cuyo análisis respecto a las áreas de mayor responsabilidad respalda dicha afirmación.

Referimos a que de las 12 áreas que representan los cargos de mayor responsabilidad dentro del organigrama sectorial, sólo encontramos dos áreas cuya distribución es equitativa respecto al sexo, incluyendo el cargo de Dirección de Producción dentro del

grupo de cargos con distribuciones parejas por estar por encima del 40%. En base a este criterio, identificamos que sólo el 17% de los cargos estudiados cumplen o están cerca de cumplir una distribución igualitaria en base al sexo, y que el resto de los cargos están o bien masculinizados o feminizados. Otro 17% es identificado como cargos con amplia representatividad de mujeres y el restante 67% está ampliamente representado por hombres. Es decir, El 67% de los cargos estudiados, 8 de las 12 áreas, están ampliamente masculinizados puesto que los porcentajes de representatividad de los hombres oscilan entre el 69% y el 93%. Por el contrario, sólo dos cargos de los 12 estudiados muestran una estructura feminizada con porcentajes superiores al 73%, lo que resultaría el 17% del total.

Con estos datos se desvela la existencia de la segregación horizontal puesto que los cargos ampliamente feminizados coinciden con los roles asignados socialmente a las mujeres y que, posteriormente, se vuelcan al ámbito laboral. Los datos muestran la presencia de mujeres con un 92% en Diseño de Vestuario y con un 73% en Maquillaje y Peluquería. Los cargos equitativos coinciden con el trabajo de gestión y organización e incluso un área de estética. Aludimos a Dirección Artística con un 50% y Dirección de Producción con un 46%. El resto de áreas son catalogadas como masculinizadas o ampliamente masculinizadas cuyos trabajos están directamente vinculados con el liderazgo, la tecnología y la creatividad. Producción (31%), Montaje (24%), Guion (20%), Dirección (20%), Sonido (11%), Dirección de Fotografía (9%) y Efectos Especiales (7%).

La segregación Vertical se desvela al aplicar el análisis por grupos profesionales. Con ello constatamos que la mayor presencia de mujeres se encuentra en la base de la pirámide y, a medida que vamos subiendo a los cargos de poder, éstas tienden a reducir su representatividad. La posición de los grupos profesionales en la pirámide está vinculada a la capacidad de decisión en cuanto al producto fílmico. La base de la estructura la conforman los grupo técnico-estético con un 80% de mujeres frente al 20% de hombres. El otro grupo de base es el Técnico-especialista con un 7% de mujeres y un 93% de hombres. Por tanto, los dos grupos de base quedan fuertemente polarizados en un grupo masculinizado con labores digitalizadas y un grupo feminizado con labores estéticas. En el siguiente escalón piramidal encontramos el grupo organizativo, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres. Ascendiendo encontramos el grupo Técnico-artístico con un 18% de mujeres y, finalmente, el grupo de liderazgo donde las mujeres representan el 26%. Con ello, damos cuenta de que en este sector la brecha de género y la digital se entrelazan siendo más complicado para las mujeres acceder a puestos de alta digitalización que a los propios puestos de poder.

Al realizar la comparativa entre los diferentes géneros cinematográficos, respecto a los grupos profesionales, damos cuenta que la pauta general se reproduce. La diferencia más significativa de esta comparativa pasa por indicar que los datos más elevados en el grupo técnico-artístico se encuentran en el género de Ficción y la representatividad más alta en el grupo de liderazgo esta en Documentales.

En la comparativa interanual, observamos que el año 2018 presenta los mejores datos en cuanto a representatividad de mujeres de los últimos cuatro años. En 2018 las mujeres

representan un 29% en los datos globales. El balance medio de crecimiento de 2015 a 2018 es de un 3%. En este año también obtenemos los mejores datos en las áreas de Producción (31%), Dirección (20%), Guion (20%), Dirección de Producción (46%), Dirección Artística (50%) y Sonido (11%). Las medias de crecimiento de estas áreas corresponden con un 7%, 1%, 17%, 2%, 3% y 14% respectivamente. Completamos las medias de balances de crecimiento indicando que Composición Musical ha crecido un 15% en los cuatro años.

Por otra parte, los cargos en los que se ha experimentado descenso respecto a años anteriores son los de Montaje, Maquillaje y Peluquería y Efectos especiales y cuyas medias de crecimiento se fijan en -1%, -1% y -9% respectivamente. También identificamos áreas cuyo balance de crecimiento en cuatro años es 0, estas áreas son Dirección de Fotografía y Diseño de Vestuario.

En cuanto a la comparativa de medias de crecimiento por géneros cinematográficos, Animación aparece como el género con mayor crecimiento, puntuando un 58%, seguido por Documentales, con un 3%, y finalmente encontramos el género de Ficción, con un 2%.

En el género de Ficción encontramos medias de crecimiento positivas en siete de las áreas estudiadas. En el área de Montaje el crecimiento es de cero y en cuatro áreas el crecimiento es negativo. Las áreas cuyas medias de crecimiento son negativas corresponden a Dirección de Producción, Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería con un -1% y Efectos especiales con un -14%. Es decir, decrecen levemente los cargos donde las mujeres están más representadas y el cargo con mayor masculinización se intensifica. Parte de esta dinámica se reproduce también en Animación, donde Efectos Especiales y Diseño de Vestuario decrecen de media un 25%. En cambio, Dirección de Producción aumenta una media de 59%. Documentales en cambio, manifiesta medias de decrecimiento en las áreas más técnicas, como son Dirección de Fotografía (-5%), Montaje (-3%) y Sonido (-9%) y en un área de liderazgo, Dirección (-2%).

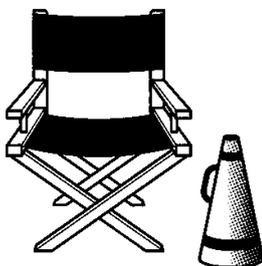
Para finalizar, referimos a un dato importante que relaciona el número de producciones de largometrajes anuales con el porcentaje de representatividad de mujeres. En 2015 y 2016 se realizaron un total de 143 y 154 largometrajes y la representatividad de mujeres en ambos años se fijó en un 26% del total. En 2017, se produce un descenso de producciones anuales llegando a 131 largometrajes y se observa un desplome en el porcentaje donde las mujeres del sector llegan a representar un 24%. Hasta el momento relacionábamos que, ante los incrementos de producciones, las mujeres quedaban en representatividades estáticas, mientras que con los descensos, la representatividad de las mismas baja notoriamente. Es decir, al igual que en otros sectores de la sociedad, las mujeres se ven doblemente afectadas en épocas de crisis. Los datos de 2018 rompen, por primera vez, esta dinámica aunque tendremos que esperar a los datos de años posteriores para poder interpretar la dinámica evolutiva.

Capítulo II:

Mujeres y economía en la industria cinematográfica

En este capítulo agrupamos en tres apartados los objetivos del estudio que tienen relación directa con la disposición económica del sector cinematográfico:

- Coste de los largometrajes en los que las mujeres desempeñan el papel de directoras
- Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo
- Largometrajes liderados por mujeres directoras que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas



OBJETIVO 1:

COSTES DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES EN 2017

I. INTRODUCCIÓN

En este apartado realizaremos un análisis sobre el coste de las producciones de largometrajes españoles y, aplicando la perspectiva de género, determinaremos las posibles diferencias en función del sexo de las y los profesionales encargados de la dirección. La temporalidad de los datos atiende a largometrajes que se han sometido a reconocimiento de costes durante la anualidad del 2017, siendo este año el último dato disponible por el organismo facilitador.

Este objetivo tiene un doble interés, pues no sólo revela la diferencia económica con la que trabaja un sexo u otro sino que, además, está relacionado con el tipo de ayuda pública al que se puede optar. El presupuesto de un largometraje va a delimitar los importes de las ayudas públicas al mismo. Dependiendo del presupuesto mayor o menor se puede obtener un tipo u otro de ayuda y en una mayor o menor cantidad.

Hemos de resaltar y aclarar la diferencia entre los conceptos de presupuesto de la película, coste y coste reconocido por el ICAA. El presupuesto plasma cuantitativamente su financiación de manera previa a la realización, mientras que el coste supone la cantidad invertida una vez finalizados todos los procesos de producción. En cuanto al coste reconocido es el que acepta como tal el ICAA en el proceso de reconocimiento de costes necesario para recibir las subvenciones. La diferencia entre presupuesto y coste reconocido puede dar una disimilitud económica muy elevada por diferentes motivos, especialmente cuando se trata de coproducciones, ya que el ICAA solo subvenciona por el coste reconocido de la parte con producción española.

En este apartado nos centramos en los costes reconocidos por el ICAA como dato a estudiar, ya que no ha sido posible el acceso a los presupuestos o a los costes manejados por las productoras de los largometrajes. De esta manera, tratamos de hacer un trabajo de aproximación a los presupuestos de los largometrajes españoles. Aplicando la perspectiva de género, los datos son desagregados por sexo para poder desvelar si existe alguna diferencia entre los costes de los largometrajes que son dirigidos por mujeres y los costes de los que son dirigidos por hombres.

Como apuntes metodológicos sobre el tratado de los datos recibidos apuntamos que, en este apartado, contabilizamos los títulos dirigidos y no las o los profesionales que desarrollan el cargo de dirección. Es decir, se contabiliza si en la dirección hay presencia de directoras o de directores. En los casos en los que pueda haber dirección compartida, sólo contabilizamos un dato, en el caso de coincidir mujer y hombre computa dentro de los títulos con presencia de mujeres en la dirección. De nuevo, hablamos de mínimos en cuanto a brecha de género.

Con los datos globales que han sido facilitados, se ha calculado el coste reconocido de las películas en las que participa al menos una mujer en el equipo de dirección. Posteriormente calculamos el coste medio reconocido en base al número de películas en las que las directoras han estado representadas. De igual manera se facilitan el coste medio reconocido de los títulos dirigidos por hombres y la media de este.

Con la comparativa de los datos desagregados por sexo podemos realizar las comparativas. Posteriormente, ampliaremos el análisis atendiendo a la variable de género cinematográfico a fin de poder desvelar otras posibles desigualdades.

Una vez desarrollado el objetivo sobre el estado de los costes de los largometrajes en el año 2017, sumamos a los datos anteriores para realizar una comparativa evolutiva. El ICAA ha facilitado documentación para poder abordar este objetivo atendiendo a los datos referentes a 2017. En el Informe CIMA 2016 se realizó el mismo trámite e incorporamos los datos referidos a 2014, 2015 y 2016. Estos años dan continuidad a los datos ya obtenidos por CIMA que atendían a 2011, 2012 y 2014, sumando un total de siete años consecutivos para el estudio de los costes de los largometrajes desagregando por sexo.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Las tablas que se exponen a continuación han sido elaboradas a partir de los datos facilitados por el ICAA. Se han recibido una relación de datos que asciende a un total de 108 títulos de largometrajes, de los cuales, 15, tienen presencia de mujeres en el cargo de dirección y 93 largometrajes resultan con presencia de dirección masculina. Estas cifras nos indican que el 16% de los largometrajes tienen presencia de dirección de mujeres y el 84% de los largometrajes dirección de hombres.

Realizando la suma integra de los importes que han solicitado reconocimiento de costes, obtenemos un total de 275.363.582€. Esto indica que la media del coste reconocido por película corresponde a 2.549.662,8€. A continuación, observamos que esta media se sitúa bastante alejada del reconocimiento del coste medio que suponen los largometrajes con presencia de mujeres en el cargo de dirección.

Los 15 largometrajes que han sido dirigidos por mujeres suman un total de reconocimiento de costes de 21.789.377,2€. La media por película con dirección de mujeres corresponde a 1.452.625,14€. En cambio, los 93 largometrajes dirigidos por hombres contabilizan un importe total de reconocimiento de costes de 253.574.205 €, con lo que realizando el mismo ejercicio, la media por película, cuyo director o directores son hombres, es de 2.726.604,36€. Esto muestra que los títulos dirigidos por mujeres presentan, o cuentan, con una media del coste reconocido que difiere en 1.273.979,21€ de la de los largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 16. Datos desagregados por sexo referidos al número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Nº TOTAL DE LARGOM.	108	15	93
COSTE TOTAL	275.363.582€	21.789.377,2€	253.574.205 €
COSTE MEDIO	2.549.662,8€	1.452.625,14€	2.726.604,36€
DIFERENCIA COST.(H-M)	1.273.979,21€		

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

La diferencia media entre los costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y los largometrajes dirigidos por hombres suponen una diferencia porcentual del 50%. Es decir, los títulos con mujeres en el cargo de dirección cuentan con un 50% de costes menos de media que los títulos con dirección a cargo de hombres.

A continuación procedemos a segregar los datos recibidos por género cinematográfico. Los 108 largometrajes, cuyo reconocimiento de costes se ha realizado en 2017, son conformados por 77 películas de Ficción, 21 Documentales y 10 largometrajes de Animación.

- Reconocimiento de costes en los largometrajes de Ficción.

Los largometrajes de Ficción ascienden a un total de 77 títulos, lo cual se traduce en un 71% del total de la muestra con la que trabajamos. Desagregando los datos por sexo en el cargo de dirección de dichos largometrajes, obtenemos que 10 tienen presencia de mujeres y 67 están liderados exclusivamente por hombres. Los porcentajes indican que los largometrajes en los que la dirección está ocupada por mujeres es del 13% y el 87% corresponde a dirección de hombres.

Tabla 17. Datos desagregados por sexo referidos al número de largometrajes de Ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

LARGOMETRAJES FICCIÓN 2017	T	M	H
Nº TOTAL	77	10	67
COSTE TOTAL	239.951.135 €	19.335.328,2 €	220.615.807 €
COSTE MEDIO	3.116.248,51 €	1.933.532,82 €	3.292.773,23€
DIFERENCIA COST.(H-M)	1.359.240,42 €		

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

El total de largometrajes de Ficción han supuesto un reconocimiento de costes de 239.951.135€ lo que nos indica que, de media, cada largometraje se sitúa alrededor de los 3.116.248,51€. Al segregar los datos por sexo obtenemos una distribución desigual que refleja que, el coste medio reconocido de los largometrajes de Ficción en los que participan mujeres como directoras supone 1.933.532,82€, frente al reconocimiento de costes de dirección masculina que se fija en 3.292.773,23€.

La diferencia media de costes es de 1.359.240,42€. Es decir, los largometrajes con dirección de mujeres manejan cantidades mucho menores que los dirigidos por hombres. En el género Ficción, en términos de medias porcentuales, hayamos una diferencia del 44% entre el reconocimiento de costes de títulos con dirección de mujeres frente a los dirigidos por hombres.

- Reconocimiento de costes en los largometrajes Documentales.

Los Documentales ascienden a un total de 21, por lo que representan un 19% de la muestra global. Los largometrajes Documentales en cuya dirección ha habido presencia de mujeres han sido 4, los 17 restantes reflejan direcciones de hombres. Por ello, el primer grupo representan al 19% de la muestra de Documentales y el segundo al 81%.

Tabla 18. Datos desagregados por sexo referidos al número de Documentales, reconocimiento de coste total y coste medio.

LARGOMETRAJES DOCUMENTAL 2017	T	M	H
Nº TOTAL	21	4	17
COSTE TOTAL	16.065.170,7€	1.350.178,25 €	14.714.992,4€
COSTE MEDIO	765.008,127€	337.544,563€	865.587,789€
DIFERENCIA COST.(H-M)	528.043,226 €		

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

En cuanto al reconocimiento de costes en los Documentales, de media suponen 765.008,127€. Desagregando por sexo, y continuando en términos de media, los largometrajes con dirección de mujeres rondan los 337.544,563€ y los de dirección de hombres presentan una media de 865.587,789€. La diferencia en el reconocimiento de costes se establece en 528.043,226€ superior en el caso de los largometrajes con dirección de hombres. Es decir, difieren en un 69% de media en los costes.

- Reconocimiento de costes en los largometrajes de Animación.

Los largometrajes de Animación representan el 9% de la muestra global puesto que, encontramos 10 de los 108 títulos que atienden a este género cinematográfico. Las películas de Animación en cuyo puesto de dirección encontramos presencia de hombres son 9 y con presencia de mujeres encontramos uno. La traducción porcentual atiende a una representatividad del 10% con los títulos cuya dirección cuenta con mujeres y con el 90% en el caso de dirección de hombres.

Tabla 19. Datos desagregados por sexo referidos al número de largometrajes de Animación, reconocimiento de coste total y coste medio.

LARGOMETRAJES ANIMACION 2017	T	M	H
Nº TOTAL	10	1	9
COSTE TOTAL	19.347.276,64 €	1.103.870,7300€	18.243.405,91 €
COSTE MEDIO	1.934.727,66€	1.103.870,7300€	2.027.045,101€
DIFERENCIA COST.(H-M)	923.174,3711€		

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

El total de largometrajes de Animación han supuesto un reconocimiento de costes total de 19.347.276,64 €. De media, cada largometraje de Animación se sitúa alrededor de 1.934.727,66€. La diferencia media de los costes de los largometrajes dirigidos por hombres frente a los dirigidos por mujeres es de 923.174,3711€. Es decir, los largometrajes con dirección de mujeres manejan cantidades inferiores que se traducen en un 48% de menos en el proceso de reconocimiento de costes.

1.1. Histórico sobre el reconocimiento de costes medio.

En este apartado nos disponemos a realizar un histórico en base a la media anual del reconocimiento de costes que se han realizado desde el 2011 a 2017. De esta manera, contamos con siete años consecutivos para trabajar en un estudio longitudinal. Con ello podemos identificar tendencias evolutivas en cuanto a los costes y su relación con el sexo del profesional o la profesional que ocupa la dirección del largometraje.

Como podemos ver en el histórico de datos, los títulos dirigidos por mujeres siempre han contado con una media de coste inferior a la de sus compañeros análogos. El coste medio de los títulos dirigidos por mujeres ha fluctuando a lo largo de estos años con un dato máximo de 1.452.625,14€, correspondiente a 2017, y un dato mínimo de 895.195,10€, que atiende al resultado de 2011. En el caso de los títulos dirigidos por hombres el importe máximo lo localizamos en 2016, con 4.212.344,09€, y el dato de mínima en 2014 con un reconocimiento de costes medio de 1.737.772,64€.

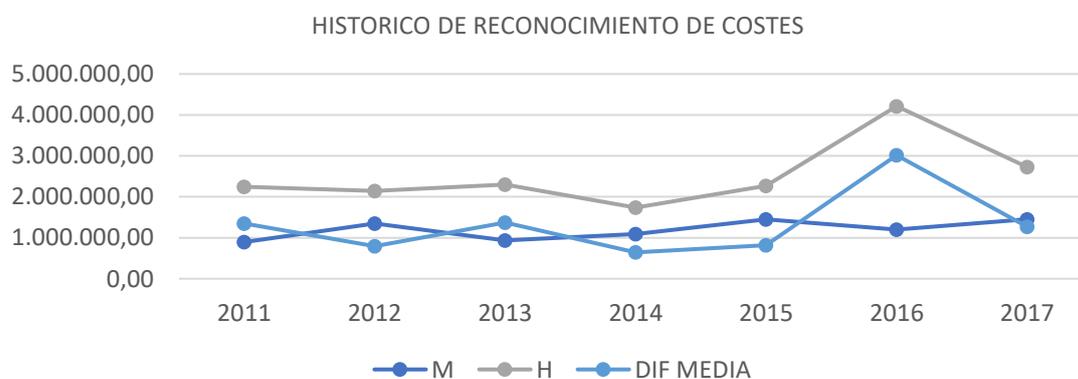
Tabla 20. Datos desagregados por sexo años y coste medio.

CM	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
H	2.247.072,58€	2.142.809,32€	2.301.115,29€	1.737.772,64€	2.267.517,34€	4.212.344,09€	2.726.604,36€
M	895.195,10€	1.348.303,97€	931.484,02€	1.094.525,57€	1.446.804,99€	1.196.851,53€	1.452.625,14€
DF	1.351.877,48€	794.505,35€	1.369.631,27€	643.247,07€	820.712,35€	3.015.492,56€	1.273.979,21€

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

Con estos datos podemos ver que los costes de los títulos dirigidos por mujeres han sido ampliamente inferiores a los costes de los títulos dirigidos por hombre. Además, identificamos que incluso el año en el que el reconocimiento de los costes de los títulos dirigidos por hombre, ha llegado al mínimo histórico, este mínimo es incluso superior al máximo dato histórico obtenido por los títulos liderados por mujeres.

Si nos centramos en la última fila de la tabla anterior, vemos la diferencia entre las medias del reconocimiento de costes de los largometrajes dirigidos por hombres y los dirigidos por mujeres. La media diferencial en estos siete años se establece en 1.324.206,47€. En este tiempo la diferencia más acentuada se puede encontrar en el año 2016, llegando a 3.015.492,56€. Por el contrario, la diferencia de reconocimiento de costes más reducida es identificada en 2014 con 643.247,07€.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

En la siguiente tabla se indica el porcentaje que supone la diferencia de coste medio frente al coste medio total. Los datos son facilitados desde el año 2014, puesto que es el año de referencia donde los datos se han trabajado en las ediciones anteriores del Informe Cima y, por ello, podemos acceder a los datos originarios y completos desde donde trabajar en la consecución de otros datos.

La lectura de dicha tabla nos revela que, en 2014, los títulos dirigidos por mujeres presentaron, de media, un reconocimiento de costes inferior en un 40%. El año 2015 presenta la diferencia más reducida de este intervalo temporal. La diferencia media en el proceso de reconocimiento de costes diferenció en un 38% a los títulos con dirección de mujeres respecto a los de dirección de hombres.

En 2016, en cambio, la diferencia media se dispara situándose en un 90%. Es decir, en 2016 los títulos dirigidos por mujeres presentaron un reconocimiento de costes medio que difería en un 90% de los costes presentados por los títulos de dirección masculina. En 2017 esta brecha se reduce pero sigue marcando como el segundo dato de mayor diferencia en estos años. En este caso la diferencia media entre ambos reconocimientos de costes se sitúa en un 50%.

Se detecta por tanto una ligera tendencia ascendente en los costes de las películas dirigidas por mujeres, pero también en los costes de las dirigidas por hombres. Eso se debe, a la subida de los precios o encarecimiento de los bienes con el paso de los años.

Tabla 21. Datos desagregados por sexo años, reconocimiento de coste medio, diferencia de costes medios en títulos dirigidos por hombre y mujeres y porcentaje de la diferencia de costes frente al coste medio de largometrajes.

	2014	2015	2016	2017
COST MEDIO	1.591.210,01€	2.145.930,33 €	3.350.774,79 €	2.549.662,80 €
DIFERENCIA COST(H-M)	643.247,07 €	820.712,35 €	3.015.492,57 €	1.273.979,21 €
% DIFERENCIAL COST	40%	38%	90%	50%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

III. CONCLUSIONES GENERALES DEL OBJETIVO 1

La brecha de género encontrada en este objetivo se ve reflejada tanto en la representatividad en cuanto a la muestra como al aspecto económico. En los datos generales los títulos con dirección de mujeres suponen el 16% de la muestra frente al 84% de títulos dirigidos por hombres. La diferencia económica entre el reconocimiento de costes de unos títulos y otros es de 1.273.979,21€, lo que implica que los largometrajes con dirección de mujeres tienen un 50% de monto económico inferior al de sus compañeros directores.

Comparando por géneros cinematográficos, vemos que el género de mayor representatividad es Ficción que copa el 71% de la muestra, seguido por Documental con

un 19% y Animación con un 9% del total. En cuanto a distribución de títulos con presencia de mujeres en la dirección de los mismos, Ficción cuenta con un 13%, Documentales con un 19% y Animación con un 9%. En este caso, identificamos más títulos con dirección de mujeres en el género Documental que en Ficción, pese a ser menor en cuanto a ocupación en la producción.

En los tres géneros, la presencia de títulos dirigidos por mujeres es muy reducida, en ningún caso superando el 20% del total. Otro dato transversal es el de coincidir en que los márgenes de reconocimiento de costes son inferiores a los trabajos dirigidos por sus compañeros de profesión. La diferencia entre las medias de reconocimiento de costes fluctúa desde el 44% hasta el 69%. La diferencia menor, dentro los altos porcentajes que difieren en los títulos dirigidos por hombres respecto a los dirigidos por mujeres, la encontramos en el género de Ficción coincidiendo con un 44%. Seguidamente, con una diferencia media del 48%, resulta el género de Animación y la diferencia más acentuada se refleja en el género Documental, en cuyo caso distan un 69%.

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, en 2017, los largometrajes de Ficción son los que mayores costes medios presentan, seguidos por los de Animación y Documental. Si ponemos este aspecto en relación con representatividad de mujeres directoras que trabajan en cada género, es llamativo observar que donde más títulos hay con dirección de mujeres es donde mayor diferencia económica obtenemos entre dirección de mujeres y hombres. Es decir, identificamos que en Documentales hay más títulos de directoras, pero estas trabajan con las brechas económicas más acentuadas.

Con la comparativa histórica podemos ver que, el reconocimiento de costes de títulos dirigidos por mujeres ha sido ampliamente inferior al reconocimiento de costes de los títulos dirigidos por hombre. Además, identificamos que, en el año que el reconocimiento de costes de los títulos dirigidos por hombres ha llegado al mínimo histórico, este mínimo es incluso superior al máximo dato obtenido por los títulos liderados por mujeres. El dato de mínimos de diferencia media en el reconocimiento de costes entre un sexo y otro lo identificamos en el año 2014 cuya cantidad marca 643.247,07€. Por el contrario la diferencia más significativa es identificada en 2016, llegando a marcar 3.015.492,57 € entre unas y otros.

Estos años de mínimas y máximas de diferencia han llegado a marcar medias en los reconocimientos de costes muy significativas. Si pasamos a analizar las medias porcentuales de diferencia de costes, podemos hablar de que los títulos dirigidos por mujeres cuentan con un 50% menos que los títulos dirigidos por hombres refiriéndonos al año 2017. Recurriendo de nuevo a datos máximos y mínimos, esta diferencia a llegado a oscilar entre el 40% en 2014 hasta un 90% en 2016.

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 recibir las subvenciones concedidas. 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, nos disponemos a trabajar con los costes reconocidos asumiendo que la diferencia entre coste reconocido y presupuesto puede llegar a ser muy grande en algunos casos.

Tomamos el análisis diferencial entre los reconocimientos de costes de largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres, como una aproximación a los presupuestos mínimos. 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 y alarmantes.

Concluimos la existencia de una brecha económica de género en esta aproximación sobre los costes, sin olvidar que este dato relativo a los presupuestos 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 estudio de los costes también nos pone en el contexto de las ayudas públicas ya que, en función de éstos, van a poder tener o no acceso a los diferentes tipos de ayudas y determinar también la subvención que se obtendrá.

OBJETIVO 2

AYUDAS Y SUBVENCIONES ESTATALES A LA PRODUCCIÓN DE LARGOMETRAJES ESPAÑOLES.

I. INTRODUCCIÓN

Las ayudas al cine español es otro eje fundamental para conocer el estado del sector y, por consiguiente, el de las mujeres dentro del mismo. Trabajaremos con el objetivo de conocer la presencia de títulos liderados por mujeres en las ayudas gubernamentales. Este aspecto va ir ligado íntimamente a las políticas, y las políticas también tienen género como veremos a continuación.

Las películas subvencionadas en 2018 se han regido por la Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales.

Este modelo establece dos tipos de ayudas a la producción cinematografía, las ayudas generales y las ayudas selectivas. Las ayudas generales están destinadas a producciones que poseen un carácter más comercial e industrial. Una de sus principales características es que el presupuesto mínimo tendrá que ser de 1.300.00€ y que la cuantía de la ayuda puede alcanzar un importe máximo de 1.400.000€, siempre que dicho importe no supere el 40% del coste total.

La evaluación de los proyectos se basa en los siguientes criterios: el carácter cultural (hasta 3 puntos), trayectoria de la persona que ocupa la dirección del largometraje (hasta 3 puntos), solvencia de la empresa productora (hasta 18 puntos), viabilidad económica y financiera del proyecto (hasta 41 puntos), impacto socioeconómico y de la inversión (hasta 35 puntos).

Por la parte de las ayudas selectivas está la financiación de proyectos que poseen un especial valor cinematográfico, cultural o social, la financiación de proyectos de carácter documental, de proyectos que incorporen a nuevos realizadores o realizadoras, y de proyectos de carácter experimental. En este tipo de ayudas, el presupuesto del largometraje no puede superar el 1.800.000€, o los 2.500.000€ en el caso de los largometrajes de animación. La cuantía máxima de la ayuda se fija en 500.000€ siempre que dicho importe no supere el 40% del coste.

La evaluación en las ayudas selectivas se conforma en tres fases. En la primera, se bareman los criterios del Anexo II consiguiendo un máximo de 50 puntos y no pasando a la siguiente fase con menos de 25. En la segunda fase se valora la calidad y el valor

artístico del guion y es superada si se obtiene un mínimo de 15 puntos. Finalmente, se estudia la adecuación del presupuesto otorgando hasta 15 puntos.

El apartado de la Orden que trata de fomentar la igualdad de género, es decir, participación de mujeres, aplica la misma regla a los dos tipos de ayudas. El criterio atiende a la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad puntuado sobre tres en el cargo de dirección, dos en guion, dos en producción ejecutiva y hasta dos puntos si al menos el 40% de los siguientes puestos tienen participación de mujeres: composición Musical (BSO), dirección de fotografía, dirección de arte, jefatura de montaje, jefatura de sonido directo, dirección de montaje de sonido, responsable de mezclas, dirección de producción, dirección de efectos especiales físicos y dirección de efectos especiales visuales.

Este apartado completo tiene una valoración máxima de siete puntos sobre 100 en el baremo final y se tiene en cuenta la posibilidad de cargos compartidos con hombres, en cuyos casos, la puntuación es proporcional a la cantidad de mujeres, siempre que tengan el mismo nivel de responsabilidad lo cual ha de quedar reflejado en los títulos de crédito del largometraje.

Es importante conocer la diferencia entre los tipos de ayudas para poder proceder a un análisis de las mismas. Y hemos de tener en cuenta también el objetivo tratado anteriormente, sobre el reconocimiento de costes, pues este aspecto va a condicionar de partida el acceso a las diferentes ayudas y el importe concedido.

Para finalizar con la introducción al objetivo de conocer las ayudas y subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles con perspectiva de género, daremos algunos apuntes metodológicos.

Los datos utilizados han sido facilitados por el ICAA y hacen referencia a la anualidad de 2018. Mostraremos la relación entre el número de ayudas solicitadas y concedidas y, posteriormente, trabajaremos tres subapartados clave: ayudas generales, ayudas selectivas y comparativas de los resultados poniendo en relación los datos obtenidos en este objetivo, con los resultados que muestran la representatividad global de las mujeres en sector cinematográfico obtenidos en el capítulo I de este informe.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación exponemos los datos facilitados por el ICCA donde se ofrece la relación anual de las de ayudas solicitadas y concedidas. Las ayudas solicitadas ascienden a un total de 253 largometrajes de las cuales, finalmente, han sido concedidas 84. Con estos datos observamos que en la anualidad de 2018 se han concedido el 33% de las ayudas solicitadas.

MUESTRA	TOTAL
T.SOLICITADAS	253
T.CONCEDIDAS	84

A lo largo del apartado abordaremos la representatividad de mujeres y hombres que desempeñan cargos de liderazgo fílmico. Es decir, mostraremos los datos de los largometrajes que han sido dirigidos, guionizados y producidos por ambos sexos y su presencia en los diferentes tipos de ayudas ministeriales.

1. Ayudas Generales y la representatividad de mujeres.

Las ayudas generales son las ayudas de carácter más comercial e industrial, como requisito de acceso se fija un presupuesto mínimo en 1.300.000€ y la ayuda obtenida puede llegar a un importe máximo de 1.400.000. En este tipo de ayuda se han contabilizado un total de 53 solicitudes de las cuales se han concedido 37. En este caso, se han concedido el 70% de las solicitudes.

1.1. Representatividad de mujeres directoras en las Ayudas generales.

En la siguiente tabla se muestra el número total de las ayudas generales solicitadas y las concedidas, diferenciando los datos por el sexo del personal que ocupa el cargo de dirección. Los títulos con dirección de mujeres en el proceso de solicitud han llegado a representar el 15% del total y se han concedido el 14%. En el caso de los títulos con dirección de hombres, éstos representan 85% de solicitudes y el 86% de las concesiones.

Tabla 22. Relación entre ayudas a largometrajes concedidas y solicitadas. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

AY.GENER	M	H	T	%M	%H
SOLICITADAS	8	45	53	15%	85%
CONCEDIDAS	5	32	37	14%	86%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En las ayudas generales no hemos encontrado casos en los que se presente el cargo de dirección compartido, ni entre personas del mismo sexo ni entre personas de diferente sexo. Por ello, los datos referidos a los títulos de los largometrajes coinciden con el número de profesionales en el cargo de dirección.

Los datos de la tabla anterior indican que la frecuencia de concesión de ayudas generales a títulos con presencia de mujeres en el cargo de dirección es algo menor a la de los títulos dirigidos por hombres. La diferencia sólo dista un punto porcentual, lo cual no es muy significativo. Lo que observamos es una baja representatividad de mujeres tanto en las solicitudes como en las concesiones. Por ello, identificamos que la baja representatividad de mujeres directoras tiene más relación con la falta de acceso y solicitud que con el proceso de concesión.

A continuación, pondremos énfasis en la cuantía económica de dichas ayudas según el cargo de dirección para tratar de ampliar la información de las mismas e identificar posibles desigualdades en base al sexo.

Tabla 23. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

	T	M	H	%M	%H
TOTAL	43.600.000€	5.000.000€	38.600.000€	11%	89%
MEDIA	1.178.378,38€	1.000.000€	1.206.250€		
DIF (H-M)	206.250€				
% DIF	18%				

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Se han destinado 43.600.000€ para subvencionar 37 largometrajes en 2018. Diferenciando por el sexo del personal de dirección, hayamos que 5.000.000€ han recaído sobre los 5 títulos de liderazgo femenino y 38.600.000€ sobre los de liderazgo masculino. En datos porcentuales se traduce en un 11% de presupuesto destinado a largometrajes dirigidos por mujeres y un 89% a largometrajes con dirección de hombres.

La cantidad media general por largometraje, atendiendo al monto de este tipo de ayuda, es de 1.178.378,38€. En el caso de los largometrajes con dirección de mujeres, la media queda fijada en 1.000.000€ y en las de dirección de hombres en 1.206.250€. La diferencia media entre ambos es de 206.250€, lo que supone un 18% menos en los casos en los que la ayuda recae sobre títulos con dirección de mujeres.

1.2. Representatividad de mujeres guionistas en las Ayudas Generales

En el cargo de guion, observamos que el desempeño de esta actividad presenta casos de trabajo compartido entre varias personas, por ello distinguiremos tres datos. Hablaremos de títulos guionizados por mujeres, por hombres y por ambos sexos.

Posteriormente atenderemos al número de profesionales que están tras los largometrajes subvencionados

y desagregaremos los datos en base al sexo de las y los profesionales. Y en el último apartado hablaremos de las concesiones económicas dependiendo del sexo del profesional o profesionales que ocupen este cargo.

En esta primera tabla vemos que del total de largometrajes subvencionados, el 8% tiene guion realizado por mujeres, el 32% presenta el cargo compartido entre mujeres y hombres y el 59% tiene guion realizado por hombres. Este desglose indica una baja representatividad de películas guionizadas únicamente por mujeres, donde estás aparecen con más frecuencia cuando el cargo es compartido con hombres. En el caso de los largometrajes guionizados por hombres el porcentaje es ampliamente más representativo que el resto de opciones que involucran a mujeres en cargo.

Tabla 24. Ayudas generales concedidas según título y ocupación del cargo guion. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

	M	MYH	H	T	%M	%MYH	%H
TITULOS	3	12	22	37	8%	32%	59%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En la tabla posterior se refleja el número total de profesionales que ocupan el cargo de guion en los 37 largometrajes con ayuda concedida. Con estos datos comprobamos que la representatividad de mujeres guionistas es del 25% frente al 75% de hombres. Es decir, hay un total de 61 personas ocupando el cargo de guion, de las cuales 15 son mujeres y 46 son hombres.

Tabla 25. Ayudas generales concedidas, número de profesionales en ocupación del cargo guion.

	M	H	T	%M	%H
PROFESIONALES	15	46	61	25%	75%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Si hablamos de la parte económica, los largometrajes con guion exclusivo de mujeres han recibido de media 1.000.000€, los largometrajes co-guionizados entre mujeres y hombres han recibido de media 996.666,67€ y en los casos de guion realizado por hombres, la media corresponde a 1.301.818,18€. De nuevo, la media económica que reciben los largometrajes con liderazgo masculino es superior a la de liderazgo femenino o mixto.

Tabla 26. Diferencia económica de las ayudas generales que recaen en los largometrajes guionizados por mujeres, mujeres y hombres y hombres.

	M	MYH	H	T	%M	%MYH	%H
€ AYUDA	3.000.000€	11.960.000,00 €	28.640.000,00 €	43.600.000,00 €	8%	32%	59%
MEDIA	1.000.000€	996.666,67 €	1.301.818,18 €	1.178.378,38 €			

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Los largometrajes guionizados por mujeres han recibido de media 301.818,18€ menos y en el caso de los co-guiones la diferencia es de 305.151,52€, respecto al importe recibido por los largometrajes con guion masculino. Los datos porcentuales que diferencian los títulos con presencia de mujeres con los íntegramente guionizados por hombres, queda fijada en un -26%.

1.3. Representatividad de mujeres productoras ejecutivas en las Ayudas Generales

Los datos recibidos en relación a la ocupación del cargo de producción ejecutiva muestran lo siguiente:

Los títulos de los largometrajes subvencionados contabilizan un total de 37, como ya venimos trabajando en este apartado. De este total, 34 largometrajes han sido producidos por mujeres, 3 han sido producidos por mujeres y hombres y, en ningún caso, se ha contabilizado largometraje producido exclusivamente por hombres. Con ello, el

100% de los títulos subvencionados contaría con representatividad mujeres productoras ejecutivas según los datos recibidos.

Tabla 27. Ayudas generales concedidas según título y ocupación del cargo producción ejecutiva. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

	M	MYH	H	T	%M	%MYH	%H
TITULOS	34	3	0	37	92%	8%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Atendiendo al número de profesionales, contabilizamos un total de 44 mujeres y 4 hombres, lo que corresponde porcentualmente con un 92% de mujeres productoras ejecutivas y un 8% de hombres productores ejecutivos.

Tabla 28. Ayudas generales concedidas, número de profesionales en ocupación del cargo de producción ejecutiva.

	M	H	T	%M	%H
PROFESIONALES	44	4	48	92%	8%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Finalmente, indicar que no nos adentramos en los datos que relacionan el cargo de producción ejecutiva con la obtención económica por parte de estas ayudas ya que no hay datos significativos a comparar. No hay títulos únicamente liderados por hombres y la comparativa que nos interesa es, precisamente, la de comparar los resultados de un sexo con otro. Es decir, la división del presupuesto según el sexo de la o el profesional no es relevante al no contar.

2. Ayudas Selectivas y la representatividad de mujeres.

Las ayudas selectivas han recibido un total de 200 solicitudes, pero tras la depuración de los datos, es decir datos completados relevantes para este apartado, contamos con 197; por lo que trabajaremos con esta última cifra. De los 197 largometrajes, se han concedido ayudas a 47. En 2018, por tanto, se han concedido un 24% de las ayudas solicitadas.

2.1. Representatividad de mujeres directoras en las Ayudas Selectivas.

En la siguiente tabla podemos observar que el 25% de las solicitudes de ayuda tienen dirección de mujeres, el 4% cuentan con codirección entre mujeres y hombres y un 71% de títulos cuentan con dirección de hombres. Las ayudas selectivas concedidas han sido destinadas a un 38% de largometrajes dirigidos por mujeres, 9% con dirección compartida entre mujeres y hombres y un 53% con dirección de hombres.

Tabla 29. Relación entre ayudas a largometrajes concedidas y solicitadas. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres en el cargo de dirección.

AY.SELECT	M	MYH	H	T	M	MYH	H
SOLICITADAS	50	7	140	197	25%	4%	71%
CONCEDIDAS	18	4	25	47	38%	9%	53%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En este tipo de ayudas volvemos a ver que las solicitudes con dirección de mujeres no son muy elevadas, un 25%, pero la concesión en cambio muestra un dato más elevado. Lo mismo ocurre con los casos de codirección entre mujeres y hombres. Y, al contrario que en las ayudas generales, el porcentaje de ayudas concedidas a los largometrajes con dirección de hombres es menor que el porcentaje de solicitud.

Si hablamos del número de profesionales, obtenemos que el cargo de dirección de los 47 largometrajes está ocupado por un total de 52 personas, de las cuales 23 son mujeres y 29 hombres. En términos porcentuales hablamos de que las mujeres representan un 44% del total y los hombres un 56% del total.

Tabla 30. Ayudas concedidas, número de profesionales en ocupación del cargo dirección.

	M	H	T	%M	%H
PROFESIONALES	23	29	52	44%	56%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En cuanto al aspecto económico de la Ayuda Selectiva, se han destinado 8.618.600€ en total. De este presupuesto, el 38% ha sido concedido a títulos con liderazgo de mujeres, el 14% a títulos codirigidos por mujeres y hombres y el 48% a títulos con dirección de hombres. La media hallada por largometrajes es de 183.374,47€. En el caso de los títulos dirigidos por mujeres la media económica queda fijada en 183.153,15€, en las codirecciones es de 292.945,38 € y en los largometrajes dirigidos por hombres es de 166.002,47 €.

Tabla 31. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes y medias. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

	T	M	MYH	H	%M	%MYH	%H
TOTAL	8.618.600 €	3.296.756,68 €	1.171.781,50 €	4.150.061,82 €	38%	14%	48%
MEDIA	183.374,47 €	183.153,15 €	292.945,38 €	166.002,47 €			

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Es decir, en el caso de las ayudas selectivas la media presupuestaria que ha recaído sobre los títulos con dirección de mujeres es superior a la de los hombres. La diferencia entre ambos es de 17.150,68 €. Observamos también que los títulos con codirección son los que han obtenido una media superior al resto de casos.

2.2. Representatividad de mujeres guionistas en las Ayudas Selectivas.

A continuación vamos a abordar otro de los cargos de liderazgo en el largometraje: guion. De los 47 largometrajes contabilizados, 18 títulos están guionizados por mujeres, 18 guionizados por hombres y 11 largometrajes han sido escritos por mujeres y hombres. Como vemos, en este apartado los datos están igualados en cuanto a la diferencia en base al sexo de los títulos guionizados por mujeres y hombres.

Tabla 32. Ayudas concedidas según título y ocupación del cargo guion. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

	M	MYH	H	T	%M	%MYH	%H
TITULOS	18	11	18	47	38%	23%	38%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Si nos fijamos en el dato relacionado con el número de guionistas que han participado en los 47 largometrajes, obtenemos que el 46% de las personas encargadas del guion son mujeres y el 54% son hombres. Es decir, en estos largometrajes han intervenido 74 profesionales de los cuales 34 son mujeres y 40 son hombres.

Tabla 33. Ayudas concedidas, número de profesionales en ocupación del cargo guion.

	M	H	T	%M	%H
PROFESIONALES	34	40	74	46%	54%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Ahora prestamos atención a los datos económicos que relacionan el monto de la ayuda con el sexo de la persona que se encarga del guion. El 37% del presupuesto se ha destinado a los largometrajes dirigidos por mujeres, el 28% ha recaído sobre títulos co-guionizados y el 35% ha recaído sobre los títulos de guion masculino.

Pasando al apartado económico, la media de los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido 177.730,93 €, los de co-guion entre mujeres y hombres han recibido de media 218.604,37 € y los de guion masculino han recibido 167.488,63€. De nuevo, en este tipo de ayudas, el primer puesto en cuanto a la obtención superior de monto económico lo protagoniza los casos de colaboración entre mujeres y hombres.

Tabla 34. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes y medias. Datos desagregados por sexo en base al cargo de guion.

	T	M	MYH	H	%M	%MYH	%H
TOTAL	8.618.600,00 €	3.199.156,68€	2.404.648,05 €	3.014.795,27 €	37%	28%	35%
MEDIA	183.374,47 €	177.730,93 €	218.604,37 €	167.488,63 €			

Fuente: datos facilitados por el ICAA

2.3. Representatividad de mujeres productoras ejecutivas en las Ayudas Selectivas.

En las ayudas selectivas encontramos que 21 de los 47 largometrajes subvencionados han sido producidos por mujeres. 17 tienen este cargo compartido entre mujeres y hombres y 9 títulos tienen producción realizada por hombres. La traducción porcentual refiere al 45% en el primer caso, 36% en el segundo y 19% en el último caso.

Tabla 35. Ayudas concedidas según título y ocupación del cargo producción ejecutiva. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

	PROD	M	MYH	H	T	%M	%MYH	%H
TITULOS		21	17	9	47	45%	36%	19%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Del número de personas al cargo de la producción ejecutiva que han participado en los 47 largometrajes, obtenemos que el 58% son mujeres y el 42% son hombres. Es decir, en los 47 largometrajes han intervenido 67 profesionales, de los cuales 39 son mujeres y 28 son hombres.

Tabla 36. Ayudas concedidas, número de profesionales en ocupación del cargo producción ejecutiva.

	M	H	T	%M	%H
PROFESIONALES	39	28	67	58%	42%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

A continuación prestamos atención a los datos económicos que relacionan el monto de la ayuda con el sexo de la persona que se encarga de la producción ejecutiva. El 37% del presupuesto se ha destinado a los largometrajes producidos por mujeres, el 28% ha recaído sobre títulos co-producidos y el 35% ha recaído sobre los títulos de producción masculina.

Tabla 37. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes y medias. Datos desagregados por sexo en base al cargo de producción ejecutiva.

	T	M	MYH	H	%M	%MYH	%H
TOTAL	8.618.600,00€	3.562.610,11€	3.834.359,47€	1.221.630,42€	37%	28%	35%
MEDIA	183.374,47 €	169.648,10 €	225.550,56 €	135.736,71€			

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Obtenemos que la media de los largometrajes producidos por mujeres han obtenido 169.648,10 €, los de coproducción entre mujeres y hombres han recibido de media 225.550,56 € y los de producción masculina han recibido 135.736,71€. De nuevo en este tipo de ayudas, el primer puesto en cuanto a la obtención superior de monto económico lo protagoniza los casos de colaboración entre mujeres y hombres.

3. Resultados y representatividades generales por cargo de responsabilidad.

Tras la recopilación de los diferentes datos obtenidos en este objetivo se ha decidido ponerlos en relación con los resultados del capítulo I del informe, donde conocíamos la representatividad de profesionales en los diferentes cargos de responsabilidad de las películas estrenadas en 2018.

A continuación, observamos los datos de las representatividades de mujeres en películas estrenadas a lo largo de los cuatro años estudiados y, en las tres últimas columnas, incluimos la representatividad de mujeres en la concesión de las ayudas generales y selectivas de 2018 y la suma de ambas.

Tabla 38. Representatividad de mujeres por cargos (Cap. I) en relación a la representatividad de mujeres por cargos en las ayudas generales (GEN), ayudas selectivas (SEL) y representatividad total en ambas ayudas (GYS).

	%M 2015	%M 2016	%M 2017	%M 2018	%M-AY-18 GEN	%M-AY-18 SEL	%M-T-18 GYS
DIRECCIÓN	19%	16%	12%	20%	14%	44%	29%
GUIÓN	12%	17%	13%	20%	25%	46%	36%
PRODUCCIÓN	24%	26%	26%	31%	92%	58%	72%

Fuente: extracto de tabla 2, objetivo 1

Los datos de las ayudas reflejan un 14% de mujeres directoras en las ayudas generales y un 44% en las ayudas selectivas. La primera lectura nos indica que las mujeres directoras tienen una mayor representatividad en las ayudas selectivas que en las generales. Esta cuestión puede deberse, entre otros aspectos, a los criterios económicos restrictivos de acceso a las ayudas generales y, que por ello, obtengan una representatividad muy superior en las ayudas selectivas.

En el capítulo I hallábamos que las mujeres directoras, en año 2018, alcanzan una representatividad máxima del 20%. Por otro lado, el cómputo de representatividad de mujeres calculada con ambas ayudas, indica que las mujeres directoras representan un 29% del total. En comparación con los datos obtenidos en los cuatro años de estudio, las mujeres no han superado el 20% de total. No obstante, recordemos que hablamos de películas que han pasado el proceso de subvención y que no todas estas películas se estrenan, o tienen por qué estrenarse, el mismo año. Lo cual nos da un margen de referencia e interpretación.

Pasando a los datos de guion observamos, de nuevo, que también hay más representación de mujeres en las ayudas selectivas (46%) que en las generales (25%). En los datos globales de las ayudas, las mujeres guionistas representan el 36% del total. Comparando estos datos con los resultados del capítulo I, la diferencia es algo más elevada que el caso de dirección. El porcentaje sitúa la representatividad de mujeres guionistas en un 20% y en los datos generales de las ayudas obtenemos un 36%.

En los datos relativos a la producción obtenemos que la representatividad de las mujeres en las ayudas generales es del 92% y en las selectivas en un 58%. En este caso, vemos más presencia de mujeres en las ayudas generales que en las selectivas. En total, la representatividad de mujeres en los diferentes tipos de ayudas marca un 72%. Sin embargo, los datos del capítulo I reflejan una representatividad de mujeres en producción del 31%. La diferencia porcentual entre las profesionales en las ayudas y la representatividad general es abismal, de 41 puntos porcentuales y sobre todo en las ayudas generales donde la diferencia se eleva a 61 puntos.

III. CONCLUSIONES GENERALES DEL OBJETIVO 2

En este objetivo nos hemos acercado con perspectiva de género a las ayudas públicas al cine español, realizando un recorrido tanto por las de carácter general como por las de carácter selectivo. En este acercamiento identificamos que hay más representatividad de mujeres en los cargos de dirección y de guion en las ayudas selectivas. La excepción aparece con el cargo de producción donde encontramos más representatividad de mujeres en las ayudas generales.

Los datos de mujeres directoras en las ayudas generales marcan un 14% frente a las directoras en ayudas selectivas, que fijan su representatividad en un 44%. En los cargos de guion los datos refieren a un 25% y un 46%, en generales y selectivas. Y finalmente en el cargo de producción los datos revelan un 92% y 58% respectivamente.

Por una parte, que la representatividad de mujeres sea mayor en las ayudas selectivas que en las generales puede estar relacionado con los criterios económicos restrictivos de acceso a las ayudas generales. Por lo que puede que se presenten y consigan con mayor facilidad las de segunda categoría, es decir, las selectivas. Si recordamos los resultados del apartado anterior, en relación al coste de las películas dirigidas por mujeres, veíamos que, en los siete años estudiados, sólo superaban el límite de 1.300.000€ en los costes medios, tres de estos años. Como consecuencia, la representatividad de mujeres en puestos de liderazgo se eleva en las ayudas selectivas siendo identificadas como las ayudas de segunda clase entendiendo éstas como las de menor rango económico.

Este dato refuerza la hipótesis de que las políticas no tienen en cuenta las diferencias de género existentes en el sector y, por tanto, terminan perpetuando las desigualdades. La existencia de dos tipos ayudas, generales y selectivas, y la disposición del baremo de fomento de igualdad, no terminan de eliminar las barreras y, al no realizar estudios de diagnósticos previos, pueden estar favoreciendo el aprovechamiento del baremo con fines que no favorecen el compromiso con la igualdad de género.

Otro dato llamativo lo encontramos en relación al cargo de producción, donde las mujeres marcan altos porcentajes. Un 92% en las ayudas generales y 58% en las selectivas. Resulta extraño que, en las ayudas generales, donde menor presencia de mujeres encontramos en los cargos de dirección y guion, encontramos a su vez datos sobredimensionados en el cargo de producción. Los datos del capítulo I fijan la representatividad de mujeres productoras más alta en un 31%. Contraponer los diferentes resultados (92%-31%), alerta de una brecha poco justificable. En el caso de las ayudas selectivas, los porcentajes de representatividad de mujeres también están por encima de las medias obtenidas en el capítulo I pero la diferencia es menos elevada. Hablamos en este caso de 27 puntos en vez de 61 puntos porcentuales.

Resulta interesante también que la diferencia más reducida entre los resultados del capítulo I y los obtenidos en este apartado, la encontramos en el cargo de dirección. Cargo en el que además las co-direcciones son nulas o reducidas en contraposición al

resto de cargos. Hallamos un 20% de mujeres directoras en el capítulo I y 29% en las ayudas. Esta diferencia se puede entender en relación a que un dato habla de películas estrenadas en un año y el otro apunta a las ayudas recibidas a los largometrajes, pero éstos no tienen por qué estrenarse el mismo año. Lo que nos lleva a pensar que existe la posibilidad de que el año que viene y los posteriores el número de largometrajes estrenados con dirección de mujeres aumenten.

En guion la diferencia entre un dato y otro se incrementa porcentualmente, pasando de un 20% a un 36%, y es donde identificamos que las colaboraciones en el cargo se acentúan. Esto ocurre, sobre todo, en las ayudas generales donde hay un 31% de películas guionizadas en colaboración y solo un 8% con guion exclusivo de mujeres.

A raíz de estos datos, sobre todo los relacionados con la producción, surge la hipótesis de poder estar atendiendo a casos en los que se incluyen a mujeres en cargos para obtener el beneficio de los puntos destinados fomento de la igualdad. No obstante, para convertir esta hipótesis en afirmación habría que realizar una investigación específica sobre el asunto, recabar más datos y realizar comprobaciones. Con esto no señalamos que las medidas de fomento de la igualdad no sean positivas a dicho fin, indicamos que hay que continuar ajustando y afinando las mismas para que trabajen de manera eficiente y efectiva en la eliminación de las desigualdades en base al género.

En cuanto a las cantidades económicas obtenidas por los largometrajes con liderazgo femenino concluimos lo siguiente: En las ayudas generales, la diferencia de la cantidad obtenida en relación al sexo del personal de dirección establece que los títulos con dirección de mujeres han recibido de media 206.250€ menos que los dirigidos por hombres. En el cargo de guion, los resultados muestran que, de media, las películas guionizadas por mujeres han recibido 301.818,18€ menos que las guionizadas por hombres. En las ayudas selectivas, en cambio, los largometrajes con liderazgo de mujeres han obtenido importes más altos que los largometrajes liderados por hombres. No obstante, los importes más elevados han recaído sobre los largometrajes en los que el cargo de liderazgo ha sido colaborativo.

Los resultados obtenidos hasta el momento, ponen de manifiesto las dificultades que tienen las mujeres que ejercen profesiones de liderazgo a la hora de sacar adelante sus proyectos. Hemos constatado la existencia de una brecha económica de género, por la cual las mujeres manejan una media de costes inferiores a los hombres. Además, las mujeres se enfrentan a dificultades de acceso a la financiación pública debido a las características en las que se basan sus convocatorias. En consecuencia, las mujeres tienden a quedar restringidas a las ayudas de menor rango.

Finalizaremos este bloque referido a la relación entre mujeres y economía atendiendo a otro modo de financiación de proyectos: las coproducciones o compra de derechos por parte de las televisiones generalistas.

Objetivo 3

Largometrajes liderados por mujeres directoras que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.

I. INTRODUCCIÓN

En este objetivo nos centramos en estudiar el papel de las televisiones generalistas como agentes de apoyo a largometrajes, ya sea mediante la coproducción o compra de derechos. En este grupo de televisiones generalistas diferenciamos entre la gestión pública o privada. La televisión generalista de carácter público es RTVE y como agentes pertenecientes a la gestión privada incluimos Atresmedia Cine y Telecinco Cinema.

Nuestro objetivo concreto es conocer cómo actúan estos agentes en cuanto a la compra de derechos y la coproducción de los largometrajes liderados por mujeres. Es decir, si existen sesgos de género tras este apoyo o no. Para ello, procedemos a la recogida de datos de la compra de derechos o coproducciones de estas televisiones generalistas y desagregamos dichos datos de acuerdo al sexo de la persona que lidera el largometraje desempeñando el puesto de Dirección.

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 fuertes agentes de publicidad de las películas en las que colaboran. Actuarían cubriendo dos partes imprescindibles en el proceso que son la financiación económica y la publicitación de los largometrajes.

Parte de los datos recabados han sido mediante la búsqueda en las páginas webs de las cadenas privadas, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema. En estos soportes se publican y reconocen los largometrajes a los que han dado apoyo en los diferentes años. Asumimos en este punto una posible limitación muestral, puesto que estas compañías han podido respaldar más largometrajes de los 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 cadena pública, RTVE, ha ido la propia cadena quien ha facilitado dichos datos.

La metodología empleada es de carácter cuantitativo, ya que se 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 estudio a fin de detectar posibles diferencias y realizar comparativas en base a dicha variable.

La acotación temporal a la que aludimos se centra, en un primer lugar, en abordar los años 2018 y 2017. Posteriormente, recabamos los resultados de los Informes CIMA anteriores. Recuperamos los datos relativos a los años 2015 y 2016 para darles continuidad desde su última datación. Trabajando este histórico tratamos de ver si existen, o no, incrementos o descensos en la representatividad de las mujeres dentro de

las coproducciones de las televisiones generalistas. Podemos ver los datos evolutivos en un intervalo de cuatro años.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

2.1. Compra de derechos y coproducciones de las principales televisiones generalistas en 2018.

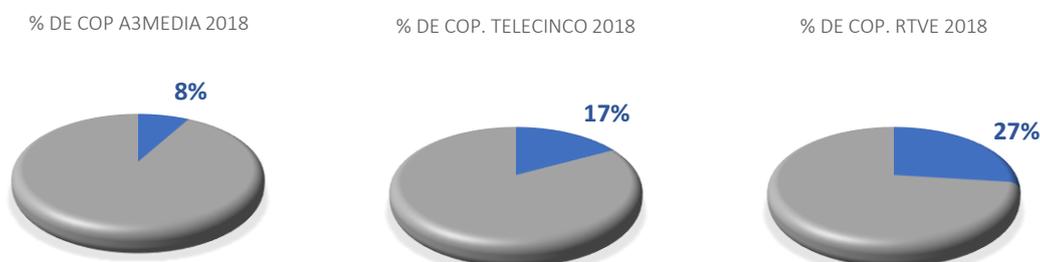
En 2018 se han recogido un total de 12 títulos respaldados por Atresmedia, cinco títulos en Telecinco Cinema y un total de 41 en el caso de RTVE. Resultan 58 largometrajes en total. Tras recabar los datos referentes a la compra de derechos y coproducciones de las principales televisiones generalistas, hemos realizado una tabla exponiendo el número y porcentaje de mujeres directoras y hombres que se encuentran tras la dirección de los títulos de las películas.

Tabla 39. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

2018	M	H	T	M%	H%
A3MEDIA	1	11	12	8%	92%
TELECINCO	1	5	6	17%	83%
RTVE	11	30	41	27%	73%
TOTAL	13	46	59	22%	78%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Los datos que han sido facilitados por RTVE nos muestran que, durante el 2018, esta cadena, participó en 41 largometrajes que han sido dirigidos por 11 mujeres y 30 hombres. Del total de estas producciones, el 27% fueron dirigidas por mujeres y el 73% por hombres. Atresmedia Cine ha colaborado con 12 películas avalando el trabajo de dirección de una directora y 11 directores. Es decir, un 8% de dirección de mujeres, frente al 92% de hombres. En el caso de Telecinco Cinema, encontramos el apoyo de seis largometrajes dirigidos por cinco hombres y una mujer. Su traducción porcentual corresponde al 17% de dirección de mujeres y el 83% de dirección de hombres.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los resultados globales nos indican que, del total de apoyos realizados por las principales televisiones generalistas, el 22% de las direcciones han sido de mujeres y el 78% direcciones de hombres.

2.2. Compra de derechos y coproducciones de las principales televisiones generalistas en 2017.

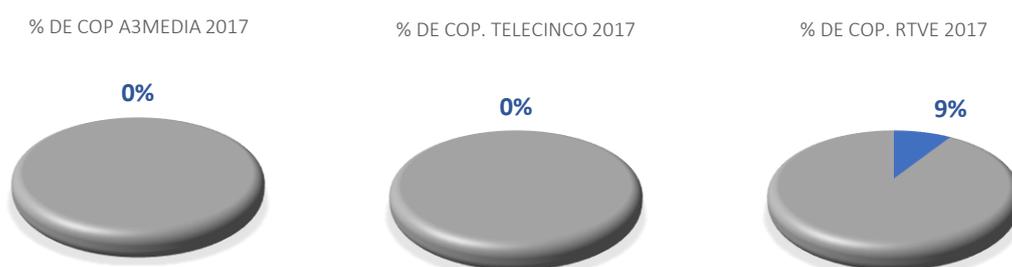
En los datos referidos al año 2017, hemos recopilado cuatro largometrajes apoyados por Telecinco Cinema, 10 por parte de Atresmedia Cine y 32 largometrajes de RTVE. En total contabilizamos 46 largometrajes que han sido coproducidos o comprados por las televisiones generalistas. Desglosando los datos del 2017 por cadena generalista, vemos que los largometrajes coproducidos por Telecinco Cinema y Atresmedia Cine manifiestan un apoyo total a títulos dirigidos por hombres, con presencia nula de proyectos dirigidos por mujeres. En el caso de Telecinco Cinema se han apoyado un total de cuatro largometrajes liderados por cinco directores, 100% dirección de hombres. Atresmedia Cine, ha respaldado 10 largometrajes con un 100% de dirección de hombres.

Tabla 40. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas de 2017 segregados por sexo

2017	M	H	T	M%	H%
A3MEDIA	0	10	10	0%	100%
TELECINCO	0	5	5	0%	100%
RTVE	3	29	32	9%	91%
TOTAL	3	44	47	6%	94%

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

En este año, solo la televisión generalista de gestión pública presenta apoyo a proyectos dirigidos por mujeres. RTVE apoyó 32 largometrajes en total, de los cuales, tres tuvieron dirección de mujeres y 29 dirección de hombres. Los porcentajes corresponden a una distribución del 9% de directoras y 91% de directores.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los datos globales, es decir, donde se procede al sumatorio de las tres televisiones generalistas, obtenemos que el 6% de los largometrajes que se han respaldado por medio de estos agentes tienen liderazgo de mujeres y el 94% son liderados por hombres.

2.3. Evolutivo sobre la compra de derechos y coproducciones de las principales televisiones generalistas 2015- 2016- 2017 y 2018

A continuación vamos a concentrar los datos de los cuatro últimos años para conocer cómo ha ido evolucionando el apoyo a los proyectos liderados por las mujeres. En el cómputo global se nos muestra que, en este periodo de tiempo, en los largometrajes que han sido apoyados por las diferentes televisiones generalistas han trabajado un total de 204 directoras y directores. Del este total, 32 han sido directoras y el resto, 172, han sido directores. En términos porcentuales, obtenemos un 16% de directoras y un 84% de directores.

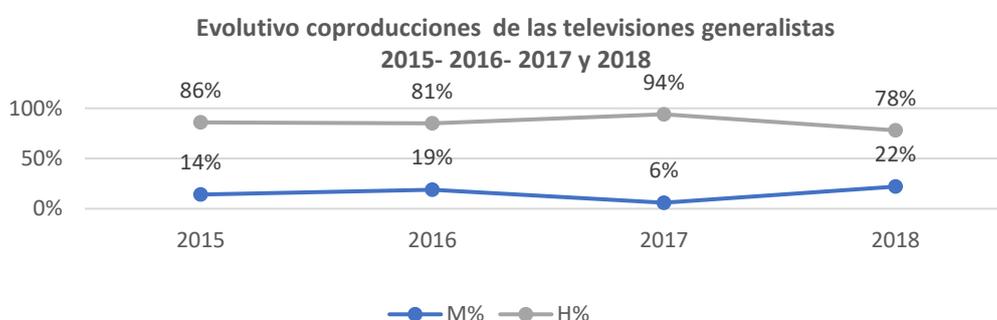
Tabla 41. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

	M	H	T	M%	H%
2018	13	46	59	22%	78%
2017	3	44	47	6%	94%
2016	10	44	54	19%	81%
2015	6	38	44	14%	86%
TOTAL	32	172	204	16%	84%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En la anualidad de 2015, los largometrajes apoyados por las televisiones generalistas estuvieron dirigidos por un 14 % de directoras y un 86% de directores. En 2016, el porcentaje de distribución refleja un 19% de directoras y un 81% de directores. 2017, revela el porcentaje más bajo de dirección de mujeres llegando este a ser del 6%, mientras la dirección de hombres copa el 94%. Finalmente, el año 2018 presenta la presencia de directoras más alta de estos últimos cuatro años. Su distribución refleja un 22% de directoras mujeres frente a un 78% de directores hombres.

En el conjunto de los datos, observamos como el apoyo a la dirección de mujeres se incrementó de 2015 a 2016 en un punto porcentual. En cambio, en 2017, los datos llaman la atención por el descenso tan acusado. Los apoyos por parte de las televisiones generalistas descienden en nueve puntos porcentuales respecto al año anterior, donde las mujeres directoras pasan de representar un 19% a un 6%. En 2018 se presenta el porcentaje más alto de presencia de mujeres directoras de este cuatrienio, donde alcanzan a representar un 22%. El incremento respecto a 2017 es de 16 puntos y respecto a 2016, de 7 puntos porcentuales.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A continuación vamos a segregar los datos de los diferentes años por la cadena generalista. En este criterio de análisis, podemos comparar por años el compromiso de estas televisiones con el apoyo a las direcciones de mujeres.

Atresmedia cine comenzó en 2015 apoyando títulos con un 27% de dirección de mujeres y, en los dos años posteriores, el apoyo a los largometrajes de dirección de mujeres ha sido del 0%. En 2018, encontramos presencia de directoras en un 8%. Observamos que, a la par que esta televisión generalista ha ido aumentando el apoyo en número de largometrajes por año, la presencia de directoras no ha acompañado este crecimiento; todo lo contrario, ha disminuido hasta el 2018 que vuelve con un título dirigido por una directora.

Telecinco Cinema, en tres de los cuatro años estudiados, no ha apoyado el cine dirigido por mujeres. Sólo se ha modificado este aspecto en 2018, donde un largometraje ha sido dirigido por una mujer. Esta televisión generalistas es la que menor número de largometrajes apoya al año y, además, solo ha apoyado un largometraje dirigido por una mujer en cuatro años, frente a los 19 directores que han liderado el resto de los títulos.

La televisión de gestión pública, RTVE, es el agente que más títulos respalda anualmente y que refleja más presencia de directoras. De media, en los cuatro años, la representatividad de directoras ha sido del 19%. El primer año estudiado se apoyaron títulos que estaban dirigidos por un 14% de mujeres y, al año siguiente, crecían en 10 puntos porcentuales. En 2017, al igual que en Atresmedia, identificamos un descenso acusado de apoyo a títulos dirigidos por mujeres. RTVE, en 2017, respaldó el proyecto directivo de un 9% de mujeres frente al 91% de dirección de hombres. En el último año incluido en el estudio, 2018, la representatividad de mujeres directoras tras los largometrajes apoyados por RTVE es del 27%, la más alta alcanzada en cuatro años.

Tabla 42. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas.

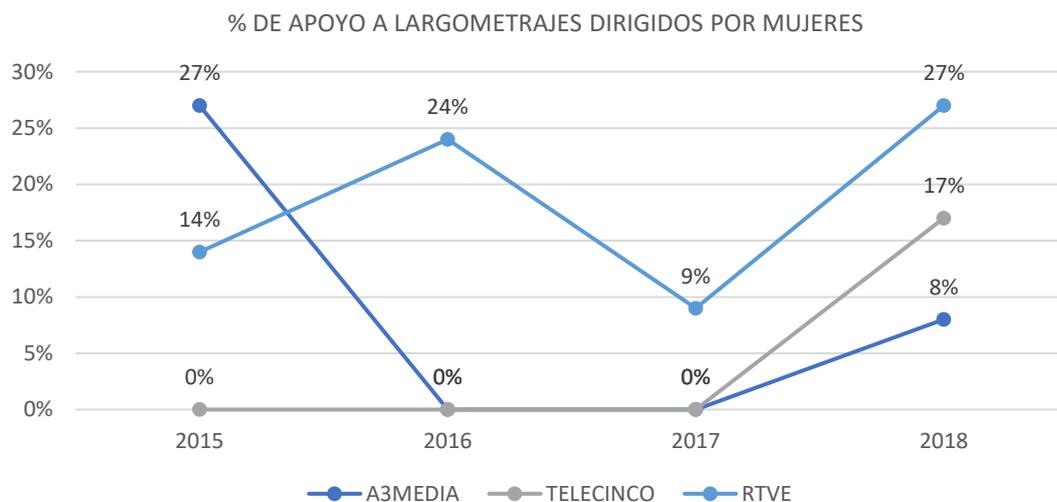
_A3MEDIA	M	H	T	M%	H%
2018	1	11	12	8%	92%
2017	0	10	10	0%	100%
2016	1	13	13	8%	100%
2015	2	4	5	40%	80%
TOTAL	4	38	40	10%	95%

TELECINCO	M	H	T	M%	H%
2018	1	5	6	17%	83%
2017	0	5	5	0%	100%
2016	0	5	5	0%	100%
2015	0	4	4	0%	100%
TOTAL	1	19	20	5%	95%

RTVE	M	H	T	M%	H%
2018	11	30	41	27%	73%
2017	3	29	32	9%	91%
2016	8	26	34	24%	76%
2015	5	30	35	14%	86%
TOTAL	27	115	142	19%	81%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el gráfico siguiente podemos observar de manera visual el recorrido de apoyo a los títulos dirigidos por mujeres por parte de las tres televisiones generalistas estudiadas en el intervalo temporal de los últimos cuatro años.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Tabla 43. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas respecto a los títulos dirigidos por mujeres en relación a la representatividad de mujeres en el cargo de dirección desde 2015 a 2018.

	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
DIRECCIÓN	19%	16%	12%	20%	81%	84%	88%	80%
COPODUCC	14%	15%	6%	22%	86%	85%	94%	78%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En la tabla anterior hemos querido poner en relación la representatividad de mujeres estudiada en el Objetivo 1, con los títulos que respaldan las televisiones generalistas. Con ello, observamos que solo en 2018, la relación porcentual es algo más elevada en el caso de los apoyos por parte de las televisiones que la representatividad global de mujeres en el cargo de dirección. Los tres años restantes la relación porcentual es inferior.

En 2015, la representatividad de mujeres en el cargo de dirección estaba marcada por un 19%, frente a la representatividad de hombres que estaba fijada en un 81%. Los apoyos de las televisiones segregados por sexos respaldaban el trabajo de un 14% de mujeres frente al 86%. En 2016, la diferencia entre representatividad y apoyo de las televisiones a direcciones de mujeres se diferenciaban en un punto porcentual siendo menor el apoyo

que la representatividad. En 2017, se identifica la brecha más elevada. Los apoyos marcan exactamente la mitad del porcentaje de representatividad.

Si nos centramos en los datos referentes a los hombres, el resultado es el contrario. El apoyo a los títulos dirigidos por hombres marca porcentajes superiores a la representatividad de directores en el sector del largometraje. Con ello, lo que concluimos es que las televisiones generalistas, no favorecen, sino que perpetúan la baja representatividad de mujeres directoras.

III. CONCLUSIONES GENERALES DEL OBJETIVO 3

En 2018, los datos obtenidos de los apoyos por parte de las televisiones generalistas marcan que los títulos dirigidos por mujeres representan el 22% de total frente al 78% de los títulos con dirección de hombres. Atresmedia, es la televisión generalistas que menos apoyo ha brindado a las direcciones de mujeres donde han representado el 10%. En segundo lugar, Telecinco ha apoyado un 17% de direcciones de mujeres y, finalmente, RTVE presenta el apoyo más elevado con un 27% de dirección de mujeres.

En 2017 los datos fueron inferiores en cuanto a presencia de mujeres en los títulos apoyados por las diferentes televisiones. En este año, solo la televisión pública apoyó los títulos dirigidos por mujeres y, en el cómputo global, los títulos dirigidos por mujeres representan un 6% frente al 94% de apoyo a los títulos dirigidos por hombres.

En 2015 y 2016, los datos marcaban un 14% y 15% de presencia de títulos dirigidos por mujeres respectivamente frente a los títulos con dirección por parte de hombres que representaban un 86% y un 85%. Por ello, el dato con el apoyo a los títulos dirigidos por mujeres lo identificamos en el año 2018. Y en cuanto a la diferenciación por tipo de televisión generalista, las de gestión privada alcanzan una media de apoyo a los títulos dirigidos por mujeres de un 5% de media en los cuatro años estudiados. Solo la televisión de gestión pública ha favorecido todos los años la presencia de mujeres en la dirección con una media de apoyo que se fija en un 19%, en cuyo caso no identificamos que sea un porcentaje elevado.

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 está reglada por ley. La Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual donde se 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%.

Bajo esta ley, ambas cadenas están obligadas a fomentar y apoyar las producciones españolas. De nuevo, el lenguaje neutro, en un masculino genérico, favorece la

invisibilidad a las mujeres del sector, donde como situación de partida encuentran más dificultades de acceso y no están siendo solventadas en ningún caso.

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 al fomento de la cultura, han de estar también comprometidas legalmente con el fomento de la igualdad.

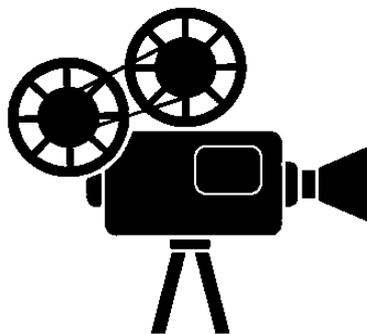
Nos referimos a que no es suficiente con políticas en las que se ayude al cine en términos generales, de nuevo es necesaria la segregación por sexo para sacar a la luz la desigualdad. Si esto no se tiene en cuenta desde la base del planteamiento de políticas y criterios de selección de los proyectos, 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 avalan 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 al espectador y atrayéndole a las salas de cine.

Obtener el respaldo coprodutor 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 avalado por las televisiones generalistas no es igual para mujeres que para hombres. Las mujeres quedan fuera de las elites de la industria cinematográfica.

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



I. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO III

Con este objetivo nos acercamos a conocer la representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos, cuya importancia recae en que en este tipo de celebraciones se manifiesta con el reconocimiento y la valoración de las aportaciones de las y los profesionales del sector cinematográfico. El universo de trabajo podría ser muy amplio por lo que acotamos el objeto de estudio a conocer la representatividad de las mujeres directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos. Como tipos de reconocimientos públicos hemos diferenciado dos grandes grupos: Premios y Festivales.

La acotación temporal habitual en el informe es ofrecer los datos de los certámenes producidos en el último año, es decir, en este caso, el 2018. No obstante, este objetivo no se abordó en el informe CIMA 2017. Por ello, incluiremos los datos de ambas anualidades a fin de tener todos los datos consecutivos desde el 2015 hasta 2018. Tras recabar los datos de 2017 y 2018 pasaremos a realizar una lectura y análisis longitudinal del reconocimiento al trabajo de las mujeres. Abordamos un segundo objetivo de comparativa de los resultados de los reconocimientos públicos seleccionados de 2015, 2016, 2017 y 2018.

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 los reconocimientos. La acotación temporal obedece, en los casos de la Medalla de Oro y el Premio Nacional de Cinematografía a su celebración en el 2018. En cuanto al Goya de Honor, hablamos del concedido en 2018, aunque su entrega se efectuó en la celebración de la gala de los Goya 2019.

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 6.

- 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, seis 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 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.

Continuamos transversalizando la perspectiva de género. Los datos se ofrecen diferenciados por el sexo de las y los profesionales con el fin de identificar dinámicas diferenciales y realizar comparativas entre los resultados. Este criterio de trabajo nos permite además realizar comparativas con los datos de los informes anteriores.

La metodología utilizada se extiende en la línea de lo cuantitativo 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. En los datos se reflejan los premios a las películas y se contabilizan los que recaen sobre personas a las que se les reconoce el desempeño en los cargos de dirección y guion. En los festivales nacionales e internacionales, nos fijaremos en las secciones oficiales y las películas de nacionalidad española. Contabilizaremos en el caso de los festivales nacionales solo los largometrajes premiados y los reconocimientos que recaigan sobre los cargos de dirección y guion. En los festivales internacionales, contabilizaremos los largometrajes seleccionados a participar en la sección oficial, además de los reconocimientos que recaigan sobre los cargos de dirección y guion. Esta distinción para los festivales internacionales está basada en la idea de que la propia selección para uno de estos festivales supone ya un importante reconocimiento.

II. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Comenzaremos el apartado tratando los Premios de carácter nacional y, en un segundo punto, abordaremos los datos de los Festivales nacionales e internacionales. En un tercer punto, abordamos la comparativa de los resultados que incluyen desde 2015 a 2018.

1. PREMIOS DE CARÁCTER NACIONAL

1.1. Datos referentes a la anualidad de 2018 y 2017.

El Premio Nacional de Cinematografía de 2018 ha recaído sobre Esther García, por sus aportaciones al mundo cinematográfico desde su labor de productora y directora de producción. El Premio Goya de Honor es concedido por La Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España. Este premio ha sido concedido a Narciso ‘Chicho’ Ibáñez Serrado por su papel como director.

La Medalla de Oro de la Academia es un galardón que entrega la Academia y reconoce a quienes han contribuido con su trayectoria profesional a mejorar el cine español en el aspecto industrial o en el artístico. En la anualidad de 2018 ha sido concedida a Diego Galán, periodista y crítico de cine.

Tabla 44. Resultados generales segregados por sexo de los premios de carácter nacional en 2018.

PREMIOS C. NACIONAL 2018	M	H	T	%M	%H
PREMIO NACIONAL DE CINEMATOGRAFÍA	1	0	1	100%	0%
GOYA DE HONOR	0	1	1	0%	100%
MEDALLA DE ORO DE LA ACADEMIA	0	1	1	0%	100%
TOTAL	1	2	3	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En base a estos datos creamos la anterior tabla en la que se muestra el número y porcentaje, respecto al total de representatividad, lograda en los diferentes premios de

carácter nacional. Desagregamos la información obtenida por el sexo de las y los profesionales, cuya labor ha sido reconocida en estos premios nacionales.

Los datos que hacen referencia al reconocimiento de la labor profesional muestran que uno de los tres galardones ha recaído sobre la figura de una mujer. Es decir, en los premios de carácter nacional, la representatividad de reconocimiento a las mujeres es del 33% frente al 67% de representatividad masculina.

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 tercio de las personas galardonadas y este porcentaje refiere a la figura masculina. Los datos a incluir en la investigación quedan reflejados en la siguiente tabla.

Tabla 45. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en 2018 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

PREMIOS C. NACIONAL 2018	MUJER	HOMBRES
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN	0	1
PORCENTAJE	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Atendiendo a los datos referentes a la anualidad de 2017 encontramos lo siguiente. El Premio Nacional de Cinematografía fue concedido al actor, director y productor Antonio Banderas. El Goya de Honor recayó sobre la actriz Marisa Paredes y La Medalla de Oro de la Academia se le otorgó a José Salcedo por su labor como profesional del montaje.

De nuevo, la distribución porcentual refiere al 33% de representatividad de mujeres y el 67% de hombres. Es decir, uno de los tres premios recayó sobre una mujer y su desempeño profesional y dos de los tres reconocimientos sobre los profesionales hombres.

Tabla 46. Resultados generales segregados por sexo de los premios de carácter nacional en 2017.

PREMIOS C. NACIONAL 2017	M	H	T	%M	%H
PREMIO NACIONAL DE CINEMATOGRAFÍA	1	0	1	100%	0%
GOYA DE HONOR	0	1	1	0%	100%
MEDALLA DE ORO DE LA ACADEMIA	0	1	1	0%	100%
TOTAL	1	2	3	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Al igual que en los datos obtenidos en 2018, los Premios Nacionales de 2017 que recaen sobre los cargos de Dirección y/o Guion cierran en su totalidad la participación de mujeres. El 100% de los Premios Nacionales estudiados caen sobre la figura de los hombres cuando incluimos el filtro de las profesiones de dirección y/o Guion.

Tabla 47. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en 2017 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

PREMIOS C. NACIONAL 2017	MUJER	HOMBRES
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN	0	1
PORCENTAJE	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Como conclusión principal con los datos obtenidos en estos dos años, se refuerza los resultados de años anteriores. Aunque exista presencia de mujeres en los Premios Nacionales, los cargos que estas ocupan no son los de Dirección o Guion. No son los únicos cargos del sector como sabemos, pero sí denotan y están relacionados con cargos de liderazgo. No obstante, al fijarnos en los datos de los reconocimientos que caen en los hombres, todos los años premian, al menos, a un director o guionista.

Procedamos a poner los datos en relación con los años anteriores para examinar esta afirmación.

1.2. Comparativa de Premios de carácter nacional de 2015 a 2018.

En un primer momento vamos a recuperar los datos del informe CIMA 2017 donde obteníamos los resultados y comparativa referente a los años 2015 y 2016. A continuación se presenta una tabla resumen que recoge el sumatorio de los premios de carácter nacional segregado por sexo del profesional de los años 2015 y 2016.

Tabla 48. 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 Estos primeros datos vemos que la distribución porcentual del reconocimiento es del 50% en ambos sexos. Si, de nuevo, aplicamos el filtro del cargo de Dirección y/o Guion obtenemos lo siguiente:

Tabla 49. 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 la primera tabla contábamos con el reconocimiento de tres mujeres y tres hombres. En la segunda las mujeres desaparecen y los hombres permanecen. Si aunamos los datos obtenidos desde que realizamos estas investigaciones obtenemos que, en el periodo que comprende desde el año 2015 a 2018, no se ha reconocido a ninguna mujer que

desarrolle su carrera cinematográfica en los cargos de Dirección y/o Guion. En este mismo intervalo temporal, se ha reconocido a cinco hombres directores y/o guionistas en los Premios nacionales.

Tabla 50. Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en los años 2015-2018 que han recaído sobre los cargos de Dirección y/o Guion.

2015-2018	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%
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2017	0	1	1	0%	100%
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2018	0	1	1	0%	100%
TOTAL	0	5	5	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

¿Qué quiere decir esto? Que hay un reconocimiento directo y continuo a los hombres que desarrollan cargos de liderazgo dentro del sector cinematográfico, como son los de Dirección y Guion, mientras que esta pauta no se traduce de igual manera a sus compañeras análogas. Descubrimos una práctica que refleja un claro sesgo de género. Hablamos de desigualdad no sólo en el acceso a los cargos, sino también en el reconocimiento de las instituciones cinematográficas que no reconocen y valoran las aportaciones de directoras y guionistas.

2. FESTIVALES NACIONALES E INTERNACIONALES

En este apartado vamos a centrarnos en los datos de los reconocimientos públicos que caen directamente en la figura de una persona, pero también que recaen en el producto final, el largometraje. De la misma manera que en el apartado anterior, agruparemos los datos relativos a la anualidad que nos compete directamente y a la anualidad anterior. En un segundo apartado, pondremos en relación los datos obtenidos, tanto de festivales nacionales como internacionales, de los años comprendidos entre 2015 y 2018.

2.1. Datos referentes a las anualidades de 2018 y 2017.

Comencemos con los resultados de los reconocimientos públicos en los Festivales Nacionales e Internacionales. En los Festivales celebrados a nivel nacional incluimos los reconocimientos directos mediante el premio en las diferentes candidaturas. En el caso de los Festivales Internacionales recogemos el reconocimiento que supone la selección en la sección oficial y los premios directos a películas que han sido dirigidas y/o guionizadas por mujeres y hombres en 2018 y 2017.

En la siguiente tabla se muestra que un total de 11 mujeres directoras y/o guionistas han sido reconocidas en los Festivales Nacionales y un total de tres en los de carácter internacional. Esto se traduce en unos porcentajes del 32% y del 30% respectivamente. En el caso de los compañeros análogos de profesión, se ha reconocido a 17 hombres en

los Festivales Nacionales y un total de 7 en los Internacionales. El porcentaje de distribución masculina se traduce en un 68% y un 70% en Festivales Nacionales e Internacionales respectivamente.

Tabla 51. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2018.

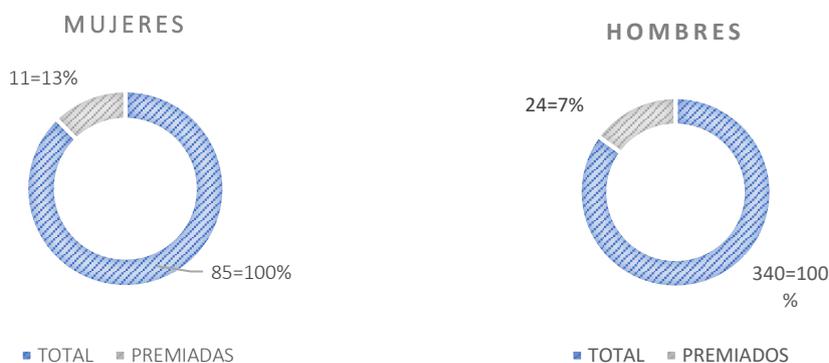
FESTIVALES 2018	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
NACIONALES	8	32%	17	68%	25
INTERNACIONALES	3	30%	7	70%	10
TOTAL	11	31%	24	69%	35

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En base al cómputo total, la representatividad de las mujeres directoras y guionistas en los premios de los festivales seleccionados es de un 31%, mientras que los hombres representan el 69%. Estos son los porcentajes correspondientes a la traducción de 11 mujeres de un total de 35 reconocimientos en los cargos de Dirección y Guion. En el caso de los hombres hablamos de un total de 24 frente a este total de 35.

Si estos datos los ponemos en relación con la representatividad total de mujeres y hombres en dichos cargos estudiada en el capítulo 1 y referentes a 2018, obtenemos lo siguiente: 85 de las 658 mujeres que trabajan en el sector cinematográfico ejercen en los cargos de dirección y/o guion. Esto se traduce en una representatividad del 13% de estos cargos de responsabilidad. Atendiendo al sexo opuesto, los hombres en dirección y guion ascienden a un cómputo total de 340 de los 1621 hombres de la muestra, correspondiendo así con el 21%.

Cruzando estos dos grupos de datos vemos que, al ser reconocidas 11 mujeres en los festivales en 2018, de un total de 85 mujeres directoras y guionistas que trabajan en el sector, la frecuencia de representatividad de las mujeres que han sido reconocidas por este desempeño laboral corresponde con el 13%. 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 7%. Es decir, hablaríamos de que en el año 2018, la frecuencia de reconocimiento de las mujeres directoras y/o guionistas, en los diferentes festivales, es de 13 de cada 100 y en los hombres esta frecuencia de reconocimiento es de 7 de cada 100.



Es decir, al atender a los resultados brutos que muestran los porcentajes de reconocimientos (31% de mujeres y 69% de hombres) podríamos tender a pensar que el reconocimiento a las profesionales mujeres es inferior. Pero tenemos que tener en cuenta que la cantidad de las mujeres en estos cargos es mucho menor a la de los hombres. Por ello, a través de la frecuencia de reconocimiento se nos muestra que el reconocimiento que obtienen las mujeres directoras y guionistas por sus trabajos en 2018 ha sido superior al de los hombres.

Tabla 52. Reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales y tabla de frecuencias de reconocimiento 2018.

2018	M	H	T		2018	M	H
F. NACIONALES	8	17	25		PREMIADAS/OS	11	24
INTERNACIONALES	3	7	10		TOTAL D Y G	85	340
TOTAL	11	24	35		FRECUENCIA	13%	7%
PORCENTAJE	31%	69%	100%				

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En 2017, la distribución de los totales porcentuales corresponde a un 24% de mujeres y 76% de hombres. Esto se traduce en que 6 de los 25 reconocimientos han recaído sobre el trabajo de directoras y guionistas y 19 sobre directores y guionistas. En los Festivales Nacionales se ha reconocido el trabajo de cuatro mujeres y de 12 hombres, mientras que en los Festivales Internacionales el de dos mujeres y siete hombres. Los porcentajes atienden a que, en los Festivales Nacionales, hay una presencia del 25% de mujeres y 75% de hombres. En los Festivales Internacionales, la distribución es del 22% frente al 78% respectivamente.

Tabla 53. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2017.

FESTIVALES 2017	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
NACIONALES	4	25%	12	75%	16
INTERNACIONALES	2	22%	7	78%	9
TOTAL	6	24%	19	76%	25

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

El número total de mujeres registradas en los resultados del informe 2017 fueron 485, de las cuales 43 ocupaban los cargos de Dirección y Guion. Por tanto, la frecuencia de reconocimiento la hallaríamos poniendo en relación las 11 reconocidas frente a las 43 del total en los cargos. La frecuencia de reconocimiento atiende al 26%. La frecuencia de reconocimiento a hombres directores y guionistas se traduce en un 23% del total. De esta manera vemos que, en relación con el total de profesionales que trabajan en Dirección y Guion en el sector cinematográfico de largometrajes en 2017, las mujeres tienen una frecuencia de reconocimiento mayor que los hombres en los Festivales Nacionales e Internacionales. En 2017 dicha frecuencia dista en tres puntos superior en el caso de las mujeres.

Tabla 54. Reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales y tabla de frecuencias de reconocimiento 2017.

2017	M	H	T		2017	M	H
F. NACIONALES	4	12	16		PREMIADAS/OS	6	19
INTERNACIONALES	2	7	9		TOTAL D Y G	43	301
TOTAL	6	19	25		FRECUENCIA	14%	6%
PORCENTAJE	24%	76%	100%				

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

3. COMPARATIVA 2015-2016-2017-2018 DE LOS RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LOS CARGOS DE DIRECCIÓN Y GUIÓN.

En este apartado procedemos a poner en recolección todos los datos obtenidos en cuanto a la presencia de profesionales en Dirección y Guion en los reconocimientos públicos. Con Reconocimientos Públicos referimos en este apartado tanto a los Premios de Carácter Nacional como a los Festivales Nacionales e Internacionales.

Para realizar la comparativa e ir conociendo las tendencias evolutivas, contamos con los datos de cuatro años consecutivos: 2015, 2016, 2017 y 2018. Ofreceremos los datos de reconocimientos públicos de cada año en las tablas de la izquierda, y en las tablas situadas a la derecha hacemos alusión al cálculo de la frecuencia de aparición en los reconocimientos.

Transversalizando la perspectiva de género, los datos son ofrecidos atendiendo el sexo de la persona que realiza estos cargos y se ofrece tanto el número bruto como el porcentaje de representatividad. También se ofrecen las tablas del cálculo de las frecuencias de reconocimiento en las que recuperamos el número total de mujeres y hombres que trabajan en estos cargos según los datos obtenidos en los informes anteriores.

En 2015, las mujeres alcanzaban una representatividad en los reconocimientos del 11%, en 2016 y 2017 este porcentaje escalaba tres puntos porcentuales fijándose en un 23% de representatividad. En 2018, la representatividad de mujeres en los reconocimientos públicos ha ascendido al 31% del total.

Los datos de directores y guionistas en los reconocimientos públicos partían de un 89% en 2015. En 2016 y 2017 descendían al 77% y al 69% en 2018. Estos porcentajes son ampliamente masculinos, pero vemos como progresivamente las mujeres directoras y guionistas van ascendiendo en porcentajes de representatividad en los reconocimientos. El primer año el crecimiento porcentual de presencia de mujeres fue de 3 puntos, en 2017 el incremento se triplica creciendo en 9 puntos y el último año, de nuevo crece, en este caso con 8 puntos. La fuerza de crecimiento de estos dos últimos años es notoria.

Tabla 55. Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias de reconocimiento 2015-2016-2017-2018.

2018	M	H	T
PREMIOS	0	1	1
F. NACIONALES	8	17	25
INTERNACIONALES	3	7	10
TOTAL	11	25	36
PORCENTAJE	31%	69%	100%



2018	M	H
PREMIADAS/OS	11	25
TOTAL D Y G	85	340
FRECUENCIA	13%	7%

2017	M	H	T
PREMIOS	0	1	1
F. NACIONALES	4	12	16
INTERNACIONALES	2	7	9
TOTAL	6	20	26
PORCENTAJE	23%	77%	100%



2017	M	H
PREMIADAS/OS	6	20
TOTAL D Y G	43	301
FRECUENCIA	14%	7%

2016	M	H	T
PREMIOS	0	1	1
F. NACIONALES	4	18	22
INTERNACIONALES	6	44	50
TOTAL	10	63	73
PORCENTAJE	14%	86%	100%



2016	M	H
PREMIADAS/OS	10	63
TOTAL D Y G	71	353
FRECUENCIA	14%	18%

2015	M	H	T
PREMIOS	0	2	3
F. NACIONALES	2	11	13
F.INTERNACIONALES	4	35	39
TOTAL	6	48	54
PORCENTAJE	11%	89%	100%



2015	M	H
PREMIADAS/OS	6	48
TOTAL D Y G	52	292
FRECUENCIA	12%	16%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

A continuación vamos a dirigir la atención a las tablas de la derecha. En estas tablas se pone en relación el número de profesionales reconocidos en los premios con el número de personas que desarrollan estos cargos a los que referimos, Dirección y Guion tal como está plasmado en el capítulo I. Recurrimos a lo que anteriormente hemos denominado como tablas de frecuencia y comparamos los diferentes años.

Con estos datos observamos que en 2015 se reconocieron en 6 ocasiones a mujeres directoras y/o guionistas. El total de mujeres directoras y guionistas de ese año resultaba ser de 52, por lo que la frecuencia de reconocimiento a las mujeres en esta profesión fue del 12%. 12 de cada 100 directoras y guionistas fueron reconocidas frente a la frecuencia

de 16 de cada 100 directores y guionistas. En 2015 por tanto partíamos de una frecuencia de reconocimiento del 12% de mujeres frente al 16% de hombres.

En 2016, los datos muestran una frecuencia de reconocimiento del 14% en las mujeres frente al 18% de hombres. Respecto a 2015, los porcentajes de representación de mujeres aumentaban en dos puntos al igual que sus compañeros. En 2017, el porcentaje de mujeres se estanca en la misma frecuencia que en 2016, en cambio en el caso de los hombres, se desploma al 7%. En 2017 es el primer año en el que la frecuencia de representatividad de mujeres en los premios es superior a la de los hombres y marcadas por una diferencia de siete puntos.

Hay que señalar, además, que este año, 2017, ha sido el año en el que menos representatividad de mujeres ha habido en estos cargos, 43 mujeres sumando directoras y guionistas. Pese a ello, la frecuencia de reconocimiento al trabajo de las que han ocupado estos cargos ha estado muy presente en Festivales Nacionales e Internacionales.

En 2018, la frecuencia de reconocimiento ha sido un punto más bajo en el caso de las mujeres y los hombres repiten en frecuencia respecto al año anterior. La distribución es del 13% en las mujeres y del 7% en los hombres. Las mujeres continúan en segundo año consecutivo obteniendo una frecuencia de reconocimiento mayor al trabajo realizado por sus compañeros de profesión. Y todo ello, señalando que no han tenido ningún reconocimiento en la categoría de Premios Nacionales.

Los Premios Nacionales no han reconocido en ninguno de estos años a ninguna mujer en Dirección y/o Guion, mientras que todos los años estos premios han reconocido a hombres en estos cargos. Remarquemos que estos Premios recaen directamente en las personas y sus aportaciones mientras que los festivales se centran en el trabajo realizado en el largometraje. Cuando se trata de valoración del trabajo y no únicamente de la persona en concreto, las mujeres aparecen en las cifras.

III. CONCLUSIONES GENERALES DELCAPITULO III.

En este objetivo hemos trabajado la presencia de las mujeres en los premios y festivales de los años 2017 y 2018 para dar continuidad a los datos de los informes CIMA anteriores.

El primer dato a resaltar es que las mujeres directoras y/o guionistas continúan sin estar presentes en los Premios de carácter nacional. En 2017 y 2018 ha habido dos mujeres presentes en estos premios pero ninguna por cargos de liderazgo fílmico en guion o dirección. En cuanto a la representatividad de los hombres no encontramos esta misma pauta sino la contraria. Todos los años hay presencia de, al menos, un hombre director y/o guionista en estos reconocimientos. Esto hace que desde 2015 no se haya reconocido el aporte de mujeres directoras y/o guionistas, en cambio se han reconocido los aportes de cinco compañeros de profesión.

En 2018, la presencia de directoras y guionistas en los premios nacionales, festivales nacionales e internacionales ha sido del 31% y la presencia de directores y guionistas del 69%. Este porcentaje de representatividad de mujeres en los diferentes reconocimientos públicos son los datos porcentuales más altos desde 2015. Si relacionamos este dato con el total de mujeres directoras y guionistas que obteníamos en el objetivo 1, obtenemos que la frecuencia de aparición de directoras y/o guionistas en los reconocimientos públicos es del 13%. En el caso de los hombres obtenemos un 7%, lo cual nos señala que la frecuencia de reconocimiento al trabajo realizado por directoras y/o guionistas es mayor que la frecuencia de reconocimiento a los hombres.

En el año 2017, el porcentaje del sumatorio de reconocimientos públicos a las mujeres lideresas es del 23%. En el caso de los hombres el porcentaje es del 77%. El dato relativo a la frecuencia de aparición en los diferentes reconocimientos públicos, en relación a la representatividad de profesionales en estos cargos, es del 14% en el caso de las mujeres y del 7% en el caso de los hombres.

Con estos datos completamos los porcentajes de reconocimientos y las frecuencias en los mismos. En 2015, obteníamos una representatividad del 11% y en 2016 del 14%, en el caso de directores y guionistas hablamos del 89% y el 86% respectivamente. Y si aludimos a las frecuencias de reconocimiento obtenemos el 12% y del 14% frente al 16% o el 18% que presentaban los hombres.

La conclusión extraída a raíz de estos datos nos indica que las películas dirigidas y/o guionizadas por mujeres tienen una frecuencia de reconocimiento mayor desde 2017. En cambio, la frecuencia de reconocimiento al trabajo de sus compañeros ha tendido a estancarse. En esta conclusión hablamos del trabajo final o las películas que son dirigidas o guionizadas por mujeres puesto que desde 2015 no ha recaído ningún reconocimiento personal o directo en la figura de mujeres directoras o guionistas. Es decir, el trabajo de las mujeres es cada vez más reconocido públicamente, pero las diferentes instituciones cinematográficas no reconocen a la propia figura de la mujer al no depositar el reconocimiento directo.

CAPÍTULO IV:
PRINCIPALES CONCLUSIONES
INFORME CIMA 2018



El sector cinematográfico del largometraje español en 2018 presenta una distribución porcentual de representatividad del 29% de mujeres frente al 71% de hombres. Identificamos en base a estos datos un sector que continúa siendo ampliamente masculinizado y cuyo análisis respecto a las áreas de mayor responsabilidad respalda dicha afirmación. En las 12 áreas que representan los cargos de mayor responsabilidad dentro del organigrama sectorial encontramos: dos áreas cuya distribución es equitativa respecto al sexo, ocho ampliamente masculinizados y dos cargos con una estructura feminizada.

Constatamos la perpetuación de la segregación horizontal y vertical en el organigrama laboral, puesto que los cargos ampliamente feminizados coinciden con los roles sociales de género, que se ven trasladados al mercado de trabajo, y tienden a encontrarse en la base piramidal alejados de los cargos de poder donde la presencia de mujeres se reduce drásticamente. En base a los porcentajes hallados en la comparativa por grupos profesionales identificamos además que en este sector cinematográfico la brecha de género y la digital se entrelazan llegando a ser más restrictiva la entrada a cargos digitalizados que a los propios de liderazgo. Por otra parte, en la comparativa entre los diferentes géneros cinematográficos, resaltamos que las mujeres logran más representatividad en el grupo técnico-artístico en Ficción y en el grupo de liderazgo en Documentales.

En la comparativa interanual, observamos que el año 2018 presenta los mejores datos en cuanto a representatividad de mujeres de los últimos cuatro años. Teniendo en cuenta que, pese a esto, los datos siguen emitiendo altos niveles de desigualdad. En cuatro años, el balance medio de crecimiento de la representatividad de mujeres en el sector cinematográfico ha sido de un 3%. Las medias de crecimiento positivo corresponden a las áreas de Producción (7%), Dirección (1%), Guion (17%), Dirección de Producción (2%), Dirección Artística (3%), Sonido (14%) y Composición Musical (15%). Los cargos con crecimiento negativo son de Montaje (-1%), Maquillaje y Peluquería (-1%) y Efectos especiales (-9%). También identificamos áreas cuyo balance de crecimiento en cuatro años es 0, estas áreas son Dirección de Fotografía y Diseño de Vestuario.

En cuanto a los costes económicos de los títulos dirigidos por mujeres y los dirigidos por hombres, obtenemos una diferencia de 1.273.979,21€, lo que implica que los largometrajes con dirección de mujeres suponen un 50% de monto económico inferior al de sus compañeros directores. En la comparativa entre géneros se reafirma esta dinámica al coincidir en que los márgenes de costes de los títulos liderados por mujeres son siempre inferiores a los trabajos dirigidos por sus compañeros de profesión.

En 2017 los largometrajes de Ficción son los que mayores costes medios presentan, seguidos por los de Animación y Documental. Si ponemos este aspecto en relación con representatividad de mujeres directoras que trabajan en cada género, es llamativo observar que donde más títulos hay con dirección de mujeres es donde mayor diferencia económica obtenemos entre la dirección de mujeres y hombres. Es decir, identificamos que en Documentales hay más títulos de directoras, pero estas trabajan con las brechas económicas más acentuadas. Con la comparativa histórica podemos ver que, el

reconocimiento de costes de títulos dirigidos por mujeres ha sido ampliamente inferior al reconocimiento de costes de los títulos dirigidos por hombre. Además, identificamos que, en el año en que el reconocimiento de costes de los títulos dirigidos por hombres ha llegado al mínimo histórico, este mínimo es incluso superior al máximo dato obtenido por los títulos liderados por mujeres.

El estudio de los costes nos pone en el contexto de las ayudas públicas ya que, en función de éstos van a poder tener, o no, acceso a los diferentes tipos de ayudas. En los siete años estudiados las mujeres sólo han superado el límite de 1.300.000€, que marca el acceso a las ayudas generales, en tres de los siete años. Por ello no es de extrañar que el resultado muestre una representatividad de mujeres mayor en las ayudas selectivas que en las generales. Comprobamos que las mujeres directoras en las ayudas generales puntúan un 14% y en las ayudas selectivas, un 44%. En el cargo de guion los datos refieren a un 25% y un 46%, y en el cargo de producción los datos revelan un 92% y 58% respectivamente. A raíz del dato obtenido en relación a los altos porcentajes de mujeres en producción, surge la hipótesis de poder estar atendiendo a casos en los que se incluyen a mujeres en el cargo para obtener el beneficio de los puntos destinados al fomento de la igualdad. Con ello no señalamos que las medidas de fomento de la igualdad no sean positivas a dicho fin, indicamos que hay que continuar ajustando y afinando las mismas para que trabajen de manera eficiente y efectiva en la eliminación de las desigualdades en base al género.

En cuanto a las cantidades económicas obtenidas por los largometrajes con liderazgo femenino concluimos lo siguiente: En las ayudas generales las películas dirigidas y guionizadas por mujeres han obtenido menos cantidad económica que las lideradas por hombres. En las ayudas selectivas, los largometrajes con liderazgo de mujeres han obtenido importes algo superiores a los largometrajes liderados por hombres. No obstante, los importes más elevados han recaído sobre los largometrajes en los que el cargo de liderazgo ha sido colaborativo.

Siguiendo con el aspecto económico y sus brechas de género, estudiamos el papel de las televisiones generalistas en el apoyo a los títulos dirigidos por mujeres. Obtenemos que, en 2018, los títulos dirigidos por mujeres representan el 22% de total frente al 78% de los títulos con dirección de hombres. Atresmedia apoyo a un 10% de largometrajes dirigidos por mujeres, Telecinco a un 17% y RTVE a un 27%. En 2017 los datos fueron inferiores ya que solo la televisión pública apoyó dichos títulos. El cómputo global de este año se distribuía en un 6% frente al 94% de apoyo a los títulos dirigidos por hombres. En 2015 y 2016, los datos marcaban un 14% y 15% de presencia de títulos dirigidos por mujeres. De nuevo, el dato más elevado lo identificamos en el año 2018.

Tras hacer un repaso por diferentes aspectos sociales que posicionan a las mujeres que trabajan en el sector cinematográfico en una posición de desigualdad y precariedad, finalizamos el estudio acudiendo a conocer si los trabajos liderados por ellas llegan a obtener reconocimientos públicos en premios y festivales. En cuanto a los premios de carácter nacional, desde que comenzamos con la realización de los informes CIMA, es decir desde 2015, no se ha reconocido el aporte de mujeres directoras y/o guionistas, en

cambio se han reconocido todos los años los aportes sus compañeros de profesión. En cambio, en los festivales nacionales e internacionales, sí hay representación de mujeres. El cómputo global de todos los reconocimientos públicos de 2018, muestra una presencia del 31% de mujeres directoras y guionistas y del 69% en el caso de sus compañeros. Por ello, teniendo en cuenta los datos globales de representación de mujeres en estos cargos, la frecuencia de aparición de directoras y/o guionistas en los reconocimientos públicos es del 13% y del 7% en el caso de los hombres. La frecuencia de reconocimiento al trabajo realizado por directoras y/o guionistas es mayor que la frecuencia de reconocimiento a los hombres. El estudio longitudinal nos indica que las películas dirigidas y/o guionizadas por mujeres, pese a las dificultades de representatividad en la profesión, a los métodos de financiación y contando con menores dotaciones económicas para sus producciones, tienen una frecuencia de reconocimiento mayor que sus compañeros desde el año 2017. Y aunque el trabajo de las mujeres es cada vez más reconocido públicamente, las diferentes instituciones cinematográficas continúan sin valorar y reconocer a las mismas al no haber concedido reconocimientos directos.

Estos datos han de animar a continuar investigando y luchando, tanto a nivel social como a nivel político, para reducir las brechas de género en el sector cinematográfico. El compromiso y los actos que eliminen las desigualdades y fomenten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres han de protagonizar las agendas relativas al sector.

BIBLIOGRAFÍA REFERIDA EN EL INFORME CIMA 2018

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.

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA.
(2018). Premios Goya 32 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA.
(2018). Premios Goya 30 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

ANKER, R. (1998): Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World, 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.