

INFORME CIMA 2020

LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE ESPAÑOL

SARA CUENCA SUÁREZ

Investigación social con perspectiva de género



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE



asociación
de mujeres cineastas
y de medios audiovisuales

Índice

INTRODUCCIÓN AL INFORME CIMA 2020	Pág. 3
CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO	
I. Introducción capítulo I	Pág.4
II. Resultados y análisis de datos	Pág.6
III. Comparativa resultados 2015-2020	Pág.26
IV. Conclusiones generales capítulo I	Pág.40
CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE	Pág.43
Objetivo 1: Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág.44
I. Resultados y análisis de datos	Pág.45
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.49
Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág.52
I. Resultados y análisis de datos	Pág.53
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.61
Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág.68
I. Resultados y análisis de datos	Pág.71
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.83
Objetivo 4: IBERMEDIA ayudas a la coproducción y el desarrollo.	Pág.86
I. Resultados y análisis de datos	Pág.87
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.100
Objetivo 5: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.	Pág.115
I. Resultados y análisis de datos	Pág.116
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.118
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II	Pág.122
CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES	
I. Introducción capítulo III	Pág.124
II. Resultados y análisis de datos	Pág.126
III. Conclusiones capítulo III	Pág.133
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2020	Pág.137

Introducción

Nos encontramos ante el sexto informe consecutivo que trata de acercarse a la situación de las mujeres en distintos aspectos vertebrales del sector del largometraje español. Cada año, se intenta incorporar nuevos objetivos de investigación a fin de ofrecer una imagen cada vez más amplia sobre la situación de las profesionales dentro del sector.

En este informe encontraremos como novedad la incorporación del estudio de las ayudas a la coproducción y desarrollo impulsadas desde IBERMEDIA. Este objetivo se suma al capítulo número dos que aúna diferentes aspectos relativos al sistema económico. Dentro de este capítulo también se abordan cuestiones como los costes diferenciales de los largometrajes según sexo, las ayudas estatales y autonómicas o el papel de las televisiones generalistas a través de la compra y coproducción de largometrajes.

En el primer capítulo se aborda la representatividad de las mujeres dentro del sector, en los principales cargos de responsabilidad y por tipo de largometrajes (ficción, animación y documental) así como el evolutivo de estos datos desde 2015.

En el tercer capítulo se disponen los resultados del estudio de los diferentes tipos de reconocimientos públicos (premios nacionales, festivales nacionales e internacionales) y la representatividad de las mujeres en cargos de liderazgo desde 2015. Dentro de este apartado también podemos consultar un histórico específico sobre la representatividad de las mujeres en los premios nacionales que incluye, no solo los cargos relacionados con el liderazgo, sino todos los relativos al sector.

Finalmente, señalar que la metodología utilizada en toda la investigación es de carácter cuantitativo debido al requerimiento de los propios objetivos. La perspectiva de género rige de manera transversal a todo el estudio debido al propio interés de conocer y contrastar la situación de las mujeres dentro del sector. Ambos aspectos, que condicionan la parte metodológica, son comunes a los informes realizados años anteriores con intención de acumular datos de cada año y poder estudiar las dinámicas evolutivas a través de los mismos.

Capítulo 1

La representatividad de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad en largometrajes españoles.

En este capítulo se aborda la estructura laboral del sector cinematográfico español a fin de conocer la representatividad de mujeres que trabajan en este sector, así como identificar los puestos que ocupan. El año de estudio principal es la anualidad de 2020, pero también se presenta un segundo apartado donde se ofrece una comparativa interanual que comprende desde el 2017 en cuyo caso se recopilan los datos de los Informes CIMA anteriores. Para ello, se trabaja desde un mismo prisma metodológico que consta del uso de técnicas cuantitativas y cuya fuente principal para la obtención de datos es el documento de la Academia de cine que recopila las candidaturas a los premios Goya.

Esta fuente de datos ofrece una muestra de largometrajes estrenados en un año determinado, una diferenciación por género cinematográfico o tratamiento de imagen y una relación de cargos de responsabilidad, facilitando así algunas de las variables básicas a estudiar.

Finalmente indicar que se trabaja con dos modelos categóricos. El primero de ellos, está basado en la Ley de Igualdad de 2015 donde se diferencia en función de intervalos porcentuales entre áreas masculinizadas, feminizadas o equitativas según la

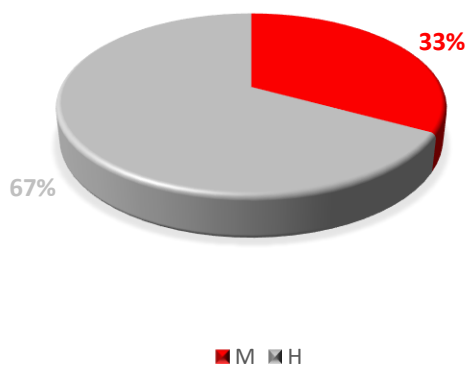
representatividad de cada sexo. Las áreas masculinizadas son aquellas en las que la ocupación por parte de los hombres es superior al 60% y menor al 40% por parte de las mujeres. En el caso opuesto de representatividades encontramos las áreas feminizadas. Cuando los porcentajes de representatividad de un sexo u otro se sitúan entre un 40% y un 60% se interpreta en términos equitativos. A este modelo base se le ha añadido una categoría más con el objetivo de diferenciar las brechas de género más acusadas. El modelo interpretativo usado en los Informes CIMA queda distribuido por tanto en las siguientes categorías: área ampliamente feminizada/ampliamente masculinizada (cuando el sexo indicado está representado por encima del 80%), área feminizada/masculinizada (cuando dicho porcentaje se establece entre 60%-80%), área equitativa (representatividades entre 60%-40%).

El otro modelo utilizado sirve para agrupar y jerarquizar los cargos de responsabilidad estudiados en función de su relación con el poder de influir en el contenido fílmico. El modelo de grupos profesionales parte del planteado por Fátima Arranz en su estudio de 2008 "Mujeres y hombres en el cine español", modificando algunos conceptos. Así, el utilizado en los informes CIMA consta de los siguientes grupos y cargos en orden descendente: grupo Directivo (Dirección, Guion y Producción), grupo Técnico-artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido), grupo Organizativo (Dirección de Producción) y al mismo nivel conformando la base localizamos el grupo Técnico-estético (diseño de vestuario y maquillaje y peluquería) y el grupo Técnico-especialista (efectos especiales).

I. La representatividad de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del largometraje español en el año 2020.

Los primeros resultados sobre la distribución sexual del sector cinematográfico del largometraje español muestran que, en el año 2020, el 33% de profesionales contabilizadas son mujeres y el 67% restante son hombres. Estos porcentajes corresponden a un registro muestral de 2.277 profesionales, de las cuales 780 han sido identificadas como mujeres y 1.597 como hombres.

DISTRUBICIÓN SEXUAL DE PROFESIONALES EN EL SECTOR



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Este porcentaje de distribución presenta al sector del largometraje como un sector masculinizado, ya que la representatividad de mujeres es inferior al 40%. Esta primera fotografía ofrece información, pero no la suficiente para entender la situación de sus profesionales. Por ello, a continuación, se ofrece un recorrido por datos desagregados a través de variables como cargos de responsabilidad y grupos profesionales.

1. Cargos de responsabilidad y su distribución sexual.

Trabajando con los datos sobre la ocupación de los diferentes cargos de responsabilidad nos acercamos a conocer, no tanto esa fotografía general, sino las estructuras internas del sector. Los cargos estudiados ascienden a un total de 12 áreas y se ha obtenido representatividad de ambos sexos en todas ellas. No obstante, la diferencia porcentual de ocupación por sexo va a ofrecer información clave sobre la organización del sector.

Tabla 1. Total de profesionales desagregados por sexo y por cargo de responsabilidad.

	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	150	317	467	32%	68%
Dirección	34	141	175	19%	81%
Guion	67	192	259	26%	74%
Comp. Musical	10	80	90	11%	89%
D. Producción	80	55	135	59%	41%
D. Fotografía	25	144	169	15%	85%
Montaje	51	144	195	26%	74%
D. artística	55	45	100	55%	45%
Dis. vestuario	80	11	91	88%	12%
Maq y Peluquería	119	41	160	74%	26%
R. Sonido	79	341	420	19%	81%
Efct. Especiales	30	86	116	26%	74%
Total	780	1597	2377	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Tomando el modelo interpretativo explicado en la introducción al capítulo, obtenemos que sólo un cargo de los 12 estudiados resulta ampliamente feminizado. Es decir, un 8% de los cargos tienen una representatividad de mujeres superior al 80%. El cargo incluido en esta categoría es Diseño de vestuario donde las mujeres representan un 88% del cómputo total de profesionales del registro. Descendiendo en porcentajes encontramos la categoría feminizada, ocupada igualmente por un cargo que representa un 8% del

total de los estudiados. En este caso se trata de Maquillaje y Peluquería cuyo porcentaje de representatividad de mujeres corresponde con un 74%.

Hasta el momento obtenemos que dos áreas, un 17% de los cargos estudiados, manifiestan representatividades de mujeres superiores al 60%. Áreas de trabajo en las que, además, identificamos características comunes desde una lectura de género ya que se encuentran atravesadas por los aspectos de la estética. El campo de la estética aparece tradicionalmente, y actualmente, vinculado al papel de las mujeres como bien señalan los datos.

En esta misma línea de roles sociales y traslación a las ocupaciones laborales también podemos observar aquellos que atañen a los hombres en el sector del largometraje. En los cargos ampliamente masculinizados y masculinizados identificamos la creatividad, tanto en imagen como en sonido, mediada por el uso y manejo de la tecnología, así como áreas marcadas por un fuerte carácter de liderazgo. Con los porcentajes más bajos de representatividad de mujeres encontramos Composición Musical (11%), Dirección de Fotografía (15%), Sonido (19%) o Dirección (19%).

Estos cargos mencionados conforman la categoría de representatividad ampliamente masculinizada. Sólo en esta categoría se agrupa a un 33% del total de cargos estudiados. Otro 33% de los cargos entran en el cómputo de área masculinizada, donde las mujeres consiguen las siguientes representatividades: Producción (32%), Montaje (26%), Guion (26%), Efectos Especiales (26%). Como mencionamos anteriormente, estos cargos mantienen aspectos comunes como la digitalización, la creatividad y el liderazgo, entre otros aspectos, vinculados con el estereotipo masculino tradicional.

Este fenómeno que venimos observando a través de la diferenciación de ocupación por cargos es conocido como segregación horizontal. La segregación horizontal refiere, concretamente, a que los valores y roles socialmente asignados a un sexo u otro en los aspectos que reglan la vida privada y social de los sexos se han trasladado al ámbito laboral ocupando los cargos que se vinculan con esos roles, facilitando la sobrerrepresentación de algunos sectores y dificultando al acceso a otros. Por ello, la segregación horizontal no sólo la encontramos reflejada en los sectores donde las

mujeres o los hombres están mayormente representados, sino que también lo vamos a observar en aquellos cargos que “aceptan” una ocupación equitativa.

En este área se encuentran los cargos de Dirección de Producción, con una representatividad de mujeres del 59%, y Dirección Artística, en cuyo caso las mujeres representan un 55%. Encontramos un cargo marcado por las dotes de gestión y organización de recursos, en cuyo caso volvemos a relacionar que encaja a la perfección con ese rol femenino tradicional que estructura, coordina y sostiene una matriz poco visible que permite el trabajo del resto.

Tabla 2. Agrupación de la representatividad de las mujeres por cargos e intervalos porcentuales.

INTERVALO DE REPRESENTATIVIDAD	CATEGORIZACIÓN	CARGO Y PORCENTAJE
80%-100%	Ampliamente Feminizado	Diseño de vestuario (88%)
60%-80%	Feminizado	Maquillaje y Peluquería (74%)
40-60%	Equitativo	Dirección de Producción (59%) D. Artística (55%)
20%-40%	Masculinizado	Producción (32%) Montaje (26%) Guion (26%) Efectos Especiales (26%)
0%-20%	Ampliamente Masculinizado	Dirección (19%) Sonido (19%) Dirección de Fotografía (15%) Composición Musical (11%)

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Al acercarnos a las ocupaciones en base al sexo de las diferentes áreas de empleo, se constata la segregación horizontal, como hemos podido comprobar. Pero también es muy significativo el número de cargos que entran en cada categoría. Es decir, un 68% de los cargos tienen representatividades de mujeres inferiores al 40%, mientras que la lectura opuesta ofrece un 17% de cargos con representatividad de mujeres superior al 60%. Un sector masculinizado, cuya estructura interna se compone de unos pocos cargos con representatividad de mujeres superiores al 60% y una gran mayoría de cargos en los que están representadas por debajo del 40%.

2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico.

En este apartado nos centramos en el estudio de la segregación vertical en el sector del largometraje. La segregación vertical hace referencia a que los cargos donde las mujeres están más representadas son aquellos que se encuentran en las escalas bajas de la pirámide laboral y que, a medida que ascendemos a las escalas más altas de poder éstas tienen a reducirse, o desaparecer, porcentualmente.

Con el objetivo de constatar la existencia o no de este otro tipo de segregación, recurrimos al modelo de grupos profesionales, donde se agrupan los diferentes cargos en función del poder que tienen, o no, de incidir o decidir sobre el contenido del largometraje.



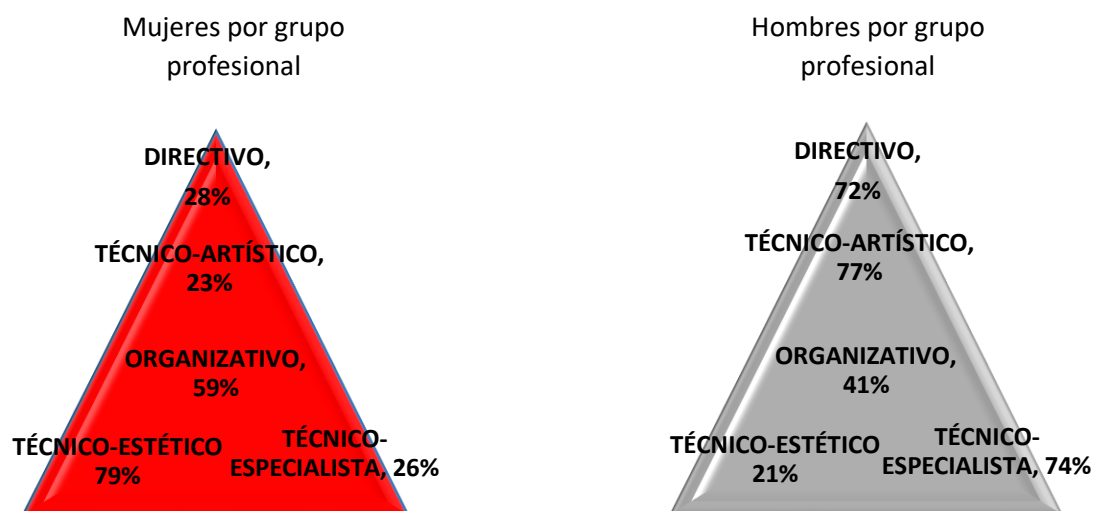
Tabla 3. Nº y porcentaje de profesionales en los diferentes grupos profesionales por sexo.

	M	H	T	% M	%H
Grupo DIRC	251	650	901	28%	72%
Grupo TÉC-ART	220	754	974	23%	77%
Grupo ORG	80	55	135	59%	41%
Grupo TÉC-EST	199	52	251	79%	21%
Grupo TÉC-ESP	30	86	116	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Trabajando con este esquema observamos que hay una fuerte concentración de mujeres en la base de la pirámide, pero no en los dos grupos que la conforman. Esto señala un cruce entre la segregación vertical y horizontal constatando que, a igual escala o nivel, se manifiesta una polaridad de ocupación directamente vinculada con los roles tradicionalmente asignados por sexo. En esta base propia del sector del largometraje, las mujeres representan un 79% en el grupo Técnico-estético y en el Técnico-especialista representan un 26% mientras que los hombres un ocupan un 26% y 72% respectivamente

Comenzamos a despegarnos de la base de la estructura y nos encontramos con un 59% de mujeres en el grupo Organizativo. A partir de aquí hay una fuerte caída en representatividad porcentual de las profesionales signo del acercamiento a los grupos más cercanos al poder. En el grupo Técnico-artístico representan un 23% y, en la cúspide piramidal, grupo directivo, representan un 28%. Esta lectura nos indica, por una parte, que efectivamente la segregación vertical es constatable en el caso del sector estudiado y, por otra parte, que la brecha digital actúa con más fuerza que la propia brecha ocasionada por el poder ya que hay un porcentaje menor de mujeres en el grupo Técnico-artístico (23%) que en el propio Directivo (28%).



Una lectura combinada señala dos aspectos que, en la actualidad, designan diferentes parcelas de poder: una vinculada con el poder tradicional y otra al poder moderno. Pero

en ambos casos un poder que se manifiesta e identifica a través de los altos porcentajes de masculinización y posiciones de alto rango. Estos dos aspectos actúan relegando a las mujeres a parcelas acotadas e inferiores en escala.

Estos aspectos relativos a la organización del poder se vinculan con una demanda actual que gira en torno al estudio de la brecha salarial. Es decir, sería de gran interés estudiar y vincular esta pirámide a las retribuciones salariales, pero debido a la dificultad de acceso a los datos necesarios torna imposible retratar este aspecto de la realidad por el momento. No obstante, continuaremos buscando y demandando las maneras de poder acceder a datos que permitan estudios de esta índole.

3. Distribución sexual del sector por género cinematográfico

En este apartado se propone un acercamiento a las especificidades de cada género cinematográfico, por lo que se procede a desagregar los datos por largometrajes de Ficción, Animación y Documental. Antes de continuar cabe señalar que la fuente de datos que vertebra este objetivo parece estar más diseñada en torno a los largometrajes de ficción que al resto de géneros o tratamientos de imagen. Por ello, hay que tener este aspecto en cuenta a la hora de acercarnos a los datos ya que será en ocasiones tan solo un leve acercamiento al objeto de estudio. Para tener estos aspectos presentes, se ha incluido una columna, situada al final de la tabla, que recoge la muestra de largometrajes que computan en cada cargo (n).

Tabla 4. Largometrajes por género cinematográfico y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra.

Género	Nº Películas	% sobre la muestra
Ficción	82	53%
Animación	1	1%
Documental	72	46%
Total	155	100%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La muestra total de largometrajes registrados es de 155, de los cuales 82 pertenecen al género Ficción, 1 de Animación y 72 Documentales. Esta ocupación porcentual de la muestra por género nos indica que el género Ficción es la producción mayoritaria, con un 53% de total, seguida por Documentales que representa al 46%. Animación se sitúa como género minoritario representando un 1% de la muestra registrada.

3.1 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Ficción.

Comenzando por el género mayoritario, encontramos que emplea al 64% de la muestra de profesionales con la que trabajamos. Del total de 1.526 personas que trabajan en este género, obtenemos que el 34% del personal son mujeres frente a un 66% de hombres. Este porcentaje de distribución nos presenta un género cinematográfico masculinizado.

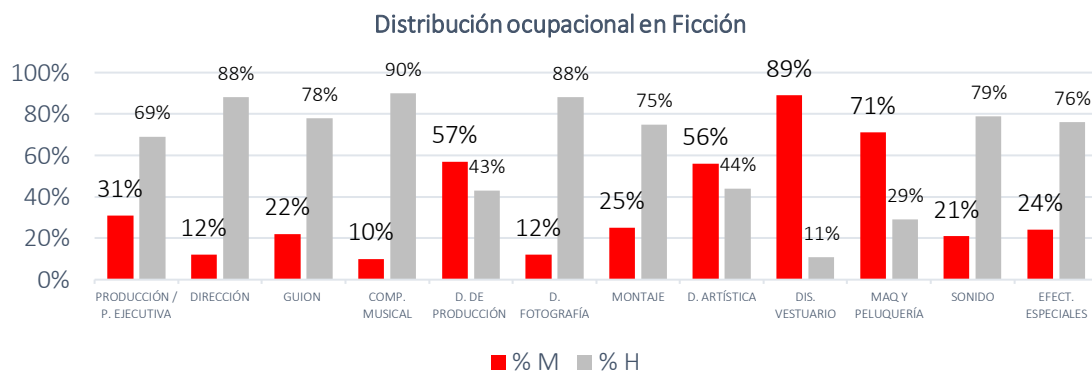
3.1.1. Distribución sexual por cargos de responsabilidad en los largometrajes de Ficción.

A continuación, nos acercamos a los datos de ocupación de los diferentes cargos de responsabilidad. Comenzando por la categoría a la que denominamos como ampliamente feminizada, con una representatividad de mujeres superior al 80%, identificamos un cargo de los 12 estudiados. Este cargo es Diseño de Vestuario y el porcentaje de representatividad de mujeres es de un 89%. En la categoría feminizada se encuentra Maquillaje y Peluquería con una presencia de mujeres del 71%.

Entrando en la categoría de distribución equitativa en base al sexo, obtenemos que está protagonizada por dos cargos: Dirección Artística con un 56% de mujeres y Dirección de Producción con un 57%. El resto de los cargos, un 67% del total estudiados, están incluidos en categorías masculinizadas y ampliamente masculinizadas.

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

FICCIÓN	M	H	Total	% M	% H	n
Producción / p. ejecutiva	99	222	321	31%	69%	82
Dirección	11	83	94	12%	88%	82
Guion	35	121	156	22%	78%	82
Comp. Musical	6	57	63	10%	90%	57
D. Producción	45	34	79	57%	43%	73
D. Fotografía	10	76	86	12%	88%	82
Montaje	25	77	102	25%	75%	82
D. Artística	44	34	78	56%	44%	75
Dis. Vestuario	72	9	81	89%	11%	76
Maq y Peluquería	99	40	139	71%	29%	75
R. Sonido	48	185	233	21%	79%	81
Efct. Especiales	23	71	94	24%	76%	61
Total	517	1009	1526	34%	66%	82



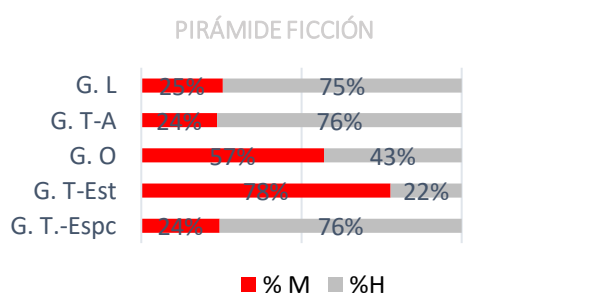
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Podemos señalar que las áreas con menor presencia de mujeres en el género Ficción y que componen la categoría ampliamente masculinizada suman un total de tres. Estas son Composición Musical con un 10% de representatividad de mujeres, Dirección de Fotografía y Dirección con un 12%, frente al 90% de hombres en el primero de los cargos y un 88% en los dos siguientes. Finalmente, las áreas masculinizadas las protagonizan otros tres cargos: Producción con un 25% de mujeres y 75% de hombres, Responsable de Sonido con una distribución de 21%-79% y Efectos Especiales con un 24% de mujeres y un 76% de hombres.

A través de estos resultados se constata la segregación horizontal dentro del género Ficción ya que, de nuevo, se reproduce el esquema de muchos campos masculinizados y pocos, pero muy marcados, sectores de altas representatividades de mujeres. Dichos cargos están encajados y acotados por los roles sociales de “lo femenino” o “lo masculino”, roles que traspasan y marcan las áreas donde “unas y otros” trabajan.

3.1.2. Representatividad de mujeres por grupo profesional: Ficción

Una vez comprobada la presencia y comportamiento de la segregación horizontal en el género cinematográfico del largometraje de ficción procedemos a observar si también se reproducen aspectos relacionados con la segregación vertical.



Los datos reflejan que el grupo con más representatividad de mujeres, al que podemos denominar grupo feminizado, se encuentra en la base de la pirámide. Referimos en concreto al grupo Técnico-estético cuya presencia de mujeres es del 78% del total. Esta base piramidal se encuentra fuertemente polarizada si observamos el otro grupo que la conforma, el Grupo Técnico-especialista, en cuyo caso las mujeres representan un 24%. Esta polaridad constata tanto la presencia de la segregación horizontal como la vertical.

El grupo masculinizado de base, grupo Técnico-especialista, coincide en la marcada digitalización con el grupo técnico-artístico, donde coinciden además en porcentajes de distribución. Esto muestra, de nuevo, la fuerte brecha en torno a la digitalización de las áreas laborales del sector, produciendo una brecha levemente superior a la propia del liderazgo encontrada en el grupo situado en la cúspide piramidal. En este último caso,

en el grupo Directivo, obtenemos una distribución del 25% de mujeres frente a un 75% de hombres.

Finalmente, la parte intermedia de esta estructura manifiesta una distribución porcentual equitativa, del 57% de mujeres y 43%, siendo la única en esta categoría. Es decir, las mujeres están únicamente en situación equitativa en uno de los grupos profesionales estudiados y dicho grupo se sitúa en un rango intermedio según la jerarquía de poder estudiada. Seguidamente encontramos una representatividad alta de mujeres en uno de los grupos de base y, en el resto de los grupos, obtenemos distribuciones masculinizadas que tienden a ubicarse en las zonas superiores de la pirámide estructural.

3.2. La representatividad de mujeres en los largometrajes de Animación.

El estudio de Animación en 2020 incluye un largometraje por lo que para la interpretación de los datos se ha de tener en cuenta este aspecto. Hablamos de un total de profesionales registradas y registrados de 10 personas. Sobre este total, las mujeres en animación representan un 29% frente al 71% que representan los hombres.

3.2.1. Distribución sexual por cargos de responsabilidad en los largometrajes de Animación.

Teniendo en cuenta los 12 cargos estudiados en el objetivo, en Animación se han ocupado nueve de ellos. Y, sobre este total, obtenemos que solo tres tienen presencia de mujeres frente a seis que tienen presencia única de hombres. Es decir, en Dirección, Guion, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística y Responsable de Sonido, el porcentaje de mujeres es 0. El caso inverso, 100% de mujeres y 0% de hombres, lo encontramos en los cargos de Dirección de Producción y Dirección de Fotografía. Por

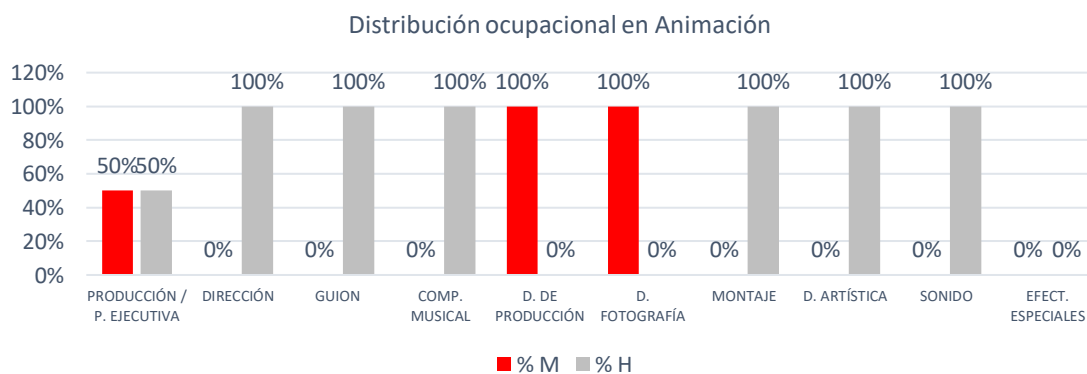
tanto, encontramos solo un cargo que acoge presencia de ambos sexos: Producción con una distribución del 50% de mujeres y 50% de hombres.

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

ANIMACIÓN	M	H	Total	% M	% H	n
Producción / P. Ejecutiva	2	2	4	50%	50%	1
Dirección	0	2	2	0%	100%	1
Guion	0	3	3	0%	100%	1
Comp. Musical	0	1	1	0%	100%	1
D. Producción	2	0	2	100%	0%	1
D. fotografía	1	0	1	100%	0%	1
Montaje	0	1	1	0%	100%	1
D. Artística	0	1	1	0%	100%	1
R. Sonido	0	2	2	0%	100%	1
Total	5	12	17	29%	71%	1

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

La lectura que podemos rescatar de esta reducida muestra es la polarización de presencia por cargos con el dato novedoso de que, en un género tradicionalmente tan masculinizado, encontramos que en el año 2020 el cargo de Dirección de Fotografía está ocupado por una mujer y una representatividad del 100% del cargo.



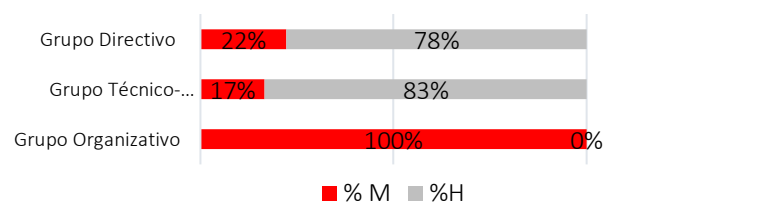
3.2.2. Representatividad de mujeres por grupo profesional: Animación.

Debido a la limitación muestral indicada anteriormente, recordamos que el acercamiento a estos resultados han de realizarse con cautela y desde una lectura meramente informativa.

La organización de los cargos de responsabilidad anteriores en base a grupos profesionales nos ofrece datos de tres de ellos, dejando a dos grupos que conforman la pirámide sin datos. Por ello, solo se han obtenido datos de la estructura intermedia y superior.

El grupo Organizativo, desde donde parte esta pirámide, está ocupado por un 100% de mujeres pudiendo leerse como ampliamente feminizado. El resto de los cargos superiores muestran resultados leídos como masculinizados o ampliamente masculinizados.

La distribución del grupo Técnico-artístico es de un 17% de mujeres frente a un 83% de hombres. En él encontramos la brecha más acentuada, de nuevo, coincidiendo con la digitalización. En el grupo de la cúspide, grupo Directivo, la presencia de mujeres es del 22% frente a un 78% de hombres.



Aunque con limitaciones, se puede indicar que, aun así, las diferentes segregaciones en el género de animación están presentes. Para superar estas limitaciones se recomienda un estudio exclusivo, con fuentes de datos diferentes a las aquí utilizadas, así como con una selección de cargos de responsabilidad específicos a la Animación.

3.3. La representatividad de mujeres en los largometrajes Documentales.

El género Documental registra un total de 72 largometrajes, representando un 46% del total de producciones. En cuanto al personal empleado asciende a 834 personas, que refiere a un 35% del total de las y los profesionales de la muestra.

3.3.1. Distribución sexual por cargos de responsabilidad en los largometrajes Documentales.

La distribución en base al sexo de las personas registradas en este género corresponde con un 31% de mujeres y un 69% de hombres. Adentrándonos en la distribución de los diferentes cargos observamos que un 25% de los puestos muestran porcentajes correspondientes con la categoría ampliamente masculinizada, un 42% de los puestos se interpretan como masculinizados, 8% de los cargos entran en rangos equitativos, así como otro 8% están dentro de los feminizados y, finalmente, obtenemos un 17% de cargos ampliamente feminizados.

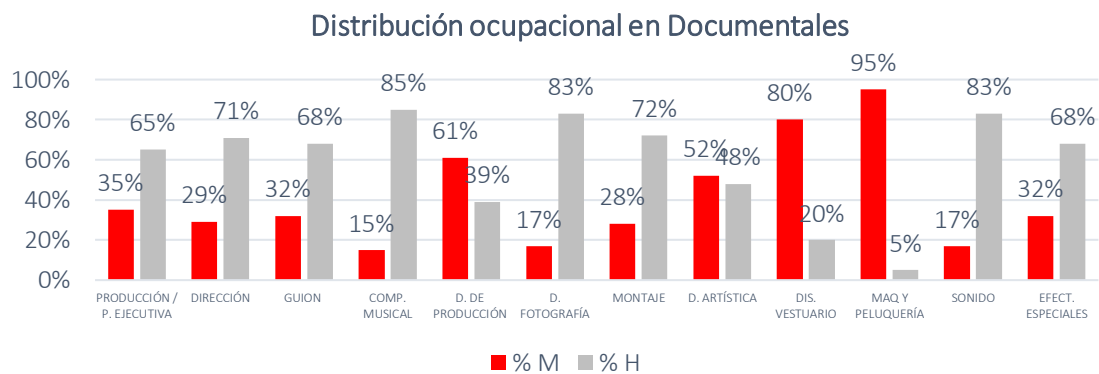
Comenzado por las categorías ampliamente masculinizadas se localiza Composición Musical, con un 15% de mujeres, y Dirección de Fotografía y Responsable de Sonido, con un 17% en ambos casos. En el espectro masculinizado encontramos las áreas de Montaje, con un 18%, Dirección, con un 29%, Guion y Efectos Especiales, coincidiendo en un 32%, y Producción, con un 35%.

De nuevo, la segregación horizontal aparece atravesada por la tecnología y el liderazgo en los casos de las altas representatividades de hombres. Las altas representatividades de mujeres quedan vinculadas con los cargos más estéticos. Maquillaje y Peluquería resulta con una representatividad de mujeres de un 95% y Diseño de Vestuario con un 80%. Estos porcentajes definen a ambos cargos como ampliamente feminizados, aunque en el número de largometrajes que computan en estas categorías son minoritarios respecto al resto. En el caso de Maquillaje y Peluquería la muestra (n) la conforman 19 largometrajes y en Diseño de Vestuario contamos con datos de ocho

películas. Pese a ello, podemos afirmar que de aparecer ocupados estos cargos ofrecen resultados de sobrerrepresentación femenina, apoyando la segregación horizontal que venimos comprobado como eje transversal en el sector.

Tabla 7. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL	M	H	Total	% M	% H	n
Producción / P. Ejecutiva	49	93	142	35%	65%	71
Dirección	23	56	79	29%	71%	72
Guion	32	68	100	32%	68%	72
Comp. Musical	4	22	26	15%	85%	33
D. Producción	33	21	54	61%	39%	42
D. Fotografía	14	68	82	17%	83%	63
Montaje	26	66	92	28%	72%	70
D. Artística	11	10	21	52%	48%	19
Dis. Vestuario	8	2	10	80%	20%	8
Maq y Peluquería	20	1	21	95%	5%	19
R Sonido	31	154	185	17%	83%	67
Efect. Especiales	7	15	22	32%	68%	20
Total	258	576	834	31%	69%	72

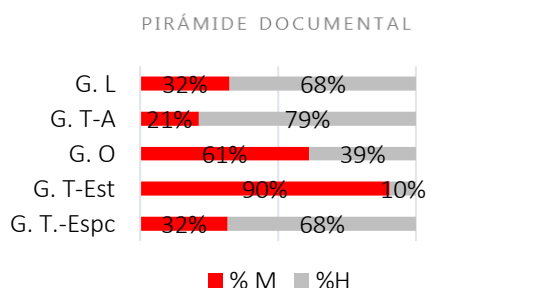


Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En porcentajes más cercanos a la distribución equitativa, aunque incluidos en feminizados, encontramos Dirección de Producción, con un 61% de representatividad de mujeres. Y finalmente, encajando con la distribución de roles tradicionales encontramos en términos reales de equidad a Dirección Artística, con un 52% de mujeres y un 48% de hombres.

3.3.2. Representatividad de mujeres por grupo profesional: Documentales.

La agrupación de los cargos anteriores en grupos profesionales corrobora la segregación vertical y horizontal en documentales. Obtenemos una mayor presencia de mujeres en la base, en concreto en uno de los grupos, el técnico estético con un 90% de representatividad, y esta presencia va disminuyendo a medida que alzamos las posiciones hasta su cúspide donde llegar a representar un 35%.



En el grupo intermedio, el grupo organizativo, la presencia de mujeres es de un 61% frente a un 39% de hombres, en cuyo caso podemos observar que está muy cerca de una distribución equitativa. A partir de aquí los porcentajes encontrados refieren a grupos masculinizados.

El grupo técnico-artístico, aparece con el menor porcentaje de resultado de ocupación femenina, con un 21%, de nuevo señalando junto con el grupo técnico-especialista la línea demarcada por la brecha digital de género. Finalmente, en la cúspide de esta

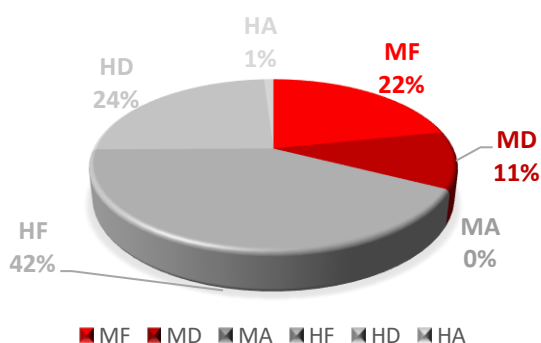
organización en base al poder de incidir en el contenido del documental, se sitúa el grupo Directivo con un 32% de mujeres y un 68% de hombres.

4. Comparativa de resultados entre géneros o tratamiento de imagen cinematográfica.

Realizar una comparativa exacta por género cinematográfico presenta dificultades puesto que no tenemos las mismas, o aproximadamente las mismas, producciones por parte de cada género. La mayor dificultad se presenta con los datos de Animación, ya que, como hemos visto, sólo un largometraje ha entrado en el cómputo de este año.

No obstante, este dato diferenciado de producciones es también un resultado representativo en sí mismo, ya que muestra una parte del funcionamiento del sector. Es decir, las producciones estrenadas de Animación, en términos anuales, son muy bajas por las propias especificidades de este género. Entre ellas podemos incluir unos costes elevados y una temporalidad de proceso de construcción generalmente mayores a los de Ficción o Documental. Al menos en términos generales se ve reflejado también en las representatividades de la ocupación muestral.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y GÉNERO CINEMATográfico



Los datos globales respecto al personal del sector desagregados por sexo y género señalan que las mujeres empleadas en Ficción representan un 22% del total de profesionales, en Documentales descienden al 11 % y en Animación no llegan a

representar al 1% del cómputo total. Por otro lado, los hombres en Ficción representan el 42% de la muestra de profesionales, en Documentales el 24% y en Animación un 1% del total.

4.1. Comparativa de la distribución sexual del sector por cinematográfico.

Si comparamos los distintos cargos por género cinematográfico, sobre todo centrándonos en aquellos de los que disponemos más representación de largometrajes y personal, podemos corroborar que la segregación horizontal queda reflejada. Se repiten los cargos con altos índices de representatividad de mujeres y hombres reproduciendo la concordancia entre roles sociales y ocupación laboral.

Tabla 8. Porcentaje de profesionales en los diferentes géneros por cargo de responsabilidad y sexo.

2020	FICCIÓN		ANIMACIÓN		DOCUMENTAL	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Producc. / P. ejecutiva	31%	69%	50%	50%	35%	65%
Dirección	12%	88%	0%	100%	29%	71%
Guion	22%	78%	0%	100%	32%	68%
Comp. Musical	10%	90%	0%	100%	15%	85%
D. Producción	57%	43%	100%	0%	61%	39%
D. Fotografía	12%	88%	100%	0%	17%	83%
Montaje	25%	75%	0%	100%	28%	72%
D. Artística	56%	44%	0%	100%	52%	48%
Dis. Vestuario	89%	11%	-	-	80%	20%
Maq y Peluquería	71%	29%	-	-	95%	5%
R. Sonido	21%	79%	0%	100%	17%	83%
Efct. Especiales	24%	76%	0%	0%	32%	68%
Total	34%	66%	29%	71%	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Las diferencias presentadas entre Ficción y Documental son también interesantes. En los datos de la tabla podemos observar cómo, en la mayoría de los cargos, la presencia de mujeres es superior en Documentales que en Ficción; pese a que este último tenga un porcentaje total superior al personal de Documentales. Es decir, los porcentajes finales de Ficción presenta una representatividad de mujeres del 34% frente a los Documentales donde representan un 31%.

Por otro lado, comparamos que en siete de los 12 cargos estudiados los Documentales puntúan por encima del resultado obtenido en de Ficción. Esto ocurre porque los cargos feminizados, o ampliamente feminizados, como son Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario, aunque presente en ambos géneros, el número de personal, en concreto de mujeres que aparecen en ficción, son en términos absolutos mucho más elevados que en Documental. Esto está condicionado a su vez porque dichas áreas se desarrollan más en un género que en otro, pero es muy significativo lo determinante que resultan para que haya más o menos representación de mujeres en los porcentajes totales.

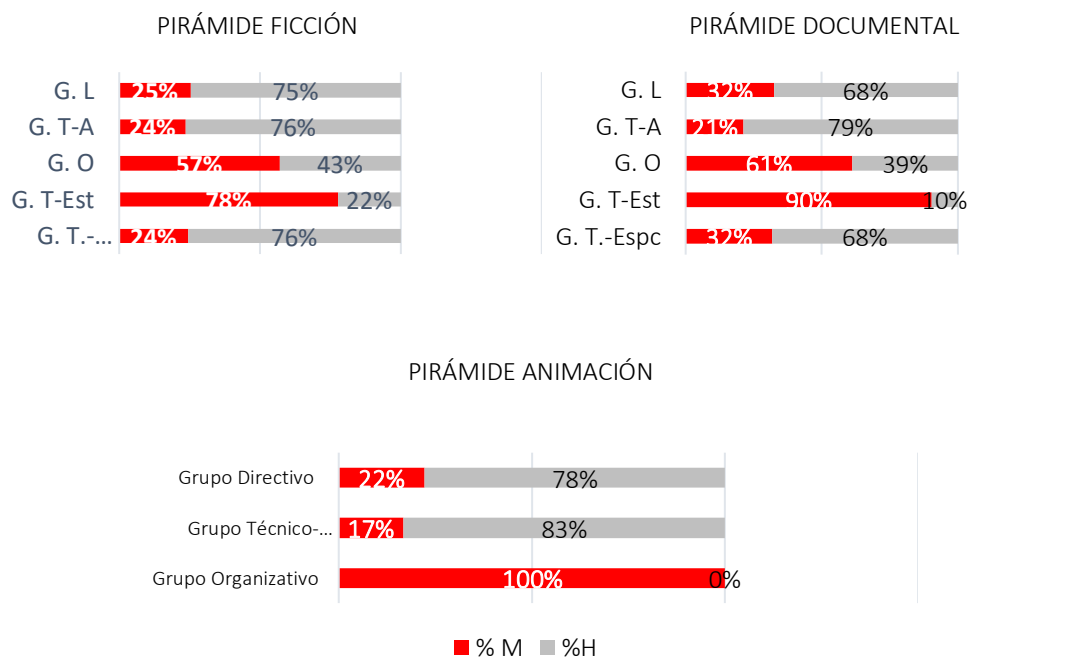
Es decir, Maquillaje y Peluquería en Ficción cuenta con 99 mujeres registradas frente a las 20 en Documentales y cero en Animación. En Diseño de Vestuario suman 72 en Ficción, frente a 8 en Documentales y cero en Animación. En otras palabras, si quitásemos estos dos cargos de los diferentes géneros cinematográficos obtendríamos que la representatividad total de mujeres en Ficción sería inferior, de un 32% frente al 33% que resultaría en Documentales. Vemos pues, que la representatividad total de mujeres en Documentales aumentaría 2 puntos porcentuales mientras que en Ficción este mismo margen se reduciría.

Es interesante ver como en los Documentales las zonas o cargos masculinizados apuntan menor margen de desigualdad que en Ficción donde parecen acentuarse. Por ejemplo, en Dirección pasamos de un 12% de directoras en Ficción a un 29% en Documentales, en Guion se pasa de un 22% a un 32%, y en Efectos Especiales de un 24% a un 32%. La única área tradicionalmente masculinizada donde se ha puntuado más en Ficción que en Documental ha sido Responsable de Sonido, que enfrenta porcentajes del 21% a un 17%.

Finalmente, indicar que, en el género con mayores índices de masculinización, Animación, destaca la aparición mujeres en unos de los cargos que, en el resto de los géneros, aparece en la categoría de ampliamente masculinizada. Hablamos de Dirección de Fotografía con una mujer al cargo ocupando el 100% de la representatividad del mismo.

4.2. Comparativa por género cinematográfico y grupo profesional.

Empezamos por el análisis del grupo Directivo, observando que hay más presencia de mujeres en Documentales, pero en el Técnico-artístico son superiores en Ficción. El grupo Organizativo se mantiene como un grupo con porcentajes equitativos, o cercanos a este, menos en animación cuya representatividad ha sido copada por una mujer.



En la base encontramos una mayor acentuación del grupo Técnico-estético en Documentales, con un 90%, pero una menor brecha en el otro grupo base. Es decir, representan un 32% en el grupo Técnico-especialista. A través de este modelo y los resultados obtenidos, se constata la segregación vertical en todos los géneros pese a encontrar algún dato diferencial al compararlos.

II. Evolución sobre la representatividad de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del largometraje español:

2015-2020

Uno de los primeros datos que podemos comparar en este estudio longitudinal es el número total de largometrajes que han ido conformando las muestras de cada año. Identificamos al año 2020 como aquel con un cómputo de largometrajes superior al resto y, al año 2017, con el cómputo inferior. No obstante, cabe señalar que este último año, 2020, presenta un contexto histórico anómalo. Dicho contexto con sus condiciones de excepcionalidad ha podido inferir en los resultados obtenidos en el estudio de largometrajes estrenados. Por ello, se prestará especial atención a los resultados de los próximos informes y en concreto al estudio histórico de datos.

Tabla 9. Total de producciones anuales segregadas por género cinematográfico.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ficción	63	90	80	84	88	82
Animación	5	3	3	4	3	1
Documental	75	61	48	64	55	72
Total	143	154	131	152	146	155

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La media de las películas estrenadas anualmente en estos seis años de estudio es de 146 largometrajes por año. A partir de este dato, podemos obtener la media de crecimiento que resulta de un 8,17 indicando un dato positivo de crecimiento en las producciones. En cuanto a género cinematográfico, podemos comprobar que el único

crecimiento negativo es el producido en Animación (-2,17) y que el mayor crecimiento es el experimentado por los Documentales (9,50).

A continuación, vamos a comparar la distribución por sexo de la ocupación de los diferentes cargos de responsabilidad a lo largo de este periodo temporal y, posteriormente, ahondaremos en identificar las dinámicas de crecimiento o decrecimiento acontecidas en los mismos.

Tabla 10. Total de producciones anuales segregadas por género cinematográfico.

	Media producción anual	Media de crecimiento
Ficción	81,17	0,83
Animación	3,17	-2,17
Documental	62,50	9,50
Total	146,83	8,17

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y distribución sexual.

En los resultados vemos reflejo de cómo la segregación horizontal es un hecho sostenido en el tiempo. Es decir, en términos generales constatamos que los cargos con mayores representatividades porcentuales de mujeres, o por el contrario de hombres, coinciden pese al paso del tiempo o las pequeñas oscilaciones porcentuales.

Los cargos como Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería se asientan como los dos únicos cargos con una sobrerrepresentación de mujeres. Entrando en categorías de cargo ampliamente feminizado se encuentra Diseño de Vestuario, cuyo porcentaje más bajo se sitúa en un 83% en seis años. Maquillaje y Peluquería se estanca, año tras año, en la categoría feminizada con porcentajes de entre el 72% y el 74% D

La situación opuesta nos lleva a señalar la sobrerrepresentación de hombres en los cargos, en cuyo caso la lista es más amplia que la encontrada con sobrerrepresentación de mujeres. A lo largo de estos seis años identificamos como cargos ampliamente masculinizados a Composición Musical, Dirección de Fotografía y Sonido. En estos históricos los porcentajes de representatividad de mujeres no han superado el 20% y han experimentado mínimas del 4% en el primero de los cargos, 2% en el segundo y un 7% en el tercer caso.

De esta categoría de amplia masculinización, por primera vez en los seis años estudiados, sale el cargo de Efectos Especiales, que llegando a mínimas de un 1% en el 2017, llega a una representatividad de mujeres del 26% en 2020. Este dato puede estar vinculado con los baremos para el fomento de la igualdad de las ayudas estatales, donde se ha incluido e intensificado la valoración de mujeres en cargos donde estas aparecen infrarrepresentadas.

Tabla 11 Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y sexo.

AÑO 20/	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H	%H	%H
	15	16	17	18	19	20	15	16	17	18	19	20
Producción	24%	26%	26%	31%	30%	32%	76%	74%	74%	69%	70%	68%
Dirección	19%	16%	12%	20%	19%	19%	81%	84%	88%	80%	81%	81%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	26%	88%	83%	87%	80%	77%	74%
C. Musical	5%	8%	4%	8%	12%	11%	95%	92%	96%	92%	88%	89%
D. producción	43%	44%	33%	46%	40%	59%	57%	56%	67%	54%	60%	41%
D. Fotografía	9%	2%	7%	9%	10%	15%	91%	98%	93%	91%	90%	85%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	26%	75%	72%	80%	76%	70%	74%
D. Artística	44%	44%	39%	50%	56%	55%	56%	56%	61%	50%	44%	45%
Dis. Vestuario	92%	83%	86%	92%	83%	88%	8%	17%	14%	8%	17%	12%
Maq. y Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	74%	25%	25%	28%	27%	25%	26%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	19%	93%	93%	93%	89%	86%	81%
E. Especiales	11%	3%	1%	7%	16%	26%	89%	97%	99%	93%	84%	74%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	33%	74%	74%	76%	71%	70%	67%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos que se sitúan en intervalos de entre 20% a un 40% en representatividad de mujeres y, por ende, entre un 60% y 80% de presencia masculina, tienden también a coincidir en los diferentes años. En esta categoría se incluye Producción, Dirección, Guion y Montaje. En cuanto a los cargos con distribución equitativa referimos a Dirección de Producción y Dirección Artística.

Finalmente, lo que constatamos, es ese fuerte enraizamiento de las ocupaciones que se mantiene en el tiempo con alguna que otra oscilación, pero que perpetua esa asignación de espacios diferenciales en base a los roles tradicionales. Al haber esta concordancia temporal de ocupación de cargos, no solo podemos afirmar esta segregación horizontal si no que la vertical se constata igualmente. En seis años de estudio, las mujeres continúan teniendo más representatividad en los cargos alejados de poder como veremos más adelante.

Por otra parte, podemos señalar que en 2020 se han alcanzado porcentajes de representatividad de mujeres superiores al resto de los años estudiados en 5 de los 12 cargos incluidos. Es decir, en un 42% de los cargos las mujeres alcanzan representatividades superiores, destacando además que este máximo se obtiene, en cuatro de los casos, en áreas que históricamente han tenido una elevada presencia de hombres. Referimos a Producción donde este año han llegado a un 32%, Guion puntuando un 26%, Sonido con un 19% y Efectos Especiales llegando al 26%.

Estas referencias de máximas anuales obtenidas nos llevan a presentar los resultados de las medias de crecimiento o decrecimiento que ha experimentado cada área respecto a representatividad de mujeres u hombres. Para resumir estos resultados se ofrece en la siguiente tabla los resultados referentes al crecimientos o decrecimiento del año 2020 con relación al resto de años trabajados.

Destacar como factor positivo que, de media, en ninguna de las áreas que venimos estudiando se ha producido un decrecimiento en cuanto a la representatividad de mujeres en estos seis años. El resultado final señala que la media de crecimiento de mujeres en el sector es lenta pero estable, fijando ese crecimiento paulatino en un 5% al año. Si nos centramos en las diferentes áreas laborales podemos indicar que la media

de crecimiento más alta se ubica en Dirección de Producción y Efectos Especiales con un 15%.

La media de crecimiento más baja se sitúan en Maquillaje y Peluquería, con un 0%. En este caso no se llega a experimentar decrecimiento, pero aun así no sería un dato negativo puesto que referimos a una categoría que año tras año llega a porcentajes de sobrerrepresentación de mujeres. Con un 1% de media de crecimiento resulta Diseño de vestuario donde también obtenemos elevadas representatividades de mujeres.

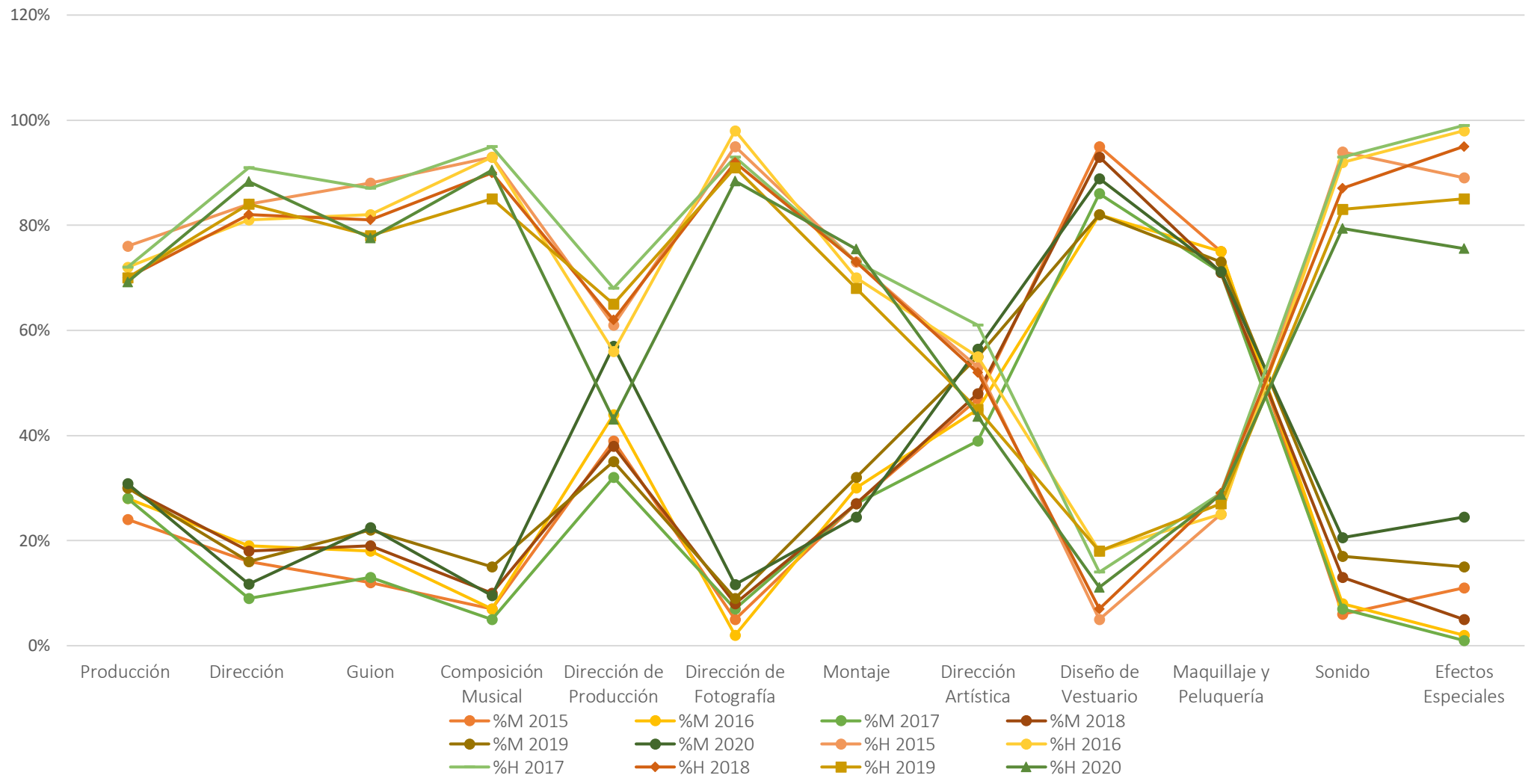
Tabla 12. Balances y media de crecimiento o decrecimiento (C-DC).

	2020-2015	2020-2016	2020-2017	2020-2018	2020-2019	Media C-DC
Producción	8%	6%	6%	1%	2%	4%
Dirección	0%	3%	7%	-1%	0%	2%
Guion	14%	9%	13%	6%	3%	7%
C. Musical	6%	3%	7%	3%	-1%	3%
D. Producción	16%	15%	26%	13%	20%	15%
D. Fotografía	6%	13%	8%	6%	5%	6%
Montaje	1%	-2%	6%	2%	-4%	1%
D. Artística	11%	11%	16%	5%	-1%	7%
Dis. Vestuario	-4%	5%	2%	-4%	5%	1%
Maq. y Pel.	-1%	-1%	2%	1%	0%	0%
Sonido	12%	12%	12%	8%	4%	8%
E. Especiales	15%	23%	25%	19%	10%	15%
TOTAL	7%	7%	9%	4%	3%	5%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Datos no tan positivos desde una lectura de género son las medias de crecimiento lentas de Montaje (1%), Dirección (2%) o Composición Musical (3%); ya que por sí solos son cargos con una fuerte sobre representación de hombres año tras año.

Evolución sector cinematográfico 2015-2020



2. Comparativa por géneros cinematográficos 2015-2020.

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

2.1. Comparativa interanual en los largometrajes de Ficción.

La comparativa anual posiciona al año 2020 como aquel donde se alcanza una representatividad de mujeres superior al resto de años estudiados. Este porcentaje techo, de un 34% de mujeres respecto al total de personal en el sector, continúa alejado, pero se va acercando cada vez más, a ese ideal de distribución equitativa (40%-60%).

Tabla 13. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2020 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	%M	% M	%M	% M	% M	%M	%H	% H	% H	% H	% H	%H
	15	16	17	18	19	20	15	16	17	18	19	20
Producción	24%	28%	28%	30%	30%	31%	76%	72%	72%	70%	70%	69%
Dirección	16%	19%	9%	18%	16%	12%	84%	81%	91%	82%	84%	88%
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	22%	88%	82%	87%	81%	78%	78%
C. Musical	7%	7%	5%	10%	15%	10%	93%	93%	95%	90%	85%	90%
D. Producción	39%	44%	32%	38%	35%	57%	61%	56%	68%	62%	65%	43%
D. Fotografía	5%	2%	7%	8%	9%	12%	95%	98%	93%	92%	91%	88%
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	25%	73%	70%	73%	73%	68%	75%
D. Artística	47%	45%	39%	48%	55%	56%	53%	55%	61%	52%	45%	44%
Dis. Vestuario	95%	82%	86%	93%	82%	89%	5%	18%	14%	7%	18%	11%
Maq. y Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	71%	25%	25%	29%	29%	27%	29%
R. Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	21%	94%	92%	93%	87%	83%	79%
E. Especiales	11%	2%	1%	5%	15%	24%	89%	98%	99%	95%	85%	76%
Total	29%	30%	27%	31%	32%	34%	71%	70%	73%	69%	68%	66%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Estos resultados también apuntan a que la segregación vertical y horizontal constatada en el apartado anterior se repite a lo largo de todos los años estudiados ya que los porcentajes, aunque oscilantes, no presentan diferencias sustanciales. Esto mismo se va a ver reflejado en el género Ficción a través de los diferentes años.

En el año 2020 también presenta porcentajes superiores de representatividad de mujeres en 6 de los 12 cargos incluidos. Es decir, datos superiores que incluyen a un 50% de los cargos estudiados. Estos cargos son Producción, Dirección de Producción, Dirección de Fotografía, Dirección Artística, Responsable de Sonido y Efectos Especiales.

Tabla 14. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2020 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	2020-2015	2020-2016	2020-2017	2020-2018	2020-2019	MEDIA C-DC
Producción	7%	3%	3%	1%	1%	2%
Dirección	-4%	-7%	3%	-6%	-4%	-3%
Guion	10%	4%	9%	3%	0%	5%
Com. Musical	3%	3%	5%	0%	-5%	1%
D. Producción	18%	13%	25%	19%	22%	16%
D. Fotografía	7%	10%	5%	4%	3%	5%
Montaje	-2%	-5%	-2%	-2%	-7%	-3%
D. Artística	9%	11%	17%	8%	1%	8%
Diseño de Vest.	-6%	7%	3%	-4%	7%	1%
Maq. y Peluq.	-4%	-4%	0%	0%	-2%	-1%
R. Sonido	15%	13%	14%	8%	4%	9%
E. Especiales	13%	22%	23%	19%	9%	15%
total	5%	4%	7%	3%	2%	3%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En la tabla podemos ver un crecimiento lento, del 3%. Entrando en la clasificación por cargos, obtenemos que en dos de ellos se manifiesta decrecimiento en estos seis años. Estos refieren a Dirección y Montaje, con un -3%, y en Maquillaje y Peluquería con un -1%. Este último referente a Maquillaje y Peluquería, de nuevo señalamos que no es

negativo, debido a su fuerte y tradicional feminización. En cambio, un decrecimiento en los cargos de Dirección y Montaje si son preocupantes, ya que son cargos masculinizados que están tendiendo a una masculinización más acentuada.

2.2. Comparativa interanual en los largometrajes de Animación.

En Animación observamos también que el año 2020 se presenta con representatividades generales de mujeres superiores al resto de los años. En 2015 se partía de una distribución del 9% de mujeres y 91% de hombres y, en 2020, obtenemos un 29% de mujeres y 71% de hombres. Obtenemos que a lo largo de los años se ha producido un crecimiento medio del 12%.

Tabla 15. Comparativa de resultados en Animación 2015-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN	%M	% M	%M	% M	% M	%M	%H	% H	% H	% H	% H	%H
	15	16	17	18	19	20	15	16	17	18	19	20
Producción	11%	22%	16%	30%	15%	50%	89%	78%	84%	70%	93%	50%
Dirección	0%	25%	0%	0%	0%	0%	100%	75%	100%	100%	75%	100%
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	0%	100%	100%	100%	85%	100%	100%
Com. Musical	0%	25%	0%	0%	0%	0%	100%	75%	100%	100%	75%	100%
D. de Producción	20%	50%	33%	67%	33%	100%	80%	50%	67%	33%	75%	0%
D. de Fotografía	0%	-	0%	0%	-	100%	100%	-	100%	100%	-	0%
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	0%	100%	67%	100%	100%	100%	100%
D. Artística	0%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	100%	100%	50%	100%	100%
Diseño de Vest.	100%	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	-
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
E. Especiales	25%	0%	0%	0%	0%	-	75%	100%	100%	100%	100%	-
TOTAL	9%	18%	10%	30%	10%	29%	91%	82%	90%	84%	90%	71%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Hay varias cosas a destacar en este histórico de Animación. Por una parte, constatar que, pese a las especificidades de este género, la segregación horizontal y vertical se mantiene. Es interesante, además, ver que un género que no desarrolla comúnmente cargos como Diseño de Vestuario, solo computado un año, de aparecer representado torna feminizado. Otro cargo que no ha entrado en cómputo en varios años es la Dirección de Fotografía. En este caso, de aparecer suele coparse por porcentajes de sobrerrepresentación de hombres, pero en 2020 ha sido representado por una mujer y ocupando el 100% de representatividad en 6 años.

Por otra parte, se comprueba el mantenimiento de la segregación vertical, que queda reflejada por ejemplo en el cargo de Dirección donde en seis años solo han obtenido representatividad de mujeres en 2016 con un 25%. En Guion ocurre similar con presencia de mujeres solo puntuando en dos años, 2019 y 2018, con un 14% y un 15%. Señalar, además, que en estos casos de consecución porcentual de mujeres ha sido a través de la modalidad cargo compartido. El único cargo de poder en el que sí ha habido presencia de mujeres a lo largo de estos seis años es Producción, donde observamos además que en el 2020 su distribución sexual ha llegado a términos equitativos.

Otras áreas tradicionalmente masculinizadas se agudizan en un sector ya de por sí masculinizado. Como Responsable de Sonido no ha computado ninguna mujer en este tiempo. Composición Musical, en seis años, solo muestra un porcentaje del 25% en 2016, y el resto de cargos muestran una presencia completa de hombres. Lo mismo ocurre en Montaje cuyo único porcentaje de mujeres se ubica en 2016 con una representatividad del 33% o Efectos especiales solo en 2015, con una presencia de mujeres del 25%.

Cargos que suelen ser equitativos o cercanos a estos intervalos son Dirección de Producción y Dirección Artística, pero en Animación vemos diferencias respecto al resto de los géneros. Dirección de Producción no parece mostrar ninguna constante más allá de que todos los años hay representatividad de mujeres y, en 2020, llega a máximos del 100%. En cambio, Dirección Artística en el resto de los géneros suele ser equitativo, pero en Animación los resultados se muestran ampliamente masculinizados pudiendo estar vinculado a un requerimiento más tecnológico.

En cuanto a los resultados referidos al tipo de crecimiento medio en estos seis años, obtenemos crecimiento positivo en cuatro cargos y crecimiento negativo en siete. El cargo restante, que no computa como crecimiento o decrecimiento, es Sonido que aparece inmóvil en un 0% de representatividad de mujeres en los seis años computados.

Tabla 16. Comparativa de resultados en Animación 2015-2020, evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

ANIMACIÓN	2020-15	2020-16	2020-17	2020-18	2020-19	media c-dc
Producción	39%	28%	34%	20%	35%	26%
Dirección	0%	-25%	0%	0%	0%	-4%
Guion	0%	0%	0%	-15%	-14%	-5%
Com. Musical	0%	-25%	0%	0%	0%	-4%
D. de Producción	80%	50%	67%	33%	67%	50%
D. de Fotografía	100%	100%	100%	100%	100%	83%
Montaje	0%	-33%	0%	0%	0%	-6%
D. Artística	0%	0%	0%	-50%	0%	-8%
Diseño de Vest.	-100%	0%	0%	0%	0%	-17%
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%
E. Especiales	-25%	0%	0%	0%	0%	-4%
TOTAL	20%	11%	19%	-1%	19%	12%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Comenzando por mencionar los cargos con crecimiento positivo, podemos resaltar los cargos de Producción y Dirección de Producción pues observamos representatividades todos los años que, aunque oscilantes, mantienen presencia de mujeres. Estos cargos como hemos podido comprobar en repetidas ocasiones reflejan una habitual presencia de mujeres al encajar en esos roles tradicionales. Por tanto, no es de extrañar que, aun siendo un género minoritario, aparezcan estas áreas como aquellas donde, año tras año, se obtiene representatividad de mujeres. Además, experimentando crecimientos notorios del 26% y del 50% en el último año.

El otro caso de fuerte crecimiento es el de Dirección de Fotografía. Su resultado revela un crecimiento del 83%, pero se produce al obtener marca en el último año estudiado frente a vacíos porcentuales en el resto de ellos. Por ello, este crecimiento ha de ser interpretado teniendo en cuenta el resto de los datos y ver cómo evoluciona en los años siguiente para poder verificar si es crecimiento es real, ya que podría tratarse de una excepcionalidad.

Y precisamente es la excepcionalidad lo que parece ir definiendo la presencia de mujeres en la mayoría de los cargos estudiados a través de esta fuente y género. Se ha obtenido presencia de mujeres por cargo en algún año, pero el crecimiento va a resultar negativo. O como hemos visto en el caso contrario, con Dirección de Fotografía, que todos los años ha puntuado con presencia de hombre y este último la ocupación ha sido de mujeres resultando que la media haya condicionado un crecimiento positivo. Los cargos con crecimiento negativo son Dirección (-4%), Guion (-5%), Composición Musical (-4%), Montaje (-6%), Dirección Artística (-8%), Diseño de Vestuario (-17%) y Efectos Especiales (-4%).

Podemos observar que, pese a las limitaciones muestrales, Animación recoge históricamente las mayores brechas de género. En su comparativa anual se va reflejando, poco a poco, un crecimiento en aquellos cargos que tradicionalmente tienden a encajar con los roles de género femenino, pero no en el resto. Es decir, con las especificidades de la animación no computan generalmente cargos como Maquillaje y peluquería o Diseño de vestuario, que son áreas fuertemente feminizadas en el resto de las tipologías de largometrajes, pero aparecen representadas en Dirección de Producción o Producción que son cargos que atienden a esa segunda línea de las expectativas de género. Por ello, no sorprende que sean precisamente estos cargos los que están creciendo y absorbiendo la incorporación de las profesionales.

Esto puede estar señalando una tendencia evolutiva por la que ya hayan pasado anteriormente Ficción y Documentales. Es decir, que la presencia de mujeres en las estructuras productivas del sector laboral comience por aquellos cargos más acordes a las expectativas de género tradicionales para, posteriormente, ir abriendo camino hacia las áreas con mayores índices de masculinización y más acotadas por esas expectativas o roles de género. De ser así, también concuerda que la presencia de mujeres por

género haya empezado por Documental y Ficción, dejando la Animación como campo de mayor resistencia a la incorporación de mujeres.

2.3. Comparativa interanual en los largometrajes Documentales.

El histórico referente a Documentales presenta mayores porcentajes de representatividad de mujeres en 8 de las 12 áreas estudiadas. Mientras que en el resto de cargos se experimenta un descenso o mantenimiento respecto a alguno de los años anteriores, sin que esto implique un decrecimiento medio interanual.

El resultado total de representatividad de mujeres en año 2020 es, por tanto, donde se alcanza el valor más alto con un 31% frente al valor más bajo, identificado en 2017, con un 18% de mujeres empleadas en Documentales.

Tabla 17. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

	%M	% M	%M	% M	% M	%M	%H	% H	% H	% H	% H	%H
DOCUMENTAL	15	16	17	18	19	20	15	16	17	18	19	20
Producción	28%	20%	22%	35%	32%	35%	72%	80%	78%	65%	68%	65%
Dirección	25%	11%	17%	23%	24%	29%	75%	89%	83%	77%	76%	71%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	32%	86%	84%	86%	77%	76%	68%
C. Musical	0%	7%	0%	4%	0%	15%	100%	93%	100%	96%	100%	85%
D. Producción	53%	44%	35%	59%	60%	61%	47%	56%	65%	41%	40%	39%
D. Fotografía	15%	2%	6%	12%	12%	17%	85%	98%	94%	88%	88%	83%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	28%	76%	76%	89%	79%	72%	72%
D. Artística	25%	50%	47%	64%	89%	52%	75%	50%	53%	36%	11%	48%
Dis. Vestuario	63%	100%	67%	83%	100%	80%	38%	0%	33%	17%	0%	20%
Maq y Peluq	78%	75%	88%	94%	92%	95%	22%	25%	13%	6%	8%	5%
R. Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	17%	89%	94%	93%	93%	90%	83%
Efect. Especiales	0%	8%	0%	22%	27%	32%	100%	92%	100%	78%	73%	68%
Total	23%	18%	16%	26%	26%	31%	77%	82%	84%	74%	74%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

A continuación, pasamos a ver los resultados de la comparativa anual en base a los cálculos de crecimiento respecto al 2020.

Pese al crecimiento reflejado en el cómputo global, con una tendencia de crecimiento medio del 8% en seis años, los Documentales siguen presentándose como un género masculinizado. También observamos que las segregaciones verticales y horizontales continúan reflejadas en su análisis por cargos de responsabilidad donde continuamos diferenciando unas claras áreas feminizadas, que encajan con los roles tradicionales, situadas en la base y alejadas de cargos relativos al poder de toma de decisión sobre el contenido fílmico.

Tabla 18. Comparativa de resultados en Documental 2015-2020. Evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

DOCUMENTALES	2020-2015	2020-2016	2020-2017	2020-2018	2020-2019	Media C-DC
Producción	7%	15%	13%	0%	3%	6%
Dirección	4%	18%	12%	6%	5%	8%
Guion	18%	16%	18%	9%	8%	12%
C. Musical	15%	8%	15%	11%	15%	11%
D. Producción	8%	17%	26%	2%	1%	9%
D. Fotografía	2%	15%	11%	5%	5%	6%
Montaje	4%	4%	17%	7%	0%	6%
D. Artística	27%	2%	5%	-12%	-37%	-2%
Dis. Vestuario	17%	-20%	13%	-3%	-20%	-2%
Maq y Peluq	17%	20%	7%	1%	3%	8%
R. Sonido	6%	11%	10%	10%	7%	7%
Efect. Especiales	32%	24%	32%	10%	5%	17%
Total	8%	13%	15%	5%	5%	8%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En cuanto a los resultados de las medias de crecimiento en Documentales, cabe señalar la importancia del aumento de representatividad de mujeres en cargos de liderazgo, pertenecientes al grupo Directivo, como son Producción (6%), Dirección (8%) y Guion

(12%). También es de celebrar el crecimiento en otros cargos masculinizados tradicionalmente cuya vinculación está atravesada por la tecnología. Casos como Efectos Especiales, con un crecimiento medio del 17%, Composición Musical, con 11%, Sonido, con un 7%, o Fotografía con un 6%.

Las áreas tradicionalmente más feminizadas, como Maquillaje y Peluquería o Diseño de Vestuario y aunque poco desarrolladas en este género en comparación con Ficción, continúan con altas representatividades de mujeres, pese a un decrecimiento lento en el caso de Diseño de Vestuario (-2%) y un crecimiento en el caso de Maquillaje y Peluquería (8%).

III. Conclusiones sobre la representatividad de las mujeres en el sector del largometraje español y su evolución desde 2015.

- En el año 2020, el 33% de profesionales contabilizadas son mujeres y el 67% restante son hombres. Este porcentaje de distribución presenta al sector del largometraje como un sector masculinizado.
- Como cargo ampliamente feminizado obtenemos Diseño de vestuario (88%M-12%H). En la categoría feminizada, Maquillaje y Peluquería (74%M-26%H). Cargos ampliamente masculinizados resultan Composición Musical (11%M-98%H), Dirección de Fotografía (15%M-85%H), Sonido (19%M-81%H) o Dirección (19%M-81%H). Las áreas masculinizadas resultan Producción (32%M-68%), Montaje (26%M-74%H), Guion (26%M-74%H), Efectos Especiales (26%M-74%H). Las áreas equitativas corresponden con Dirección de Producción (59%M-41%H), y Dirección Artística (55%M-45%H).
- En el análisis piramidal por grupos profesionales obtenemos que, en la base del sector del largometraje, en el grupo Técnico-estético las mujeres representan un 79% frente a un 21% de hombres, mientras que en el Técnico-especialista un 26% son mujeres y el 74% hombres. Ascendiendo al grupo Organizativo la distribución porcentual es de 59% mujeres y 41% hombres, el grupo Técnico-artístico 23% mujeres y 77% hombres. Finalmente, en la cúspide piramidal, las mujeres representan un 28% en el grupo Directivo frente a un 72% de representatividad de hombres.
- Se constata a través de los resultados obtenidos una marcada segregación vertical y horizontal en base al sexo en el sector del largometraje español. Este hecho se mantiene a lo largo del histórico en los diferentes tipos de largometrajes: Ficción, Animación y Documental.
- Por otra parte, podemos señalar que en 2020 se han alcanzado porcentajes de representatividad de mujeres superiores al resto de los años estudiados en 5 de los 12 cargos incluidos. Es decir, en un 42% de los cargos las mujeres alcanzan representatividades superiores, destacando además que este máximo se obtiene, en

cuatro de los casos, en áreas que históricamente han tenido una elevada presencia de hombres. Referimos a Producción donde este año han llegado a un 32%, Guion puntuando un 26%, Sonido con un 19% y Efectos Especiales llegando al 26%.

- Datos no tan positivos desde una lectura de género son las medias de crecimiento lentas de Montaje (1%), Dirección (2%) o Composición Musical (3%); ya que por sí solos son cargos con una fuerte sobre representación de hombres año tras año.
- Destacar como factor positivo que la media de crecimiento de mujeres en el sector es lenta pero estable, fijando ese crecimiento paulatino en un 5% al año.

Capítulo 2

Aspectos económicos y mujeres liderando los largometrajes españoles.

Objetivo 1: Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011.

Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo y su evolución desde 2018.

Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo. Años 2020 y 2019.

Objetivo 4: Programa IBERMEDIA: Ayudas a la Coproducción y al Desarrollo de largometrajes con perspectiva de género. 2017-2020.

Objetivo 5: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas y su evolución desde 2015.

OBJETIVO 1:

COSTES DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES Y SU EVOLUCIÓN DESDE EL AÑO 2011

Nos gustaría poder recoger en este informe datos que aludan a los presupuestos con los que cuentan de los largometrajes que están dirigido por mujeres y dar respuesta a si existen diferencias en comparación a los dirigidos por hombres. Pero año tras año nos encontramos con la dificultad de acceso a datos fiables. Por ello, continuamos trabajando a través con los costes reconocidos, por parte del ICAA, de aquellos largometrajes que obtuvieron ayudas.

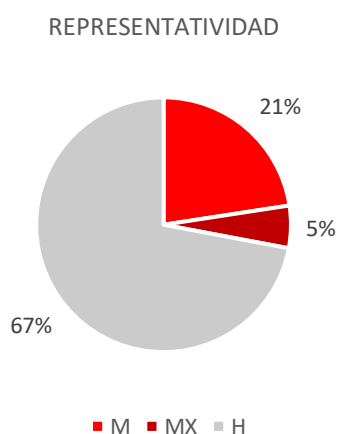
Se ha de asumir, por tanto, que los presupuestos y los costes finales de los largometrajes en términos reales suelen ser superiores a lo computado en el proceso de reconocimiento de costes. Por ejemplo, esta diferencia se va a ver acentuada cuando a coproducciones se refiere, ya que en este proceso solo computaría la parte española. Por otra parte, el reconocimiento de costes se hará en función también de la necesidad de solicitar una cantidad económica u otra. Es decir, que esta situación también puede ocasionar grandes diferencias entre lo obtenido trabajando con el reconocimiento de costes y lo que son los costes reales de los largometrajes. Por ello, los resultados aquí mostrados hablarán de mínimos de desigualdad económica en vez de desigualdad real.

Otra cuestión que se considera importante aclarar para que no haya dudas terminológicas, ya que suponen cuestiones muy diferentes, es que a lo largo de este objetivo siempre que se aluda a costes nos referiremos a los resultados del proceso de reconocimiento de costes por parte del ICAA.

Finalmente indicar que la fuente de datos es el propio organismo encargado de dicho proceso, ICAA, que año tras año ha colaborado en la facilitación de datos de esta investigación. Gracias a ello, podemos ir acumulando datos desde 2011 a fin de identificar las evoluciones en los costes de los largometrajes con dirección de mujeres o de hombres.

1. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2020.

Los datos obtenidos sobre el reconocimiento de costes efectuado en 2020 constan de un listado de 21 largometrajes. Los largometrajes que cuentan con mujeres tras el cargo de dirección suponen un 21% del total, los de liderazgo compartido representan un 5% y los dirigidos por hombres el 67% restante.



En 2020 se han reconocido costes que ascienden a un total de 26.656.187,81€ sobre estos 21 largometrajes. En términos generales, de media, cada largometraje supone un coste de 1.269.342,28€, pero este coste medio presenta diferencias de acuerdo con el tipo de liderazgo.

Tabla 19. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

2020	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES
LARGOMETRAJES	21	6	1	14
COSTE TOTAL	26.656.187,81 €	4.430.388,39 €	1.008.558,88€	21.217.240,54 €
COSTE MEDIO	1.269.342,28 €	738.398,07 €	1.008.558,88 €	1.515.517,18 €
DIF (m-h)		-777.119,12 €	-506.958,30 €	
% DE DIF		-51%	-33%	

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

En el caso de los largometrajes dirigidos por mujeres, esta media resulta de 738.398,07€, lo que supone una diferencia del -51% si lo comparamos con el coste medio de los largometrajes dirigidos por hombres. La media de costes de los

largometrajes dirigidos por hombres puntúa las cantidades más altas, siendo también superiores a los que presentan cargo compartidos entre mujeres y hombres. En este último caso, la diferencia es menor al resultado de la comparativa entre dirección de mujeres y de hombres, pero, aun así, la media en este último resulta de un -33%.

A continuación, desglosaremos los datos por género cinematográfico a fin de descubrir si hay algún resultado revelador a partir de esta variable y su distribución sexual.

1.1 Costes desagregados por tipos de liderazgo y por género cinematográfico.

-Costes de los largometrajes de Ficción-

El género ficción se establece como mayoritario sobre muestra obtenida, representando un 62% de la misma y ocupando un 84% del total de costes reconocidos. Los largometrajes de ficción de directoras representan un 31% del total, los de dirección compartida un 8% y los de directores un 62%. En cuanto a sus medias económicas, obtenemos que los largometrajes dirigidos por hombres continúan siendo los que presentan costes más altos, siendo superiores en un 52% en comparación con los de liderazgo de mujeres, y de un 53% en comparación con los de cargo mixto.

Tabla 20. Número de largometrajes de ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

2020	TOTAL	M	MX	HOMBRES
Ficción	13	4	1	8
%	100%	31%	8%	62%
COSTE TOTAL	22.272.934,85 €	4.130.242,74 €	1.008.558,88 €	17.134.133,23 €
COSTE MEDIO	1.713.302,68 €	1.032.560,69 €	1.008.558,88 €	2.141.766,65 €
DIF (m-h)		-1.109.205,97 €	-1.133.207,77 €	
% DE DIF		-52%	-53%	

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

- Costes de los largometrajes Documentales-

En el caso de los largometrajes documentales contamos con un total de 6, lo que supone una representatividad de un 29% respecto al total de la muestra y aglutinan un 5% de los costes totales registrados. Desagregando los datos por sexo, obtenemos que los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 33% y los dirigidos por hombres un 67%. En este caso no ha obtenido representatividad el grupo con cargo compartido.

Tabla 21. Número de Documentales, reconocimiento de coste total y coste medio.

2020	TOTAL	M	MX	HOMBRES
Documental	6	2	-	4
	100%	33%	-	67%
COSTE TOTAL	1.432.326,54 €	300.145,65 €	-	1.132.180,89 €
COSTE MEDIO	238.721,09 €	150.072,83 €	-	283.045,22 €
DIF (m-h)		-132.972,40 €		
% DE DIF		-47%		

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

Los resultados sobre los cálculos de los costes medios con los que trabajan unas y otros ofrece una distancia de 132.972,40 € menos cuando aludimos a los largometrajes dirigidos por mujeres. Esta cantidad supone, en términos porcentuales, una diferencia del 47% de costes inferiores cuando los documentales están dirigidos por mujeres.

- Costes de los largometrajes de Animación-

En el caso de los largometrajes de animación obtenemos que representan un 10% de la muestra y sus costes ocupan un 11% del total. En este género computan dos largometrajes con dirección exclusiva de hombres, dejando sin representatividad al resto de las modalidades. Obtenemos que los costes medios de los largometrajes de animación se establecen 1.475.463,21 €.

Al no disponer de datos contrarios al caso de dirección masculina en largometrajes de animación, no podemos realizar comparativas. No obstante, podemos comparar los resultados de los diferentes géneros.

Tabla 22. Número de largometrajes de Animación, reconocimiento de coste total y coste medio.

2019	Total	M	MX	HOMBRES
Animación	2	-		2
	100%	-		100%
COSTE TOTAL	2.950.926,42 €	-		2.950.926,42 €
COSTE MEDIO	1.475.463,21 €	-		1.475.463,21 €
DIF (m-h)				
% DE DIF				

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

-Comparativa de costes por tipo de largometraje-

En los largometrajes de ficción obtenemos una representatividad de las mujeres del 31% y una diferencia porcentual de costes respecto a los largometrajes de dirección masculina de un -52%. En documentales, los títulos dirigidos por mujeres suponen un 33% de la muestra, cuya diferencia en costes respecto a dirigidos por hombres representa un -47%, reduciendo cinco puntos porcentuales respecto a los de ficción. En animación la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 0%, por lo que no hay posibilidad de comparativa en costes, o bien la brecha señalaría un -100%.

Comparando ficción y documentales, los largometrajes liderados por hombres muestran, en ambos casos, costes superiores a los de liderazgo de mujeres, pero la brecha se acentúa en el caso de ficción frente a documentales.

Estos datos son además interesantes si los ponemos en relación con los costes medios por género. Los largometrajes de ficción resultan con un coste medio de 1.713.302,68 €; 1.475.463,21 € es la media de los largometrajes de animación y 238.721,09 € es la relativa a documentales. De esta manera podemos observar como la representatividad

de títulos dirigidos por mujeres es mayor donde menores son los costes medios y es donde además se localiza la brecha económica más reducida.

La brecha, tanto de representatividad de títulos dirigidos por mujeres como brecha económica, se acentúa, por tanto, cuando nos aproximamos a los géneros más caros. En este caso las medias de los largometrajes de animación se sitúan por debajo de los de ficción, pero a grandes rasgos podemos indicar que suelen ser producciones más caras que las de ficción. Por ejemplo, las notas de prensa relacionadas con los dos títulos de animación sitúan los presupuestos de ambas producciones en 26.800.000€ dando una media de 13.400.000€. Los costes reconocidos distan mucho de estas cantidades como advertíamos en la introducción. Pero es un dato que corrobora la afirmación que relaciona las diferentes producciones con sus brechas en base al sexo de la persona o personas que ocupan la dirección.

2. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2020.

Para la elaboración de este histórico contamos con un intervalo temporal de 10 años que comprende desde el año 2011 hasta el 2020. Para poder darle continuidad e incluir el año 2020 a este intervalo anual, hemos de unificar un criterio en concreto. En los años anteriores no se cuenta con el grupo de dirección mixta, quedando estos incluidos en el grupo de directoras. Es, por tanto, que en el histórico interpretamos y estudiamos los largometrajes que cuentan con mujeres directoras tras el cargo frente a los largometrajes con dirección exclusiva de hombres.

Lo primero que podemos comprobar es que año tras año se mantiene como constante que los largometrajes dirigidos por hombres puntúan costes superiores a los dirigidos por mujeres. De media, en los 10 años estudiados, obtenemos que la diferencia de dichos costes se fija en un -47%. Únicamente en cuatro de los 10 años estudiados el porcentaje ha sido inferior. Además, obtenemos que, en seis de los años, los costes de

los largometrajes dirigidos por mujeres no superan los 1.300.000€. Resaltamos este dato por su relevancia y vinculación con la normativa actual de subvención estatal, ya que esta cantidad es fijada como coste mínimo para acceder a las ayudas generales, donde se reciben las mayores cantidades de subvención.

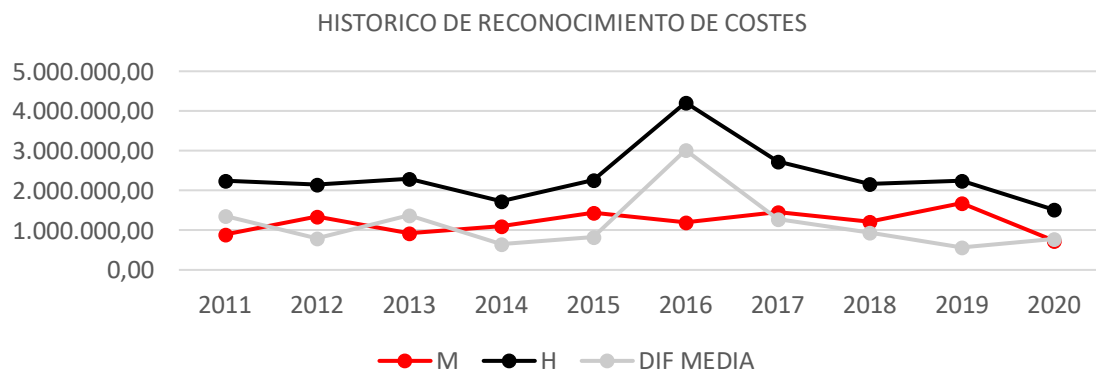
Tabla 23. Datos desagregados por sexo años y coste medio:2011-2020

CM	2011	2012	2013	2014	2015
H	2.247.072,58€	2.142.809,32€	2.301.115,29€	1.737.772,64€	2.267.517,34€
M	895.195,10€	1.348.303,97€	931.484,02€	1.094.525,57€	1.446.804,99€
DiF	1.351.877,48	794.505,35	1.369.631,27	643.247,07	820.712,35
%DIF	-60%	-37%	-60%	-37%	-36%

CM	2016	2017	2018	2019	2020
H	4.212.3044,09€	2.726.604,36€	2.160.390,40€	2.247.557,10€	1.515.517,18 €
M	1.196.851,53€	1.452.625,14€	1.104.411,22 €	1.667.669,49 €	738.398,07€
DiF	3.015.492,56€	1.273.979,21€	1.055.979,18€	579.887,61 €	777.119,11 €
%DIF	-72%	-47%	-49%	-26%	-51%

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

Esta cuestión es importante ya que puede, o ha podido estar condicionando, que los largometrajes dirigidos por mujeres no puedan elegir la línea de ayuda a la que presentarse. Es decir, que las barrera económicas ya estén decidiendo por ellas. En cambio, según el histórico de costes, sí se permite a los largometrajes con liderazgo masculino elegir el tipo de ayuda a la que concurrir. Que no haya una barrera económica, permite que la decisión sobre el tipo de ayuda a la que presentarse se adecúe, se rijan y sustenten su motivación en el resto de los criterios, como son aquellos referidos a al carácter experimental, etc.



Finalmente resaltar que 2019 presenta los mejores datos históricos para los largometrajes dirigidos por mujeres, ya que estos obtenían las medias más altas y cuyas diferencias con los largometrajes dirigidos por hombres llegaban a mínimos del -26%.

En el último año de este histórico, sin embargo, las medias de ambos tipos de largometrajes experimentan un descenso en costes medios. Para los dirigidos por hombres, la diferencia respecto a los costes de 2019, suponen un - 33%, pero en el caso de dirección de mujeres se acentúa bruscamente hasta representar un -53% respecto al año anterior. En el caso de los largometrajes dirigidos por mujeres, cuyos costes se han reconocido en 2020, se ha llegado a presentar un resultado de costes inferiores a todos los años anteriores. Esto mismo se repite con el histórico masculino, que en 2020 han llegado a una media mínima histórica. Y aunque como vemos el año 2020 haya sido negativo para ambos sexos, se corrobora que las crisis afectan doblemente a las mujeres.

La lectura de los datos referentes a 2019, tras años de descenso más o menos progresivo desde 2016, ofrecía datos que nos podían parecer estar apuntando hacia una tendencia más igualitaria. No obstante 2020 rompe esta teoría haciéndonos reflexionar sobre cuál de los años citado es la norma frente a la excepción.

Hemos de tener en cuenta, por otro lado, que el contexto de actividad en el año 2020 tampoco se ha establecido dentro de la norma debido al contexto pandémico, pudiendo afectar también a este proceso de reconocimiento de costes de diversas maneras. No obstante, para dar respuesta a estos interrogantes habrá que esperar a los resultados del año 2021 y posteriores.

OBJETIVO 2

AYUDAS Y SUBVENCIONES ESTATALES A LA PRODUCCIÓN DE LARGOMETRAJES ESPAÑOLES Y SU EVOLUCIÓN DESDE 2018.

En este objetivo nos proponemos conocer la participación de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas estatales y la distribución económica que de esta emana en base al sexo o tipos de liderazgo en base al mismo. Debido a que el informe se centra en el estudio de largometrajes, se han incluido las líneas de ayudas que recaen sobre estos, es decir, las ayudas generales y las ayudas selectivas. La orden a la que referiremos a lo largo del estudio sobre la anualidad de 2020 es la CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y de cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales.

Las ayudas generales y las ayudas selectivas se diferencian en varios aspectos. Las ayudas generales están dirigidas a producciones que poseen un carácter comercial e industrial mientras que las selectivas están dirigidas a la financiación de proyectos que poseen un especial valor cinematográfico, cultural y social, de pudiendo ser también de carácter documental o experimental.

Otra de las diferencias principales recae en los intervalos de costes de los largometrajes. En el caso de las primeras, el coste mínimo de acceso genérico es de 1.300.000 euros, pero contempla casos de excepcionalidad donde el coste varía desde 150.000 euros hasta 700.000 euros. Continuando con las ayudas generales se puede llegar a obtener un importe máximo 1.400.000 euros por proyecto, siempre que dicho importe no supere el 40 % del coste. En el caso de las ayudas selectivas, encontramos que el importe máximo al que optar por proyecto se sitúa entre los 300.000 euros y los 800.000 euros dependiendo del tipo de largometraje.

En la convocatoria de ayudas de este año 200, tanto generales como selectivas, se han incluido también modificaciones directamente enfocadas a la promoción de la igualdad

en el sector. Cabe destacar que se reserva un mínimo del 35% de la cuantía total de cada línea de ayuda para proyectos realizados exclusivamente por directoras siempre que se alcance la puntuación mínima exigida. En esta misma línea de fomento de la igualdad se han modificado los criterios de valoración respecto a años anteriores. En este caso, se fija un mínimo de 8 puntos para obtener puntuación por la presencia de mujeres en cada uno de los puestos que se detallan en las convocatorias, siendo necesaria para dicha obtención que la participación sea exclusivamente femenina a excepción del cargo de guion.

Finalmente indicar que los datos utilizados a lo largo de este apartado han sido facilitados por el ICAA. Su colaboración permite que presentemos los datos referentes al año 2020, pero también que vayamos sumando a un histórico que venimos conformando con datos desde 2018. Este histórico nos permite además ir observando como revierte en datos, tanto de representatividad como económicos, las modificaciones registradas a lo largo de este intervalo temporal.

1. Resultados y análisis sobre las ayudas al cine 2020

La muestra de largometrajes que se han presentado a las dos líneas de ayudas estatales en el año 2020 es de 405 películas, de las cuales finalmente se han subvencionado 76, es decir un 19%.

Según el cargo de dirección se ha contabilizado que el 32% de las solicitudes presentaban dirección exclusiva de mujeres, un 2% cargo compartido entre mujeres y hombres y un 66% cargo exclusivo de hombres. En términos de concesiones, los largometrajes con dirección de mujeres aumentan en porcentaje a un 39%, mientras que los dirigidos por hombres descienden a un 59% y los de cargo compartido descienden otro 1%.

Según la ocupación del cargo de guion, los largometrajes liderados por mujeres han representado un 31% en las solicitudes y un 34% en las concesiones. Cuando el cargo es

compartido los porcentajes han pasado de un 17% a un 21% y en el caso masculino, en las solicitudes han representado un 66% frente al 59% de ocupación en las concesiones.

Tabla 24. Relación entre ayudas a largometrajes concedidas y solicitas. Datos desagregados por sexo. Datos globales.

№	DIRECCIÓN							GUIÓN						PRODUCCIÓN							
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	405	129	8	268	32%	2%	66%	405	126	68	211	31%	17%	52%	157	134	3	20	85%	2%	13%
CONC	76	30	1	45	39%	1%	59%	76	26	16	34	34%	21%	45%	59	48	2	9	81%	3%	15%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Si nos fijamos en el cargo de producción en estos largometrajes, la muestra se acorta ya que sólo se han facilitado datos completos de 157 largometrajes en vez de 405. No obstante, según los datos disponibles, los porcentajes diferenciados según la ocupación del cargo resultan en las solicitudes de un 85% de largometrajes producido por mujeres, 2% con producción mixta y un 13% de producción masculina. Y en lo referido a las concesiones, representan un 81% los liderados por mujeres, un 3% los mixtos y un 15% los de ocupación masculina.

Una lectura general señala que los largometrajes liderados por mujeres consiguen una mayor representación en el proceso final, llegando a ser beneficiarios de las ayudas en un porcentaje mayor que los presentados. Esta cuestión parece indicar que no se enfrentan a barreras adicionales, más bien podemos tender a pensar que los criterios no impiden, sino que facilitan el acceso de mujeres a la financiación estatal.

Estos son, efectivamente, los datos generales del sumatorio de dos convocatorias de líneas de ayudas por lo que procedemos a exponer los resultados de cada una de ellas a fin de identificar diferencias entre ellas.

1.1 Ayudas Generales y la representatividad de largometrajes liderados por mujeres.

Las solicitudes en las ayudas generales incluyen 70 títulos, de las que 35 obtuvieron ayuda, lo que representa un 17% respecto al total de las solicitudes de ayuda y un 46% respecto al total de las concesiones.

En las solicitudes de ayudas generales, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 27%, mientras que el porcentaje en las concesiones aumenta hasta un 34%. Es interesante señalar que, en este cargo, no hay largometrajes con cargo compartido, mientras que en el resto de los cargos sí. En el caso de cargo de dirección ocupado por hombres los porcentajes son del 73% en las solicitudes y de un 66% en las concesiones.

En el caso de los largometrajes guionizados por mujeres los porcentajes pasan de un 20% en las solicitudes a un 26% en las concesiones. Cuando la autoría es mixta, también aumentan su representatividad los que llegan a ser seleccionados. Parten de un 19% en las solicitudes y llegan a un 26% en las concesiones. En cuanto a los largometrajes con guion de hombres muestran un porcentaje de un 61% en las solicitudes y de un 49% en las concesiones. Esta distribución señala que, en lo que se refiere al cargo de guionista, los títulos que han contado con mujeres exclusivamente, o en colaboración con hombres, frente a los que solo han contado con hombres, presentan una distribución equitativa, donde los primeros representarían un 51% y los segundos un 49% de las concesiones.

Los datos sobre producción, obtenidos en base a una muestra reducida a 32 largometrajes, apuntan un 62% de largometrajes producidos por mujeres en las solicitudes y un 69% de las concesiones. Aquí encontramos el único cargo de los tres considerados en el que los porcentajes de hombres son inferiores a los de mujeres y/o mixtos. Además, los largometrajes con productores pasan de representar un 33% en solicitudes a un 28% en concesiones. Estos porcentajes de distribución parecen estar señalando un cargo feminizado, cuando otros resultados sobre el área de la producción no coinciden en concluir la sobrerrepresentación femenina que sí observamos en la solicitud y concesión de ayudas (véase el objetivo 1 de este informe).

Tabla 25: Ayudas generales por sexo: solicitudes y concesiones por tipos de liderazgo en los principales cargos

№	DIRECCIÓN						GUION						PRODUCCIÓN								
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	70	19	0	51	27%	0%	73%	70	14	13	43	20%	19%	61%	61	38	3	20	62%	5%	33%
CONC	35	12	0	23	34%	0%	66%	35	9	9	17	26%	26%	49%	32	22	1	9	69%	3%	28%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Hasta el momento vemos que los largometrajes con mujeres tras los diferentes cargos representan porcentajes superiores en las concesiones que en las solicitudes. Este resultado es positivo, sobre todo en los cargos de dirección y guion donde, pese al incremento del porcentaje desde las solicitudes a las concesiones, continúan siendo porcentajes masculinizados. El dato completamente opuesto es el obtenido con la producción que señala un cargo feminizado que además aumenta si a largometrajes con ayuda concedida se refiere.

Una vez conocida la representatividad en base al sexo en el proceso de ayudas generales, pasaremos a presentar las cuantías económicas que han recibido los largometrajes que han llegado a la categoría de seleccionados.

Comenzando con los largometrajes dirigidos por mujeres, obtenemos que han recibido, de media, un 5% más de cuantía económica que los dirigidos por hombres. Y ocurre lo mismo con los largometrajes guionizados por mujeres que han obtenido importes superiores a los liderados por hombres con una diferencia media de un 3%. Finalmente, bajo el cargo de producción son los largometrajes liderados por hombres los que han obtenido cantidades superiores de ayuda, con un 5% de diferencia.

Otro aspecto común respecto a la distribución de las ayudas es que, independientemente del cargo referido, los largometrajes con liderazgo compartido tienen las representatividades más bajas y obtienen cantidades económicas inferiores.

Tabla 26. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

Dirección	T	M	M-h	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	35	12	-----	23	34%	0%	66%
IMPORTE	40.000.000 €	14.200.000 €	-----	25.800.000 €	36%	0%	65%
MEDIA	1.142.857 €	1.183.333 €	-----	1.121.739 €			
DIFERENCIA		+61.594 €			+5%		

Guion	T	M	M-h	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	35	9	9	17	26%	26%	49%
IMPORTE	40.000.000 €	10.800.000 €	9.352.330,13 €	19.847.670 €	27%	23%	50%
MEDIA	1.142.857 €	1.200.000 €	1.039.147,79 €	1.167.510 €			
DIFERENCIA		+32.490 €			+3%		

Producción	T	M	M-h	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	32	22	1	9	69%	3%	28%
IMPORTE	36.400.000 €	25.037.391 €	900.000 €	10.462.609 €	69%	2%	29%
MEDIA	1.137.500 €	1.138.063 €	900.000 €	1.162.512 €			
DIFERENCIA		-24.449 €			-5%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA

2. Ayudas Selectivas y la representatividad de mujeres.

En las ayudas selectivas encontramos un total de 335 largometrajes que se han presentado a la convocatoria de 2020. De este total, identificamos que un 33% de los largometrajes están liderados por mujeres en los cargos de dirección y guion. Sobre el cargo de producción referimos una muestra de 96 largometrajes, en vez de 335, donde se especifica el sexo del personal al cargo. Sobre estos datos obtenemos que un 99% corresponde con largometrajes producidos por mujeres, un 1% mixto, y no aparece la ocupación exclusiva por parte de hombres.

Los datos de los que disponemos con relación al cargo de producción representan un 29% del total de largometrajes subvencionados. Lo que no sabemos es si la falta de esos datos respecto al 71% restante, se debe a que presentaban una ocupación masculina y que al no dar puntuación en la ayuda no se haya cumplimentado, o que no se haya

concretado el sexo de la persona que ocupa el cargo por falta de designación al momento de realizar la solicitud. Sobre este aspecto, y tratando siempre de aludir a mínimos de desigualdad, a lo largo del apartado se hará alusión a supuestos en los que tomamos la no cumplimentación de datos en producción como datos de ocupación masculina. No obstante, estos supuestos no se reflejarán en tablas o en las conclusiones donde nos ceñimos a señalar la información estrictamente recibida.

Tabla 27 Ayudas selectivas por sexo: solicitudes y concesiones por tipos de liderazgo en los principales cargos

Nº	DIRECCIÓN						GUION						PRODUCCIÓN								
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	335	110	8	217	33%	2%	65%	335	112	55	168	33%	16%	50%	96	95	1	0	99%	1%	0%
CONC	41	18	1	22	44%	2%	54%	41	17	7	17	41%	17%	41%	27	26	1	0	96%	4%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Centrándonos en los largometrajes que han pasado el proceso de selección y que finalmente han recibido la ayuda selectiva, obtenemos un total de 41 producciones. Desagregando estos datos por el tipo de liderazgo sobre el cargo de dirección, obtenemos que los dirigidos por mujeres representan un 44%, un 2% son identificados como de liderazgo compartido y el 54% restante son de dirección exclusiva de hombres.

Sobre el cargo de guion, el liderazgo exclusivo de mujeres representa un 41%, el liderazgo mixto un 17% y el masculino un 41%. Sobre el cargo de producción y suponiendo que la falta de datos pudiera referir a una ocupación del resto de cargos por parte de hombres, hablaríamos de que estos representan un 34% de dicha ocupación. No obstante, en base a los datos comunicados el resultado de títulos producidos por hombres es de un 0%, mientras que aparecen un 96% productoras y un 4% de producción mixta.

Si comparamos estos datos con la representatividad que obteníamos en la muestra de las solicitudes podemos comprobar que el porcentaje de los largometrajes con liderazgo de mujeres es superior cuando referimos a la representatividad que ocupan

en las concesiones, tanto si nos fijamos en dirección como en guion. Y sobre el supuesto de producción, encontraríamos igualmente esa superioridad de un 63% en las concesiones frente a un 28% en las solicitudes contando con ese aspecto que referiría a la falta de datos de ocupación masculina.

A continuación, entraremos en la parte económica y su distribución en función de la ocupación sexual tras los diferentes cargos. Comenzando con el cargo de dirección obtenemos que, de media, cada largometraje dirigido por mujeres ha recibido 294.052€ frente a los dirigidos por hombres que han recibido un importe medio de 294.983 €. Es decir, los largometrajes dirigidos por hombres han obtenido, de media, 930€ más que los liderados por mujeres, cuya representación porcentual no llega a ser ni un 1%, lo que refiere a cantidades muy cercanas y casi parejas. En este caso, cuando aludimos a la dirección mixta encontramos una diferencia económica mayor, que refiere a un 60% menos de importe si lo comparamos con los de dirección de hombres.

Tabla 28. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

DIRECCION	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	41	18	1	22	44%	2%	54%
IMPORTE	11.900.000,00 €	5.292.945 €	117.440,00 €	6.489.616 €	44%	1%	55%
MEDIA	290.243,90 €	294.052 €	117.440,00 €	294.983 €			
DIFERENCIA		-930 €	-177.542,52 €		0%	-60%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Pasando al desglose de resultados en base al cargo de guion los resultados son inversos. Es decir, en este caso los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido de media 1.814 € más que los guionizados por hombres y, en comparación al liderazgo mixto, la diferencia asciende hasta los 35.049,87€. En términos porcentuales obtenemos que los largometrajes liderados por mujeres tras este cargo de guion han obtenido un 1% más de cuantía económica que los largometrajes guionizados por hombre. Esta brecha aumenta hasta un 11% si la comparación la establecemos comparando la ocupación del

cargo compartida entre mujeres y hombres frente a la ocupación exclusiva de mujeres u hombres.

Tabla 29. Ayudas generales concedidas según título y ocupación del cargo guion. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

GUIÓN	T	M	M-h	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	41	17	7	17	41%	17%	41%
IMPORTE	11.900.000,00 €	5.048.663 €	1.833.512,15 €	5.017.825 €	42%	15%	42%
MEDIA	290.243,90 €	296.980 €	261.930,31 €	295.166 €			
DIFERENCIA		1.814 €	-35.049,87 €		1%	-11%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Finalmente, pasaríamos a representatividad y distribución de recursos en base al cargo de producción. Según los datos recibidos, donde no aparecen largometrajes sujetos a producción masculina, obtenemos que los largometrajes con producción exclusiva de mujeres han obtenido de media 217.082 € menos que el largometraje con producción compartida, lo que supone una diferencia de un 45% menos.

Tabla 30. Ayudas generales concedidas según título y ocupación del cargo guion. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

PRODUCCIÓN	T	M	M-h	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	27	26	1	0	96%	4%	0%
IMPORTE	7.315.860,00 €	6.835.860 €	480.000 €	- €	93%	7%	0%
MEDIA	270.958 €	262.918 €	480.000 €	0 €			
DIFERENCIA		-217.082 €			-45%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Poniéndonos en el supuesto de que los 14 largometrajes restantes, sobre los que no se han obtenido datos, fuesen de producción masculina su importe medio de ayuda obtenida sería de 327.438,57€. En este supuesto, indicaríamos que estos largometrajes obtienen de media 64.520,88€ más que los liderados por mujeres, suponiendo un 20% de cuantía superior. En tal caso, lo que continuaríamos observando que, aunque los largometrajes liderados por mujeres tras el cargo de producción puedan ser más

numerosos que el resto, la brecha económica se acentúa en cuanto a la distribución de la cantidad económica.

En el resto de los cargos, dirección y guion, vemos como las concesiones de ayudas a los largometrajes liderados por mujeres o por hombres, alcanzan representatividades equitativamente porcentuales y, pese a que la distribución porcentual en la solicitud no apuntaba a este dato, la representatividad final y el reparto medio de la ayuda se mantienen más o menos equitativos entre estos liderazgos de exclusiva representación de un solo sexo. La diferencia económica no supera el 1% en ninguno de los dos casos.

Donde sí identificamos unas mayores diferencias es en el caso de liderazgo compartido, donde aparte de ser minoritariamente representativos obtienen en ambos casos cantidades económicas inferiores. Sobre todo, acentuada en el caso de dirección donde la brecha asciende a un 60% menos de cuantía económica que los de dirección de exclusiva de mujeres o de hombres. No obstante, contamos con un solo largometraje de estas características por lo que su baja representatividad respecto a la muestra total no permite realizar generalizaciones.

2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018 - 2020

A lo largo de estos tres años se han subvencionado un total de 248 largometrajes, 118 a través de la línea de ayudas generales y 130 mediante las ayudas selectivas. En términos económicos se han destinado un total de 147.579.500€: 118.600.000€ a las ayudas generales y 28.979.500€ a las selectivas.

Ahora centrándonos en la representatividad que suponen los títulos con mujeres tras los diferentes cargos de liderazgo obtenemos que, en el año 2020, tanto en dirección como en guion, alcanzan las representatividades más altas de los tres años incluidos. Representatividades que, además y por primera vez en este intervalo temporal, resultan equitativas en cuanto a sus porcentajes de distribución sexual, ya que hasta las

cantidades económicas llegan a estos términos a diferencia de las distribuciones anteriores que continuaban en parámetros de masculinización.

Tabla 31. Líneas de ayudas por años y datos totales. Nº de largometrajes subvencionados, presupuesto total y de las ayudas concedidas y presupuesto medio.

	2018			2019			2020		
	Nº	PRESUP.	MEDIA	Nº	PRESUP.	MEDIA	Nº	PRESUP.	MEDIA
A.G	37	43.600.000 €	1.178.378,38 €	46	35.000.000 €	760.869,57 €	35	40.000.000 €	1.142.857 €
A.S	47	8.618.600 €	183.374 €	42	8.460.900 €	201.450 €	41	11.900.000,00 €	290.243,90 €
T	84	52.218.600 €	621.650,00 €	88	43.460.900 €	493.873,86 €	76	51.900.000,00 €	682.894,74 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En el sumatorio sobre las ayudas generales y selectivas podemos observar cómo en 2018 los largometrajes con mujeres tras el cargo de dirección suponían únicamente un 29%, descendiendo en 2019 a un 27% y finalmente llegar a puntuar un 41% en 2020. Sobre el cargo de guion observamos que de manera general los porcentajes de representatividad son superiores al de los obtenidos en el cargo de dirección. Así, los largometrajes guionizados por mujeres partían de un 36% en 2018, descendían en 2019 a un 28% y en 2020 llegan a representar un 55%.

Tabla 32. Líneas de ayuda por cargo y año. Porcentaje de representatividad de las mujeres.

	2018			2019			2020		
	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS
DIRECCIÓN	13%	44%	29%	17%	36%	27%	34%	46%	41%
GUION	25%	46%	36%	32%	36%	28%	51%	59%	55%
PRODUCCIÓN	92%	58%	72%	94%	64%	78%	72%	100%	84%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Pasamos a comparar los datos diferenciados por tipo de ayuda. En primer lugar, observamos que, en los cargos de dirección y guion, año tras año, las mujeres están más representadas en la línea de ayudas selectivas que en las generales. Porcentajes que, además, reducen su margen de diferencia en 2020. Por ejemplo, en 2018 en las ayudas generales según el cargo de dirección, el porcentaje de representatividad de mujeres

resultaba del 14%, mientras que en las selectivas representaban un 44%. 30 puntos porcentuales de diferencia de una frente a otra.

En 2018, y atendiendo al cargo de guion, la diferencia entre la representatividad de mujeres en las ayudas generales y selectivas es de 21 puntos porcentuales; siendo inferior la representatividad de guionistas en las generales frente a las selectivas. En 2019 esto sigue ocurriendo, pero la diferencia se reduce a 19 puntos sobre el cargo de dirección y a 4 puntos sobre el guion. En 2020 la diferencia entre largometrajes dirigidos por mujeres en las ayudas generales y selectivas se reduce a 12 puntos, aunque siendo menor de nuevo en las generales. Y en el caso de guion ocurre lo mismo, pero con una diferencia de 8 puntos.

La distancia entre la representatividad de mujeres en unas ayudas u otras estaba marcada especialmente por el suelo económico que regulaba el acceso a las ayudas generales. En la normativa de este último año no solo se abre a casos de excepcionalidad dicho coste mínimo de acceso, sino que hay un porcentaje de reserva económica para proyectos liderados por mujeres. El hecho de que se reduzca de manera significativa la brecha de representatividad de mujeres en las ayudas generales puede estar directamente vinculada con estos cambios recogidos en la normativa actual. De esta manera, podríamos empezar a constatar que las convocatorias públicas diseñadas con perspectiva de género impactan en las realidades estudiadas siendo imprescindibles para reducir las desigualdades en el sector.

Además, de nuevo haciendo alusión a la normativa actual, obtenemos como resultado muy positivo los porcentajes equitativos de distribución de las ayudas por sexo. Es necesario repetir que, por primera vez en tres años, dicho reparto es equitativo en cuanto a representatividad y distribución económica. Lo cual se puede considerar una garantía de que las normativas avanzan hacia la igualdad y que sus modificaciones van surtiendo efecto.

A continuación, se reflejan únicamente los porcentajes de representatividad de los títulos liderados exclusivamente por mujeres y representación porcentual de la brecha económica. De esta manera se refleja de manera más resumida la evolución por años. En los casos en los que este porcentaje aparezca en negativo, se refleja que las mujeres

han obtenido importes medios inferiores a los de los largometrajes liderados por hombres. En el caso de aparecer el porcentaje en positivo, se indica que los largometrajes liderados por mujeres han recibido cantidades superiores. Finalmente señalar que, en el caso del año 2018 sobre el cargo de producción la cuadrícula que refiere a la brecha económica aparece vacía porque no se recibieron datos que aludieran a liderazgo exclusivo por parte de hombres.

Tabla 33 Líneas de ayudas generales y selectivas por cargo y año. Porcentajes de representatividad.

	AYUDA GENERAL						AYUDA SELECTIVA					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€
DIRECCIÓN	13%	-17%	17%	+3%	34%	+5%	23%	+9%	36%	+5%	44%	+0%
GUIÓN	8%	-23%	32%	-4%	26%	+3%	38%	+6%	36%	-27%	41%	+1%
PRODUCCIÓN	92%		94%	-3%	69%	-5%	45%	+20%	64%	+5%	96%	-45%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Comenzando con las ayudas generales, comprobamos cómo los porcentajes de representatividad de títulos dirigidos por mujeres van en aumento, partiendo de un 13% en 2018 y llegando a un 34% en 2020. La brecha económica indica que en 2018 estos largometrajes recibieron, de media, un 17% menos de subvención que los dirigidos por hombres. Esta brecha se invierte en 2019 y 2020 dando valores positivos de un +3% y +5%.

Sobre el cargo de guion, el crecimiento de representatividad de títulos liderados por mujeres es positivo, pese a que de 2019 a 2020 se haya experimentado un descenso. La brecha económica sobre este cargo, también se ha ido reduciendo hasta invertirse en 2020 siendo positiva y superior en un 3%.

En las ayudas selectivas, seguimos observando una mayor representatividad de mujeres frente a las ayudas generales en cuanto a los cargos de dirección y guion se refiere. Comenzando por el cargo de dirección, la representatividad de largometrajes de directoras ha ido aumentando hasta conseguir una presencia porcentualmente

equitativa, 44%. En este caso, la diferencia económica siempre ha resultado, de media, positiva, pero vemos como la diferencia se ha ido ajustando hasta llegar a suponer importes muy similares, que no llegan ni siquiera a datar porcentualmente. Sobre el cargo de guion, se coincide en el aumento progresivo de representatividad hasta intervalos porcentuales dentro de parámetros equitativos (41%).

Sobre las diferencias económicas, a excepción de 2019 en cuyo caso los títulos guionizados por mujeres recibieron un -27%, en 2018 y 2020 las cantidades han sido de un +6% y +1%. Obtenemos por tanto que la diferencia porcentualmente es mucho menor y tiende a regularse hacia la equidad cuando el largometraje está liderado por mujeres, mientras que cuando la brecha es negativa para estas el porcentaje de diferencia tiende a ser bastante más elevado.

Para el final hemos dejado el análisis de los datos sobre producción debido a las singularidades que estos resultados presentan. Comenzamos señalando los altos índices de largometrajes liderados por mujeres productoras, siendo, además, superiores en el caso de las ayudas generales donde llegan a representar un 92% en 2018, o 94% en 2019.

En cuanto a la parte económica podemos comprobar como esta sobrerrepresentatividad de títulos, generalmente, obtienen importes económicos menores. Estos van desde el -3% en 2019 al -5% en 2020 de las ayudas generales, pero llegan a un -45% en las ayudas selectivas de 2020 donde coincide con la representatividad de títulos más alta. En las ayudas selectivas solo se encuentran los porcentajes económicos positivos sobre este cargo de producción coincidiendo con las representatividades de títulos más bajos.

Estos altos datos de representatividad de mujeres nos llevan a reflexionar sobre la ocupación de este cargo. Según estos datos la producción parece ser un cargo ampliamente feminizado o feminizado (60%-100%). En años anteriores hemos comparado este dato con los resultados obtenidos en el capítulo uno. Se trata de hacer un ejercicio de aproximación, donde poder comparar resultados de diferentes fuentes.

En 2018 obteníamos, en las películas subvencionadas en las dos líneas de ayudas, un 72% de largometrajes producidos por mujeres, frente al 31% de mujeres productoras

que aparecían en los porcentajes del Capítulo 1. En 2019, los datos enfrentan un 84% de representatividad total de las productoras en las ayudas, frente a un 32% de productoras en los datos del capítulo 1 que se refieren a películas estrenadas. Y, en 2020, los porcentajes refieren a un 81% en las ayudas y un 32% en el capítulo de películas estrenadas.

La comparativa entre estos datos y su fuerte discordancia manifiestan que nos encontramos ante un problema sobre el reflejo de realidades. Cuando realizamos esta comparativa en los cargos de dirección o guion, no son tan dispares. En 2018, por ejemplo, las mujeres directoras ocupaban una representatividad de 20% en los títulos estrenados y de un 29% en los títulos subvencionados. Y en guion los porcentajes son de un 20% frente a un 36%. Representatividades que, aunque con oscilaciones porcentuales, reflejan en esencia una realidad similar. Sin lugar a dudas, algo está fallando y requeriría un estudio en profundidad sobre estos alarmantes datos.

Una de las teorías barajadas tras varios años de seguimiento, apunta a que se pueda estar utilizando o, más bien, mal utilizando el baremo para el fomento de la igualdad presente en estas convocatorias. Cuestión que no pasa, por ejemplo, en dirección o guion, ya que apuntan a ser cargos de autoría pública y de imagen, incluso caché o ego profesional. Pero la producción es un cargo más a la sombra, por lo que puede estar ocurriendo que este cargo, en concreto, presente oportunidades de fácil beneficio para las empresas productoras; pero desde luego no para las mujeres productoras que trabajan en el sector.

Tabla 34. Representatividad de mujeres por cargos en películas estrenadas (Cap. I- Objetivo 1) en relación a la representatividad de mujeres por cargos en las diferentes líneas de ayuda

	2018				2019				2020			
	OBJ 1	%M AG	%M A.S	%M T	OBJ 1	%M AG	%M A.S	%M T	OBJ 1	%M AG	%M A.S	%M T
Dirección	20%	14%	44%	29%	19%	17%	36%	27%	19%	34%	46%	41%
Guion	20%	25%	46%	36%	23%	32%	36%	28%	26%	51%	59%	55%
Producción	31%	92%	58%	72%	30%	94%	64%	78%	32%	72%	100%	84%

Fuente: extracto de tabla 2, objetivo 1

Finalmente, y aprovechando la comparativa de datos, señalamos que en 2020 la representatividad de mujeres directoras y guionistas en las películas estrenadas referidas en el capítulo 1 se establece por debajo de 30% y, en cambio, en las ayudas, superan el 40%. Este incremento, sí es leído como positivo porque sí es señal de que las ayudas públicas y sus mecanismos que abogan por la igualdad cumplen efectivamente con el objetivo inicial. Sobre estos cargos parece apuntar que el baremo de puntaje sí es efectivo. Únicamente hemos de señalar que estas herramientas para facilitar la igualdad también han de ser revisadas y ajustadas para que sea realmente efectivas. En caso contrario, la realidad no cambia, se sigue manteniendo el *-status quo-*.

OBJETIVO 3

AYUDAS AUTONÓMICAS QUE RECIBEN LOS LARGOMETRAJES EN LOS QUE LAS MUJERES DESEMPEÑAN CARGOS DE LIDERAZGO.

El objetivo inicial contemplaba poder abordar estas cuestiones incluyendo tanto la fase de largometrajes beneficiarios como aquellos que se han quedado en la fase de presentados. De igual manera, se pretendía incluir todas las convocatorias referentes a desarrollo y producción de largometrajes y sin exclusión de ningún largometraje por falta de datos. No obstante, el objetivo termina acotándose lamentablemente por falta de respuesta y colaboración por parte de algunas Comunidades Autónomas y por la dificultad de encontrar estos datos en abierto; quedando de nuevo, al igual que el año anterior, como un acercamiento a lo que realmente se pretende investigar.

Por segundo año consecutivo tratamos de acercarnos la distribución de ayudas económicas por parte de las comunidades autónomas según sexo. Tratamos de conocer cuántos largometrajes liderados por mujeres, con liderazgo mixto y liderazgo de hombres son beneficiarios de estas ayudas, identificar si existen brechas económicas en función de los cargos de liderazgo en cuanto a importes obtenidos en la ayuda y, finalmente, comparar si hay diferencias entre las normativas que contienen cláusulas para el fomento de la igualdad frente a las que no.

Por otra parte, se estudian las cláusulas para el fomento de la igualdad que inciden sobre la estructura laboral cinematográfica, tratando de identificar si cambian las realidades del sector frente a las Comunidades que no disponen de estos mecanismos.

Finalmente, debido a que encontramos una gran variedad de tipologías de ayudas orientadas al impulso de la industria audiovisual en el territorio español, se ha procedido a acotar el objeto de estudio a líneas de subvención que contienen o recaen sobre la producción y/o desarrollo de largometrajes. En este proceso se detectan muchas líneas de subvenciones autonómicas, en las que se incluyen varios tipos de metrajes, por lo que cada vez que se ha localizado algún proyecto que no sea largometraje se ha excluido.

COMUNIDAD**LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO**

ANDALUCÍA	Resolución de la agencia andaluza de instituciones culturales por la que se pone fin al procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de documentales en Andalucía, convocado mediante resolución de 5 de junio de 2020 (boja extr. núm. 36, de 10 de junio).
ARAGÓN	ORDEN ECD/1244/2020, de 3 de diciembre, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual en el año 2020, para la realización de medimétrajes y largometrajes por empresas del sector audiovisual en las modalidades de desarrollo de proyectos y de producción y postproducción.
CATALUÑA	<p>Relació de les sol·licituds d'ajuts resoltes en el marc de la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció de llargmetratges cinematogràfics, publicada mitjançant Resolució CLT/1115/2020, de 20 de maig de 2020 (DOGC núm. 8145, de 2.06.2020).</p> <p>Relació de les sol·licituds d'ajuts resoltes a la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció d'obres audiovisuals d'animació, publicada mitjançant Resolució CLT/1099/2020, de 18 de maig de 2020 (DOGC núm. 8410, de 25.05.2020).</p>
C-LEÓN	ORDEN CYT/1357/2020, de 1 de diciembre, por la que se resuelve convocatoria de subvenciones destinadas a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y de ficción, y pilotos de series de animación y de televisión.
EUSKADI	RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2020, del Viceconsejero de Cultura, por la que se hace pública la relación de ayudas concedidas al amparo de la Orden de 23 de junio de 2020, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se convoca la concesión de ayudas a la producción audiovisual.
GALICIA	RESOLUCIÓN de 5 de enero de 2021 por la que se da publicidad de las ayudas concedidas durante el año 2020. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 9/1997, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia
I. CANARIAS	<p>Desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales.</p> <p>Categoría: Producción de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales</p>
I. BALEARES	Acuerdo de concesión de la convocatoria de ayudas de minimis 2020 para apoyar la realización de proyectos cinematográficos o audiovisuales y a la organización de festivales, muestras o ciclos de cine BDNS: 498601
MADRID	Actividad: Ayudas Empresas para el desarrollo de proyectos de largometraje en 2019 Orden 1983/2018 de 27 de diciembre (BOCM de 4 de febrero)
NAVARRA	RESOLUCIÓN 215E/2020, de 28 de septiembre, del Director General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, por la que se resuelve la convocatoria de la subvención "CONVOCATORIA DE AYUDAS A LA PRODUCCIÓN DE PROYECTOS CINEMATOGRAFICOS Y AUDIOVISUALES. GENERAZINEMA PRODUCCIÓN 2020."
VALENCIA	Resolución de la agencia andaluza de instituciones culturales por la que se pone fin al procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de documentales en Andalucía, convocado mediante resolución de 5 de junio de 2020 (boja extr. núm. 36, de 10 de junio).

Las fuentes de obtención de datos han resultado dispares dependiendo de la colaboración o no por parte de la comunidad autónoma.

COMUNIDAD AUTONOMA	LINEA DE AYUDA	DATOS ESTUDIO			
	Producción y/o desarrollo de largometrajes	Datos oficiales	Datos totales	Datos incluidos	Datos excluidos
Andalucía	SI		23	17	6
Aragón	SI		9	5	4
Principado de Asturias	NO				
I. Baleares	SI		13	9	4
I. Canarias	SI	X	11	11	
Cantabria	NO				
Castilla-La Mancha	NO				
Castilla y León	SI	X	10	8	2
Cataluña	SI	X	35	35	
Extremadura	NO ENCONTRADA				
Galicia	SI		28	14	14
La Rioja	NO				
Comunidad de Madrid	SI	X	22	21	
Región de Murcia	NO				
Comunidad Foral de Navarra	SI	X	4	4	
Euskadi	SI		14	13	1
Comunidad Valenciana	SI		21	13	8

En los casos de Cataluña, Castilla y León, Canarias y Madrid han sido los propios organismos quienes han facilitado los datos. En los casos de Aragón, Andalucía, Euskadi, Galicia, Baleares, Navarra y Valencia, no se ha contado con la colaboración de las comunidades por lo que los datos se han extraído de notas de prensa institucionales y

no institucionales, así como diversas páginas webs. En estos casos de no colaboración el margen de error y fiabilidad no está tan garantizado como cuando aludimos a fuentes institucionales además de tener que descartar largometrajes subvencionados por falta de datos públicos por lo que en la columna de datos del estudio se diferencia entre los totales que aluden a los largometrajes subvencionados, los incluidos y los excluidos por falta de información publicada.

Sobre el resto de las comunidades, encontramos los casos de Extremadura, donde no se ha encontrado la resolución de la ayuda a largometrajes y por tanto no ha podido ser incluida y el caso de Asturias, donde no han lanzado la convocatoria debido al contexto de excepcionalidad acontecido en 2020. Finalmente, Murcia, Cantabria y Castilla La-Mancha, no disponen de ayudas para largometrajes en el 2020.

1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos liderados por mujeres.

Debido a la gran variedad de ayudas y situaciones descritas en la introducción, procedemos a ofrecer de manera breve los datos obtenidos tras el estudio de cada comunidad autónoma.

-Andalucía-

La convocatoria de ayudas de Andalucía ha financiado un total de 23 largometrajes y hemos obtenido datos sobre 17 de ellos. Los resultados sobre la muestra nos señalan que el 35% de los largometrajes están liderados por mujeres y estos han obtenido importes superiores, en un 13%, a los dirigidos por hombres.

En cuanto al cargo de guion la brecha es inversa, un -13%, sobre los largometrajes guionizados por mujeres frente a los de guion masculino. La representatividad de los títulos guionizados por mujeres es de un 53% frente a un 35% de guion masculino o un 12% de guion mixto.

Tabla 35: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

AND	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	17	6	0	11	9	2	6
%LARG		35%	0%	65%	53%	12%	35%
IMP T	2.028.339,67	781.236,68	0	1.247.102,99	1.114.289,22	58.014,85	856.035,60
%IMP		39%	0%	61%	55%	3%	42%
MEDIA		130206,1133	0	113372,9991	123809,913	29007,43	142672,6
DIF		16833,11424			-18862,6867		
% DIF		+13%			-13%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

-Islas Baleares-

En Baleares se han financiado un total de 13 largometrajes, pero se han recabado datos sobre 9. De ellos, el 11% están liderados por mujeres. Aunque sus representatividades son bajas, han obtenido importes superiores a los dirigidos por hombres, que representan un 78% del total de títulos subvencionados. La diferencia económica media representa un 33% atendiendo al cargo de dirección y de un 38% según el cargo de guion respecto a los largometrajes liderados por hombres.

Tabla 36 Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

BALEA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	9	1	0	8	1	7	
%LARG	100%	11%	0%	89%	11%	78%	
IMP T	127.213,50	20.000,00		107.213,50	20.000,00	87.213,50	
%IMP		16%	0%	84%	16%	69%	
MEDIA		20.000	0	13.401,68	20.000	20.000	12.459,07
DIF		6.598,31			7.540,92		
% DIF		33%			38%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

-Cataluña-

En las ayudas incluidas obtenemos datos referentes a 35 largometrajes, de los cuales el 23% corresponde con una dirección de mujeres, un 3% mixta y un 74% de hombres. Las cantidades económicas apuntan a una diferencia del 8% inferior si comparamos las cantidades medias recibidas por aquellos dirigidos por mujeres frente a los de dirección masculina.

Sobre el cargo de guion obtenemos que los largometrajes de autoría femenina representan un 14% de la muestra y estos han obtenido un 21% menos de cuantía económica respecto a los de guion realizado por hombres.

Tabla 37: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAT	TOTAL	DIRECCIÓN				GUIÓN	
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	35	8	1	26	5	9	21
%LARG		23%	3%	74%	14%	26%	60%
IMP T	8.158.942,52	1.773.887,45	88.827,34	6.296.227,73	1.027.442,19	1.674.826,18	5.456.674,15
%IMP		22%	1%	77%	13%	21%	67%
MEDIA		221.735,93	88.827,34 €	242.162,61 €	205.488,44 €	186.091,80 €	259.841,63 €
DIF		-20.426,67 €			-54.353,19 €		
% DIF		-8%			-21%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

Cabe indicar que estos datos se deben a que se han incluido las líneas de producción de largometrajes y la específica de largometrajes animación, donde no computan títulos liderados por mujeres. Desglosamos y obtenemos lo siguiente:

La representatividad de títulos liderados por mujeres es superior en la línea a la que refiere la primera tabla donde además la brecha económica es muy reducida. En la segunda tabla, recogiendo la ayuda a la animación, no hay computo de títulos dirigidos por mujeres. Y es esta línea de ayuda, la que, al entrar en cómputo general, aumenta los resultados de desigualdad

Tabla 38: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

PR. FYD	TOTAL	DIRECCIÓN				GUIÓN	
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº L	32	8	1	23	5	9	18
%LARG		25%	3%	72%	16%	28%	56%
IMP T	7.058.942,52	1.773.887,45	88.827,34	5.196.227,73	1.027.442,19	1.674.826,18	4.356.674,15
%IMP		25%	1%	74%	15%	24%	62%
MEDIA		221.735,93	88.827,34	225.922,94	205.488,44	186.091,80	242.037,45
DIF		-4.187,01			-36.549,01		
% DIF		-2%			-15%		

ANIMA	TOTAL	DIRECCIÓN				GUIÓN	
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES

Nº L	3	0	0	3	0	0	3
%LAR	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
IMP T	1.100.000,00	0,00 €	0,00 €	1.100.000,00	0,00 €	0,00 €	1.100.000,00
	€			€			€
%IMP	366.666,67 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €
MEDIA		0,00 €		366.666,67 €	0,00 €		366.666,67 €
DIF							
% DIF		-100%			-100%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

-Canarias-

En el caso de las Islas Canarias, contamos con datos de las ayudas a producción y a desarrollo. En las primeras, sobre un total de 6 títulos, los dirigidos por mujeres representan un 50% y han recibido importes medios superiores, distando de los dirigidos por hombres en 1.875€; lo que representa un 6% de diferencia económica. En cuanto al cargo de guion, la representatividad de títulos guionizados por mujeres es de un 33% posicionándose con cantidades medias de ayuda superiores a los de guion masculino en un 14%. Los liderazgos mixtos, cuentan con una representatividad del 17% en dirección y 50% en guion, y en cuanto a distribución económica han obtenido importes iguales a los de liderazgo femenino.

Tabla 39: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

DESS	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
CANARIAS							
Nº LAR	6	3	1	2	2	3	1
%LARG	100%	50%	17%	33%	33%	50%	17%
IMP T	176.250,00€	90.000,00 €	30.000,00€	56.250,00€	60.000,00€	90.000,00€	26.250,00€
%IMP	100%	51%	17%	32%	34%	51%	15%
MEDIA	29.375€	30.000€	30.000€	28.125€	30.000€	30.000€	26.250€
DIF		1.875€			3.750€		
% DIF		6%			14%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

En la línea de desarrollo, los datos son muy diferentes. Los títulos dirigidos por mujeres representan un 20% y han obtenido de media un 31% menos respecto a los de dirección masculina. En el caso del guion, obtenemos un 20% de representatividad en

los realizados por mujeres, un 20% en la categoría mixta y un 60% en la de hombres. De nuevo los importes inferiores recaen sobre los largometrajes guionizados por mujeres, distando de un -29% al compararlos con los importes recibidos por los de guion de hombres.

Tabla 40: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

PROD	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
CANARIAS							
Nº LAR	5	1	0	4	1	1	3
%LARG	100%	20%	0%	80%	20%	20%	60%
IMP T	953.000,00	140.000,00		813.000,00	140.000,00	225.000,00	588.000,00
%IMP	100%	15%	0%	85%	15%	24%	62%
MEDIA	190.600	140.000	0	203.250	140.000	225.000	196.000
DIF		-63.250			-56.000	29.000	
% DIF		-31%			-29%	13%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

En total, las ayudas de otorgadas por el gobierno canario han llegado a 11 largometrajes. El 36% de estos están dirigidos por mujeres y han recibido importes medios inferiores a los de dirección masculina. En concreto esta diferencia es de un 60% menos de ayuda económica. Según el cargo de guion, los largometrajes liderados por mujeres representan un 27% en cuyo caso han recibido un -57% de ayuda en comparación con los títulos de autoría masculina.

Tabla 41: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

TOTAL	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
CANARIAS							
Nº LAR	11	4	1	6	3	4	4
%LARG	100%	36%	9%	55%	27%	36%	36%
IMP T	1.129.250,00 €	230.000€	30.000,00 €	869.250,00 €	200.000€	315.000,00 €	614.250,00 €
%IMP	100%	20%	3%	77%	18%	28%	54%
MEDIA	102.659,09 €	57.500,00 €	30.000,00 €	144.875,00 €	66.666,67 €	78.750,00 €	153.562,50 €
DIF		-87.375,00 €	-87.375,00 €		-86.895,83 €	-87.375,00 €	
% DIF		-60%	-60%		-57%	-60%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

Como hemos podido ver en las dos líneas de ayuda, identificamos una mayor participación y menor brecha económica en la primera de ellas, pero en una segunda la situación obtenida es opuesta. En este caso identificamos más títulos liderados por mujeres en las ayudas a desarrollo, donde además el fondo de ayuda es menos cuantioso, que en la convocatoria de producción.

-Euskadi-

La resolución de las ayudas al cine de Euskadi en 2020 incluye un listado de 15 largometrajes. De estos 15, se han encontrado datos relativos a 14 largometrajes pudiendo cumplimentar los cargos de dirección y guion. Trabajando con estos datos obtenemos que, sobre los títulos ayudados, el 27% están dirigidos por mujeres, el 7% tienen dirección mixta y el 60% dirección exclusiva de hombres.

En cuanto al reparto económico medio por largometraje identificamos una brecha de un -1% al comparar los importes obtenidos por los de dirección de mujeres frente a los dirigidos por hombres. Una brecha superior es identificada al comparar los títulos dirigidos por hombres con los de autoría mixta, una brecha que asciende a un -78%.

Tabla 42: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

PAIS VASCO	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	14	4	1	9	5	2	7
%LARG	100%	27%	7%	60%	33%	13%	47%
IMP T	1.998.670,00 €	602.470,00 €	33.400,00 €	1.362.800,00 €	642.470,00 €	233.400,00 €	1.122.800,00 €
%IMP	100%	30%	2%	68%	32%	12%	56%
MEDIA	142.762,14 €	150.617,50 €	33.400,00 €	151.422,22 €	128.494,00 €	116.700,00 €	160.400,00 €
DIF		-804,72 €	-118.022,22 €		0,80 €	-43.700,00 €	
% DIF		-1%	-78%		0%	-27%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

Pasando a los resultados sobre la ocupación del cargo de guion, el 32% de los largometrajes corresponden a autoría de mujeres, el 12% mixta y el 56% de autoría de hombres. Respecto al reparto económico, las brechas son menores a las obtenidas en el cargo de dirección. De nuevo los largometrajes liderados por hombres se sitúan con las cuantías medias superiores, pero siendo ínfima la diferencia respecto a las cuantías medias de los liderados por mujeres, ya que no llegan a representar un 1% de diferencia. La brecha aumenta a un -27% en el caso de autoría mixta.

-Navarra-

Navarra ha ayudado a un total de cuatro largometrajes de los cuales el 25% corresponde a los dirigidos por mujeres, el 25% a los de dirección mixta y el 50% a la dirección por parte de hombres. Pasando al cargo de guion los porcentajes se corresponden con un 50% de autoría de mujeres, un 25% mixta y el otro 25% son los guionizados por hombres.

La disposición económica señala en ambos tipos de liderazgos, que los largometrajes con cuantías medias de ayuda superiores son los respaldados por hombres, distando de los liderados por mujeres en un -54% en el cargo de dirección y en un -55% en el cargo de guion. Si realizamos la comparativa frente al guion mixto, la brecha económica asciende a un -82%.

Tabla 43: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

NAVARRA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	4	1	1	2	2	1	1
%LARG	100%	25%	25%	50%	50%	25%	25%
IMP T	229.110€	39.160€	19.950€	170.000€	99.160€	19.950€	110.000€
%IMP	100%	17%	9%	74%	43%	9%	48%
MEDIA	57.277,50 €	39.160€	0,00 €	85.000€	49.580€	19.950€	110.000€
DIF		-45.840€			-60.420€	-90.050 €	
% DIF		-54%			-55%	-82%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

-Aragón-

Sobre la convocatoria de Aragón, incluimos únicamente la convocatoria de producción y postproducción, dejando fuera la línea de desarrollo por falta de datos. Sobre la línea de producción y postproducción se han recabado datos completos sobre 5 largometrajes de los 9 largometrajes subvencionados. Los datos señalan que los largometrajes liderados por mujeres representan un 40%, los de liderazgo mixto un 20% y los liderados por hombres un 40%.

Estos porcentajes son elevados teniendo en cuenta que los datos globales respecto a los cargos mencionados, pero en cambio los importes económicos obtenidos son inferiores a los de la media de liderazgo masculino. La diferencia representa un -21% de la cantidad media obtenida por los largometrajes liderados por mujeres frente a los liderados por hombres, y se reduce a un -4% cuando aludimos a los liderazgos mixtos.

Tabla 44: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

ARAG	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	5	2	1	2	2	1	2
%LARG	100%	40%	20%	40%	40%	20%	40%
IMP T	272.500,00 €	95.070,00 €	57.430,00 €	120.000,00 €	95.070,00 €	57.430,00 €	120.000,00 €
%IMP	100%	35%	21%	44%	35%	21%	44%
MEDIA	54.500,00 €	47.535,00 €	57.430,00 €	60.000,00 €	47.535,00 €	57.430,00 €	60.000,00 €
DIF		-12.465,00 €	-2.570,00 €		-12.465,00 €	-2.570,00 €	
% DIF		-21%	-4%		-21%	-4%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

-Comunidad Valenciana-

La Comunidad Valenciana ha apoyado a un total de 21 largometrajes y hemos recabado datos sobre 13. De este total, el 23% están liderados por mujeres y han obtenido importes inferiores a los liderados por hombres, tanto en el cargo de dirección como en el de guion. En el primero de los casos la brecha económica es de un -27% y, en el

segundo, de un -21%. Los largometrajes dirigidos por hombres representan un 77% de la muestra de títulos subvencionados y no se han registrado títulos con liderazgo mixto.

Tabla 45: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

VALEN	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	13	3	----	10	3	----	10
%LARG	100%	23%	----	77%	23%	----	77%
IMP T	2.519.119,79	482.500,00	----	2.036.619,79	482.500,00	----	2.036.619,79
%IMP	100%	19%	----	81%	19%	----	81%
MEDIA	193.778,4454	160.833,33	----	203.661,979	160.833,333	----	203.661,979
DIF		-42.828,64			-42.828,64		
% DIF		-27%			-21%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

-Castilla y León-

La convocatoria de Castilla y León ha destinado ayuda económica a 10 títulos de los cuales hemos podido incluir en el estudio 8 largometrajes. De este total, los largometrajes liderados por mujeres representan el 25% y los liderados por hombres un 75%.

Tabla 46: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CL	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	8	2	----	6	2	----	6
%LARG	100%	25%	----	75%	25%	----	75%
IMP T	142.383,89 €	36.895,10 €	----	105.488,79 €	36.895,10 €	----	105.488,79 €
%IMP	100%	26%	----	74%	26%	----	74%
MEDIA		18.447,55 €		17.581,47 €	18.447,55 €		17.581,47 €
DIF		866,09 €			866,09 €		
% DIF		+5%			+5%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

El reparto económico medio por largometraje sitúa a aquellos con liderazgo por parte de mujeres con cantidades superiores. En este caso, la diferencia representa un 5% respecto al importe obtenido por los títulos liderados por hombres.

-Comunidad de Madrid-

La comunidad de Madrid ha financiado un total de 22 largometrajes en su línea de ayuda al desarrollo. Hemos descartado un largometraje por datos incompletos, por lo que trabajamos con 21 títulos. El 29% de estos están dirigido por mujeres frente al 67% de dirección ocupada por hombres. Sobre el cargo de guion encontramos unas representatividades del 24% cuando referimos a liderazgos de mujeres, un 24% mixto y un 48% de hombres. El reparto económico señala no haber diferencias en base al sexo.

En este caso, el largometraje que no se ha podido incluir por falta de datos sobre la dirección es un largometraje de animación. El cargo de guion es de liderazgo masculino y han obtenido 50.000€. Basándonos en la tendencia actual e histórica sobre largometrajes de animación, podríamos tender a pensar que su dirección será masculina. Si esto ocurriera, obtendríamos una brecha negativa de un -14% sobre los largometrajes liderados por mujeres.

Tabla 47: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

MADRID	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	20	6	0	14	5	5	10
%LARG	100%	30%	0%	70%	25%	25%	50%
IMP T	500.000€	150.000€	0,00 €	350.000€	125.000€	125.000€	250.000€
%IMP		30%	0%	70%	25%	25%	50%
MEDIA	25.000,00 €	25.000€	0,00 €	25.000€	25.000€	25.000€	25.000€
DIF		0,00 €			0,00 €		
% DIF		0%			0%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes gubernamentales.

-Galicia-

Galicia ha financiado un total de 28 largometrajes, pero solo hemos encontrado información referente a 14. Los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 21% del total y han obtenido de media un 76% menos de cuantía económica que los dirigidos por hombres. En cuanto a los de largometrajes de guion de de mujeres, estos

representan un 21% del total y han recibido un -83% de diferencia económica frente a los de guion masculino.

Tabla 48: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

GAL	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
Nº LAR	14	3	1	10	3	1	8
%LARG	100%	21%	7%	71%	21%	7%	57%
IMP T	1.697.550 €	99.943,12 €	198.811,34 €	1.398.795,94 €	99.943,12 €	30.000 €	1.567.607,28 €
%IMP	100%	6%	12%	82%	6%	2%	92%
MEDIA	121.254 €	33.314 €	198.811 €	139.880 €	33.314 €	30.000 €	195.951 €
DIF		-106.565 €			-162.637 €		
% DIF		-76%			-83%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no gubernamentales.

2. Comparativa por comunidades autónomas:

Pese a que la comparativa se torna complicada, procedemos a poner en relación los datos obtenidos sobre las diferentes comunidades autónomas. El orden de ocupación en la tabla diferencia en un primer momento las comunidades que incorporan cláusulas para el fomento de la igualdad en sus convocatorias y, tras la separación lineal, se encuentran las comunidades que no las tienen.

Sobre los porcentajes de representatividad tras el cargo de dirección calculamos que, entre todas las comunidades, la media de representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 25%. En base a este dato, en dos comunidades del grupo que no incorporan cláusulas, ese porcentaje se establece por debajo, y en otras dos se mantienen en ese 25%. Sólo una comunidad de este grupo supera la media. En el grupo de comunidades con cláusulas para el fomento de la igualdad, el 60% de las comunidades supera dicha media frente a un 40% que no.

Tabla 49: Representatividades por CCAA y cargos

PERSONAS EN DIRECCIÓN	DIRECCION			GUIÓN			BRECHA	
	%MD	%MX	%H	%MD	%MX	%H	D	G
ANDALUCÍA	35%	0%	65%	53%	12%	35%	13%	-13%
I.BALEARES	11%	0%	89%	11%	11%	78%	33%	33%

CATALUÑA	23%	3%	74%	14%	26%	60%	-60%	-57%
I.CANARIAS	36%	9%	55%	27%	36%	36%	-8%	-21%
EUSKADI	27%	7%	60%	33%	13%	47%	-1%	-27%
NAVARRA	25%	25%	50%	50%	25%	25%	-54%	-55%
ARAGÓN	40%	20%	40%	40%	20%	40%	-21%	-21%
C. VALENCIA	23%	0%	77%	23%	0%	77%	-27%	-21%
CASTILLA Y LEÓN	25%	0%	75%	25%	0%	75%	5%	5%
C.MADRID	29%	---	67%	24%	24%	48%	0%	0%
GALICIA	21%	7%	71%	21%	7%	57%	-76%	-83%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Sobre el cargo de guion, la representatividad media de largometrajes liderados por mujeres sobre el total de las comunidades es de un 29%. Un 40% de las comunidades que incorporan las cláusulas superan esta media frente a un 33% en el caso de comunidades sin cláusulas para el fomento de la igualdad.

Con ello, a grandes rasgos, la dinámica observada es que en aquellas comunidades que incluyen cláusulas de igualdad suelen superar, o al menos en más casos, la media de representatividad de títulos liderados por mujeres que aquellas comunidades que no incorporan estas herramientas.

Pasando a los apartados donde se refiere a la brecha económica, obtenemos que esta brecha recae con un -18% de cantidades económicas sobre los títulos dirigidos por mujeres y con un -24% en los guionizados por mujeres, frente a los títulos liderados por hombres. Con este dato, observamos que solo hay un caso donde se supera este porcentaje de brecha en el grupo de comunidades que disponen de cláusulas, frente a cuatro de seis comunidades que superan estos porcentajes en las comunidades sin cláusulas de igualdad.

Las conclusiones a las que se ha llegado este año coinciden con las obtenidas en el Informe Cima del año anterior. A continuación, exponemos los resultados obtenidos en 2019 frente a los obtenidos en 2020. De nuevo remarcar que la comparativa torna complicada por la diversidad de datos y fuentes, incluso dentro de una misma comunidad de un año a otro. Nos obstante, de nuevo nos acercamos a los datos contextualizando estas limitaciones y las devenidas de la complejidad del propio objeto de estudio.

3. Comparativa resultados ayudas por CCAA: 2019 y 2020

Sobre la comparativa entre años, podemos destacar que en el apartado de comunidades con acciones positivas la brecha económica del año anterior ha disminuido en tres de las cinco comunidades. En Andalucía como el año anterior no computaron títulos dirigidos por mujeres la brecha era del -100% y este año torna positiva hasta el 13%. En Islas Baleares se ha reducido de un -68% a ser positiva en un 33% en 2020. Y en Euskadi, se ha reducido de un -40% a un -1%. Los aumentos de brecha económica han aumentado, dentro de esta misma categoría de comunidades con acciones positivas, en Cataluña y Canarias.

Casos que como hemos visto detenidamente quedan, por un lado, condicionados por la línea de ayuda específica de animación donde no hay mujeres liderando proyectos y en otro caso, queda condicionado a las dos líneas estudiadas donde las mujeres están más representadas en aquellas que se reparten importes inferiores.

Siguiendo con las comunidades que no disponen de acciones positivas, señalamos que la brecha económica se ha reducido en Aragón (de un -63% aun -21%), Castilla y León (-37% a +5%) y Madrid (-2% a 0%). En este último caso de la comunidad de Madrid, traíamos a colación que la falta de un dato sobre una película beneficiaria de ayuda nos había obligado a dejar un único largometraje fuera de cómputo pero que la inclusión de dicho largometraje, en el caso de ser de dirección masculina, la diferencia económica resultada sería de un -14%. Recordamos que era un caso concreto de una película de animación.

Tabla 50: Representatividades por CCAA y cargo: 2019 Y 2020

	2019			2020			BRECHA DIRECCIÓN	
	%MD	%MXD	%HD	%MD	%MXD	%HD	2019	2020
ANDALUCÍA	0%	60%	40%	35%	0%	65%	-100%	13%
I.BALEARES	42%	8%	50%	11%	0%	89%	-68%	33%
I.CANARIAS	8%	8%	85%	36%	9%	55%	68%	-8%
CATALUÑA	46%	2%	52%	23%	3%	74%	19%	-60%
PAIS VASCO	27%	9%	64%	27%	7%	60%	-40%	-1%

EXTREMADURA	0%	0%	100%	----	---	---	-100%	----
NAVARRA	36%	0%	64%	25%	25%	50%	-44%	-54%
ARAGÓN	20%	0%	80%	40%	20%	40%	-63%	-21%
ASTURIAS	50%	0%	50%	----	----	----	-5%	----
VALENCIA	11%	8%	81%	23%	0%	77%	-23%	-27%
CASTILLA Y LEÓN	25%	0%	75%	25%	0%	75%	-37%	5%
MADRID	30%	0%	70%	29%	----	67%	-2%	0%
GALICIA	----	----	----	21%	7%	71%	----	-76%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Por este tipo de aspectos, los resultados cambian drásticamente al excluir alguna línea de ayuda o algún título que apareciera dentro de la misma. Si alguna conclusión extrapolable podemos sacar de estos intentos de acercamiento al objeto de estudio es que es necesaria la colaboración por parte de las autoridades competentes para poder llegar a obtener conclusiones en firme y no solo de aproximación.

Por otro lado, también es necesario continuar con los estudios desglosando por línea de ayuda ya que es muy significativo que aparezcan más mujeres representadas y con menos brechas en aquellas líneas donde las cantidades son inferiores, como veíamos en el caso de Canarias. O que no haya presencia de títulos liderados por mujeres cuando la ayuda se destina a animación. Son en este tipo de estudios cercanos donde podemos identificar las situaciones de desigualdad y responder a los cambios observables en los resultados. Ya sean la necesidad de incluir baremos para el fomento de la igualdad, fortalecerlos ante una situación necesaria, véase animación, o incluso reducir o dejar de aplicarlos cuando se compruebe, en base a estudios, que ya no son necesarios.

Finalmente, y pese a las limitaciones, podemos concluir que las comunidades que incluyen cláusulas para el fomento de la igualdad consiguen mayores representatividades de títulos liderados por mujeres. Además, obtienen brechas económicas inferiores y los resultados económicos de año en año apuntan a situaciones de mejora.

OBJETIVO 4

PROGRAMA IBERMEDIA: AYUDAS A LA COPRODUCCIÓN Y AL DESARROLLO DE LARGOMETRAJES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 2017-2020

IBERMEDIA se define como un programa de estímulo a la coproducción cinematográfica entre los países miembros y actualmente está conformada por veintiuno: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Italia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Este estímulo a la coproducción se efectúa desde diversas líneas de ayuda como son las ayudas a la coproducción y las ayudas al desarrollo de largometrajes, ambas incluidas a estudio en este objetivo. Dentro de cada tipo de ayuda nos interesa conocer cuántos títulos liderados por mujeres participan y llegan a ser beneficiarios de las mismas, así como identificar si se producen distribuciones económicas diferenciales en base al sexo de la ocupación de cargos de liderazgo.

Dentro de ambos procesos para la obtención de la ayuda podemos distinguir entre tres momentos: largometrajes presentados, preseleccionados y seleccionados. El momento correspondiente a los largometrajes presentados no se ha sido incluido en el estudio. Se incluyen los momentos de preselección y selección. La preselección refiere a los largometrajes que han pasado el filtro administrativo y de valoración técnica por parte de un equipo analista, pero también aquellos que pudiendo llegar a constar como seleccionados no han llegado a obtener la ayuda por limitación del fondo económico.

Los seleccionados refieren a aquellos largometrajes que obtienen importe económico del fondo de financiación.

Para abordar este objetivo hemos contado con la colaboración de IBERMEDIA España quienes han servido como fuente directa en la facilitación de datos. Gracias a esta colaboración podemos abordar los resultados de ambas ayudas referentes al año 2020, pero también presentar un histórico con datos desde 2017.

1. IBERMEDIA y el liderazgo de mujeres: líneas de ayuda a la coproducción y el desarrollo 2020.

En primer lugar, se presentan los datos referentes a la línea de ayuda de coproducción y en un segundo apartado los referentes a la línea de desarrollo. En ambas líneas se ofrecen resultados del proceso tanto respecto a los proyectos en preselección, o sea aquellos que optan a la ayuda tras haber pasado los filtros técnicos, como respecto a los proyectos seleccionados, o sea aquellos que reciben finalmente una ayuda.

En cada uno de estos momentos, preselección y selección, se presentan los datos a través de una tabla donde se incluyen resultados que van a reflejar lo siguiente: comenzando por las columnas, podemos ubicar los resultados por cargo (dirección, guion y producción) y resultados desagregados en base a la ocupación de dicho cargo (exclusiva de mujeres, mixta o exclusiva de hombres) y la suma total de los largometrajes. Sobre las filas se dispone la siguiente información: línea de ayuda a la que refiere (COP - DES), momento del proceso (PRES- SELEC), porcentaje de representatividad de largometrajes (%REP), cantidad económica total (IMP), porcentaje que representa esa cantidad frente al total del importe solicitado (%IMP), media económica por largometraje (MED), diferencia de cantidad económica frente al resultado superior (DIF) y porcentaje de representatividad de dicha diferencia económica frente a la superior (%DIF). Este último dato referirá a la brecha económica.

1.1. Línea de ayuda a la Coproducción 2020 y el liderazgo de mujeres.

-Largometrajes preseleccionados en la convocatoria de coproducción-

La línea de coproducción del año 2020 ha contado con un total de 110 largometrajes preseleccionados. En total, suman un importe de solicitud de ayuda que asciende a 13.213.340 dólares. La media de cantidad solicitada por largometraje quedaría fijada en 120.121,27 dólares por largometraje. Estos son los datos generales correspondientes a este momento del proceso de ayuda, pero procedemos a desagregar los datos según el tipo de liderazgo por cargo.

Comenzamos por el cargo de dirección. Los resultados señalan que el 27% del total de los largometrajes preseleccionados están dirigidos por mujeres, el 3% presentan cargo compartido y el 70% están dirigidos exclusivamente por hombres. Respecto a las cantidades económicas solicitadas, observamos que la media más elevada es solicitada por los largometrajes de dirección exclusiva de mujeres.

Por debajo de esta media, se encuentran los largometrajes de dirección exclusiva de hombres distando del importe solicitado por los primeros en un 1%. Es decir, la diferencia económica entre la cantidad solicitada por los largometrajes dirigidos por mujeres, frente a la solicitada por los dirigidos por hombres, es muy reducida. La diferencia más amplia la encontramos al comparar estos grupos con la dirección mixta, en cuyo caso la diferencia representa un 19% o 18% comparando con los tipos de liderazgos anteriores.

Tabla nº 51: línea de coproducción, representatividades y distribución económica 2020 en preseleccionados.

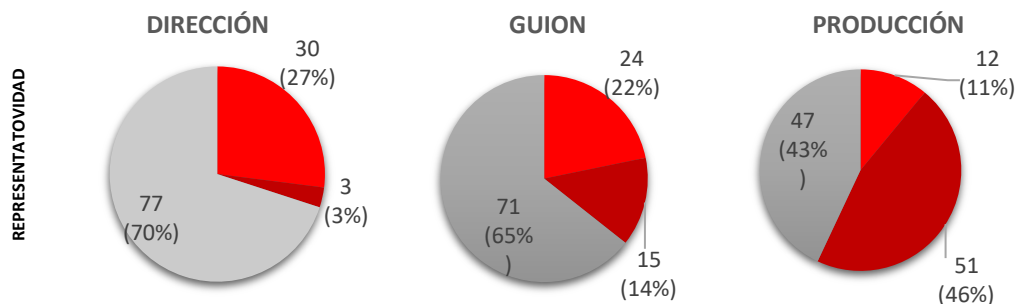
COP	DIRECCIÓN				GUION			PRODUCCIÓN		
	T	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	110	30	3	77	24	15	71	12	51	47
%REP	100%	27,3%	2,7%	70,0%	21,8%	13,6%	64,5%	10,9%	46,4%	42,7%
IMP	13.213.340	3.642.925	295.692	9.274.723	2.910.158	1.741.532	8.561.650	1.422.495	6.087.889	5.702.956
%IMP	100%	27,6%	2,2%	70,2%	22,0%	13,2%	64,8%	10,8%	46,1%	43,2%
MED	120.121,27	121.430,83	98.564	120.450,95	121.256,58	116.102,13	120.586,62	118.541,25	119.370,37	121.339,49
DIF			-22.866,83	-979,89		-5.154,45	-669,96	-2.798,24	-1969,12	
%DIF			-18,8%	-0,8%		-4,3%	-0,6%	-2,3%	-2%	

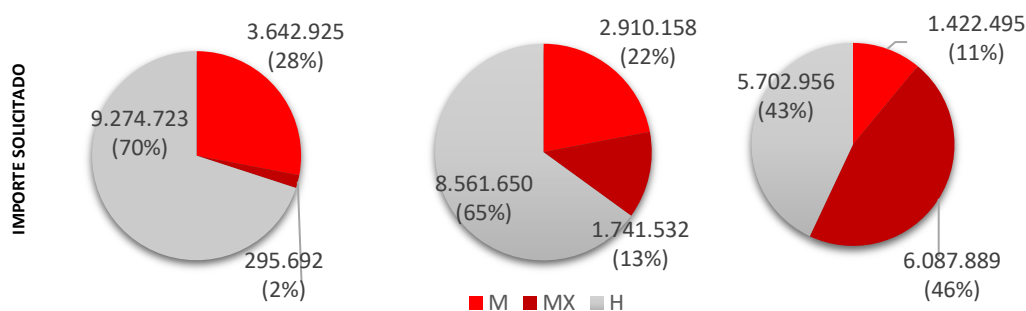
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Pasando al cargo de guion, obtenemos en los proyectos preseleccionados representatividades del 22% de largometrajes con autoría de mujeres, 14% mixta y 65% de hombres. En cuanto a las comparativas económicas, volvemos a obtener que los importes más elevados corresponden con las cantidades medias solicitadas por los largometrajes liderados por mujeres, seguidas por las de hombres y, en último lugar, encontramos las solicitadas para proyectos de autoría mixta. Los largometrajes guionizados por hombres han solicitado cantidades que distan de los guionizados por mujeres en un 1% y en el caso de la autoría mixta la diferencia representa un -4%.

Finalmente, los largometrajes producidos por mujeres representan un 11%, los de producción mixta un 46% y los producidos por hombres un 43%. Observamos como la representatividad de mujeres y hombres ocupando cargo único desciende frente al resto de los cargos anteriores, aumentando el porcentaje de cargo compartido hasta su representatividad más alta. En cuanto a la parte económica, en este caso, obtenemos que los largometrajes producidos por hombres han solicitado cantidades superiores al resto. Cantidades que presentan una diferencia del 2% superiores al compararlas con las cantidades medias solicitadas por los largometrajes producidos por mujeres y de producción mixta.

PRESELECCIONADOS COPRODUCCIÓN 2020





-Largometrajes seleccionados en la convocatoria de coproducción-

Los largometrajes que han alcanzado la categoría de seleccionados en la línea de ayuda de coproducción en 2020 ascienden a un total de 48, obteniendo un importe económico total de 3.295.898 dólares. La media por largometraje se fija en 68.664,54 dólares si el reparto económico fuera equitativo, pero pese a no ser así calculamos este dato como orientativo para poder establecer comparaciones entre los diferentes liderazgos.

Tabla 52: Tabla nº xxx: línea de coproducción, representatividades y distribución económica 2020 en seleccionados

COP	T	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SELECC	48	17	2	29	13	8	27	7	22	19
	100%	35,4%	4,2%	60,4%	27,1%	16,7%	56,3%	14,6%	45,8%	39,6%
IMPORTE	3.295.898	1.262.146	125.000	1.908.752	990.646	542.552	1.762.700	531.480	1.494.832	1.269.586
	100%	38,3%	3,8%	57,9%	30,1%	16,5%	53,5%	16,1%	45,4%	38,5%
MEDIA	68.664,54	74.243,88	62.500,00	65.819,03	76.203,54	67.819,00	65.285,19	75.925,71	67.946,91	66.820,32
M-H			-11.743,88	-8.424,85		-8.384,54	-10.918,35		-7.978,81	-9.105,40
			-16%	-11%		-11%	-14%		-11%	-12%

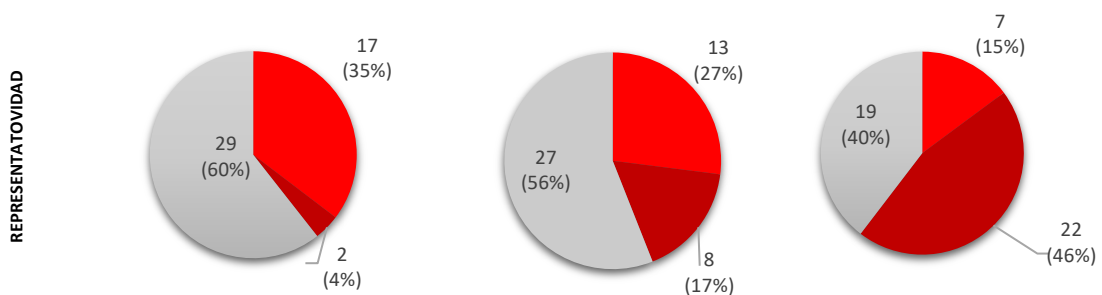
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

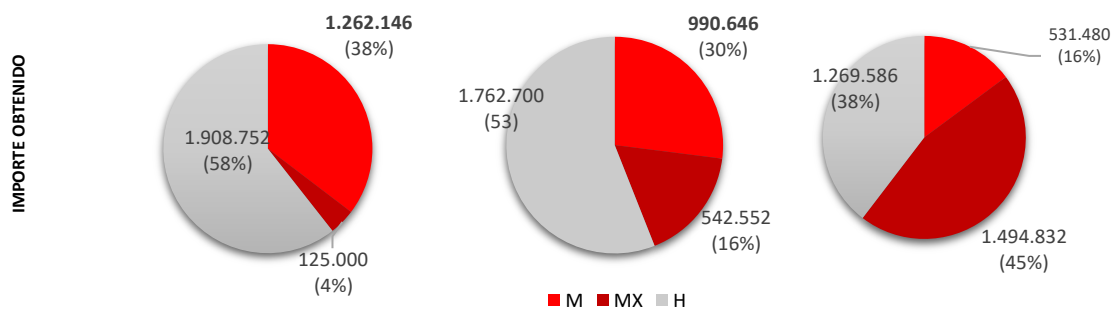
Los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 35% del total de seleccionados, los de dirección mixta un 4% y los dirigidos por hombres un 60%. Las comparaciones sobre las cuantías económicas según el liderazgo en este cargo muestran que, de media, los dirigidos por mujeres han obtenido importes superiores al resto. Las diferencias económicas representan un 16% de cuantía al compararlo con la dirección mixta y de un 11% al comparar con los largometrajes dirigidos por hombres.

Los largometrajes guionizados por mujeres representan un 27% del total y de media habrían recibido 67.819 dólares por largometraje. Esta media se establece también por encima de las obtenidas en el resto de los casos. Los largometrajes de guion mixto representan un 17% del total y de media han obtenido 67.819 dólares, lo que supone un 11% menos respecto al grupo anterior. En el caso de cargo liderado por hombres, su representatividad corresponde con un 56% y han recibido, de media, un 14% menos de ayuda que los liderados por mujeres.

Finalmente, sobre el cargo de producción, los largometrajes liderados por mujeres representan un 15% del total, los de cargo mixto un 46% y los de ocupación por parte de hombres un 40%. Las diferencias económicas entre los importes conseguidos por largometrajes según tipo de liderazgo indican que los producidos por hombres han obtenido un 12% menos y los de producción mixta un 11% menos de importe que los producidos por mujeres.

SELECCIONADOS COPRODUCCIÓN 2020





-Comparativa entre largometrajes preseleccionados y seleccionados en coproducción-

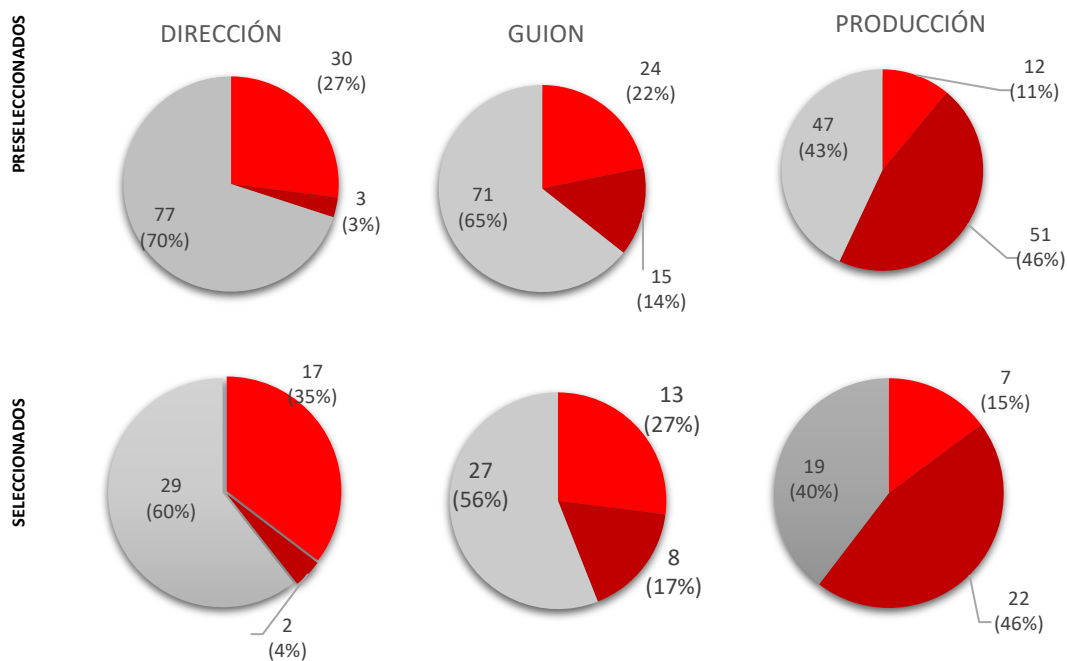
Como características comunes identificamos que los largometrajes con liderazgo mixto presentan los porcentajes más bajos de representatividad frente al resto de categorías, a excepción del cargo de producción donde esta pauta se invierte: su representatividad es superior a la del resto. La representatividad más baja de la modalidad de largometraje mixto se localiza en el cargo de dirección, donde llegan a representar un 3% o un 2% sobre el total. En el caso de la autoría de guion compartida, estos largometrajes llegan a representar entre el 13% y el 14% y, como decíamos anteriormente, en producción este dato asciende al 46%. En cuanto a las solicitudes y concesiones económicas en los largometrajes de liderazgo mixto, ocurre que los importes medios son inferiores al resto de las modalidades de liderazgo.

Respecto a los largometrajes liderados por hombres obtenemos que, tanto en dirección como en guion, alcanzan los porcentajes de representatividad más elevados en los preseleccionados. Pese a ello, se definen estos cargos dentro de criterios de masculinización ya que en ambos casos se sitúan por encima del 60%. No obstante, estos porcentajes descienden cuando aludimos a la representatividad de los largometrajes seleccionados. En cuanto a las cantidades económicas solicitadas y concedidas, se sitúan por debajo de los importes relativos a los de liderazgo femenino, aumentando dichas diferencias desde el momento de preselección al de selección. La excepción de nuevo viene de la mano del cargo producción, en cuyo caso los liderados por hombres han solicitado importes medios superiores, con una diferencia del 2%

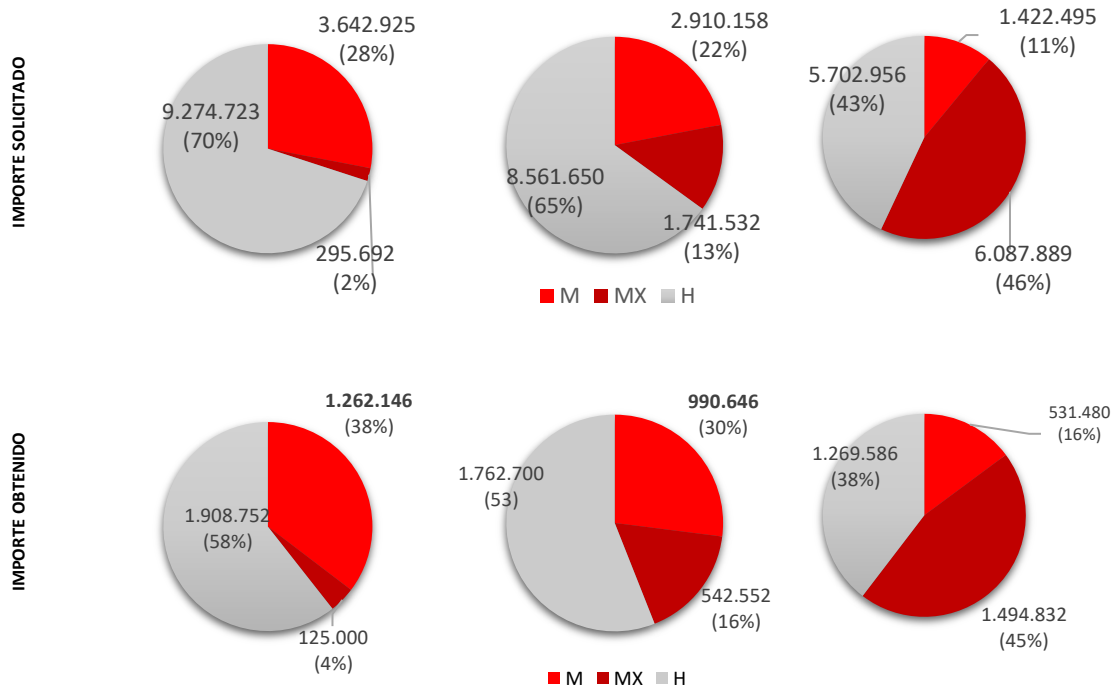
respecto al resto de modalidades de ocupación de cargo, pero finalmente han obtenido medias inferiores a los producidos por mujeres.

Comparando ambos momentos del proceso, preseleccionados y seleccionados, obtenemos porcentajes superiores, tanto de representatividad como de medias económicas, en aquellos largometrajes que están liderados por mujeres. Los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 27% en la etapa de preselección y llegan a representar un 35% de los seleccionados. En el cargo de guion pasan de un 22% de representatividad a un 27% y, en el caso de la producción, de un 11% a un 15%. En cuanto a los importes otorgados, mediante el cálculo de medias económicas, obtenemos cantidades superiores que recaen sobre los títulos con liderazgo de mujeres.

COPRODUCCIÓN 2020/REPRESENTATIVIDAD



COPRODUCCIÓN 2020/ IMPORTES \$



*Puede haber casos en los que porcentajes que no suman un 100%, al redondear sin decimales. Los porcentajes concretos quedan reflejados en las tablas.

1.2. Línea de ayuda al desarrollo y el liderazgo de mujeres.

-Largometrajes preseleccionados en la línea al desarrollo-

La línea de ayudas al desarrollo del año 2020 ha contado con un total de 129 largometrajes preseleccionados cuya solicitud económica de ayuda asciende a 1.894.798,00 dólares. La media por largometraje quedaría fijada en 14.688,36 dólares. Recordamos que este dato lo usaremos como referencia para comparar la distribución, en base al sexo, de los importes solicitados, ya que no es un dato real puesto porque los importes no se distribuyen equitativamente, sino en función de los costes solicitados.

Tabla 53: línea de desarrollo, representatividades y distribución económica 2020 en preseleccionados

DESARR	T	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN			
		M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H	

LARGOS	129	42	2	85	43	15	71	60	21	48
% LARG.	100%	32,6%	1,6%	65,9%	33,3%	11,6%	55,0%	46,5%	16,3%	37,2%
IMPORTE	1.894.798	589.801	24.502	1.280.495	595.878	245.553	1.053.367	860.829	274.437	759.532
% IMPORT	100%	31,1%	1,3%	67,6%	31,4%	13,0%	55,6%	45,4%	14,5%	40,1%
MEDIA	14.688,36	14.042,88	12.251,00	15.064,65	13.857,63	16.370,20	14.836,15	14.347,15	13.068,43	15.823,58
DIF		-1.021,77	-2.813,65		-978,53			-1.476,43		
% DIF		-6,8%	-18,7%		-6,6%			-9,3%		

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

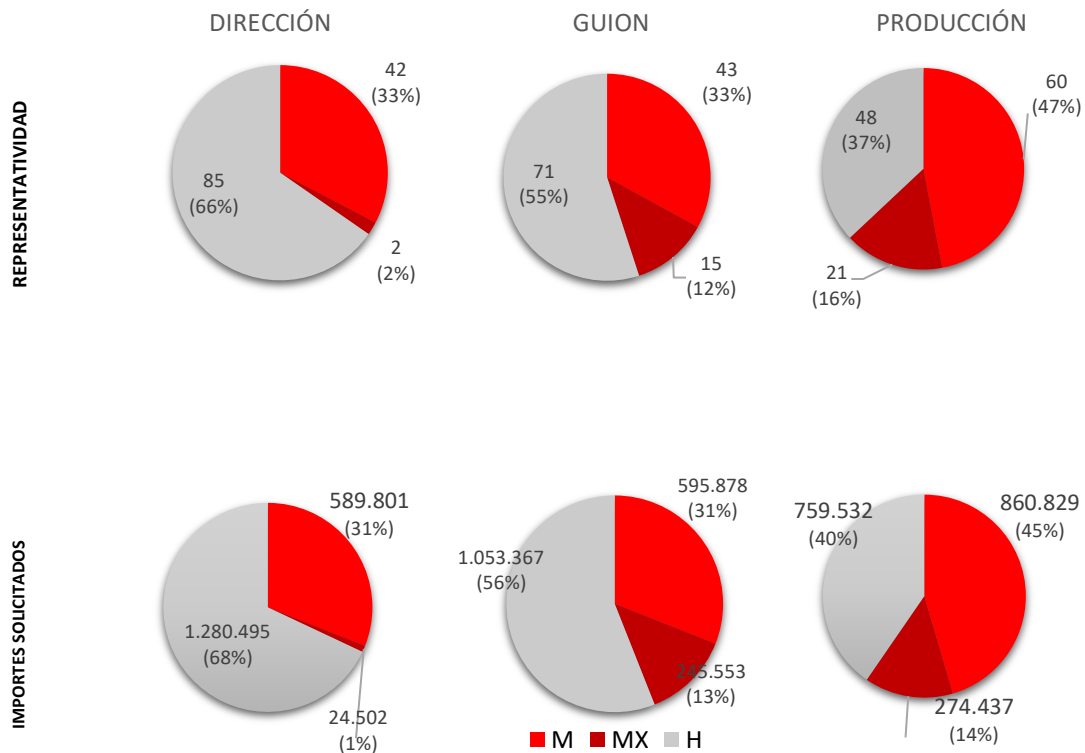
Desagregamos los datos según la ocupación del cargo de dirección y obtenemos que el 33% de los títulos están dirigidos por mujeres, solicitando un 31% de la cantidad global. Esto quiere decir que, de media, a cada largometraje le corresponde una petición de 14.042,88 dólares. Este importe se sitúa algo por debajo de la media general. En el caso de los largometrajes con dirección mixta representan un 2% de la muestra y han solicitado un 1% del importe total. Al situarse este porcentaje por debajo del propio de representatividad se está señalando que, en su cálculo de media solicitada por largometraje, los importes van a estar por debajo de la media general. Tanto la distribución de los largometrajes dirigidos por mujeres, como de los mixtos, señala que las medias superiores se van a localizar en los largometrajes dirigidos por hombres.

Los largometrajes dirigidos por hombres representan un 66% de los largometrajes preseleccionados y solicitan un 68% del importe económico total. La media por largometraje resulta de 15.064,65 dólares estableciéndose como la media de solicitud más elevada. Ese margen de diferencia representa un 7% más que los importes solicitados por largometraje de dirección femenina y de un 19% sobre los de cargo compartido.

Sobre la ocupación del cargo de guion, los datos porcentuales se repiten en cuanto a los largometrajes con guion de mujeres. Ocupan un 33% de representatividad, han solicitado un 31% del importe total, distando un -7% de los largometrajes guionizados por hombres. La diferencia más notoria sobre este cargo es el aumento del porcentaje de títulos con autoría mixta, hasta un 12%, y los importes solicitados que ascienden hasta ser los más elevados según el cálculo medio. Esta superioridad media se transforma un 9% por encima de los de autoría masculina y hasta un 15% respecto a los

liderados por mujeres. Finalmente, los largometrajes con hombres tras el guion representan un 55%, pero solicitan un porcentaje mayor, del 56%, sobre el sumatorio del importe total de la ayuda.

PRESELECCIONADOS DESARROLLO 2020



Pasando al cargo de producción, se invierte alguna de las pautas observadas en el resto de cargos. Se presenta la primera ocasión donde el porcentaje de títulos liderados por mujeres es superior al resto, con un 47%, frente a un 37% de liderazgo masculino y un 16% de ocupación mixta. Pese a este cambio, los importes solicitados son inferiores al resto, en concreto de un 9% menos al compararlos con los producidos por hombres situándose en la primera brecha identificada que recae sobre títulos liderados por mujeres y siendo, además, superior a las brechas inversas en dos puntos porcentuales.

-Largometrajes seleccionados en la ayuda al desarrollo-

A la categoría de seleccionados han llegado un 33% de los proyectos preseleccionados otorgándose un 32% del monto económico solicitado. De los 43 largometrajes que han conseguido la ayuda, el 37% del total están dirigidos por mujeres, el 2% ocupan este liderazgo entre mujeres y hombres y el 60% están dirigidos por hombres. En cuanto a los importes otorgados, en función de los solicitados, los proyectos liderados por mujeres han obtenido un 37% del fondo, los mixtos un 1% y los dirigidos por hombres un 61%. Como venimos observando, estos porcentajes, denotan que los largometrajes liderados por hombres van a resultar con importes superiores. En este caso, de un 1% respecto a los dirigidos por mujeres y de un 42% respecto a los de dirección mixta.

Tabla 54: línea de desarrollo, representatividades y distribución económica 2020 en seleccionados

DES	T	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SELECC	43	16	1	26	15	9	19	23	6	14
%T	100%	37,2%	2,3%	60,5%	34,9%	20,9%	44,2%	53,5%	14,0%	32,6%
IMPORTE	510.849	190.386	7.000	313.463	1.67.386	106.991	236.472	2.57.160	75.182	178.507
%T	100%	37%	1%	61%	33%	21%	46%	50%	15%	35%
MEDIA	11.880,21	11.899,13	7.000	12.056,27	11.159,07	11.887,89	12.445,89	11.180,87	12.530,33	12.750,50
DIF		-157,14	-5.056,27		-1.286,83	-558,01		-1.569,63	-220,17	
		-1,3%	-41,9%		-10,3%	-4,5%		-12,3%	-1,7%	

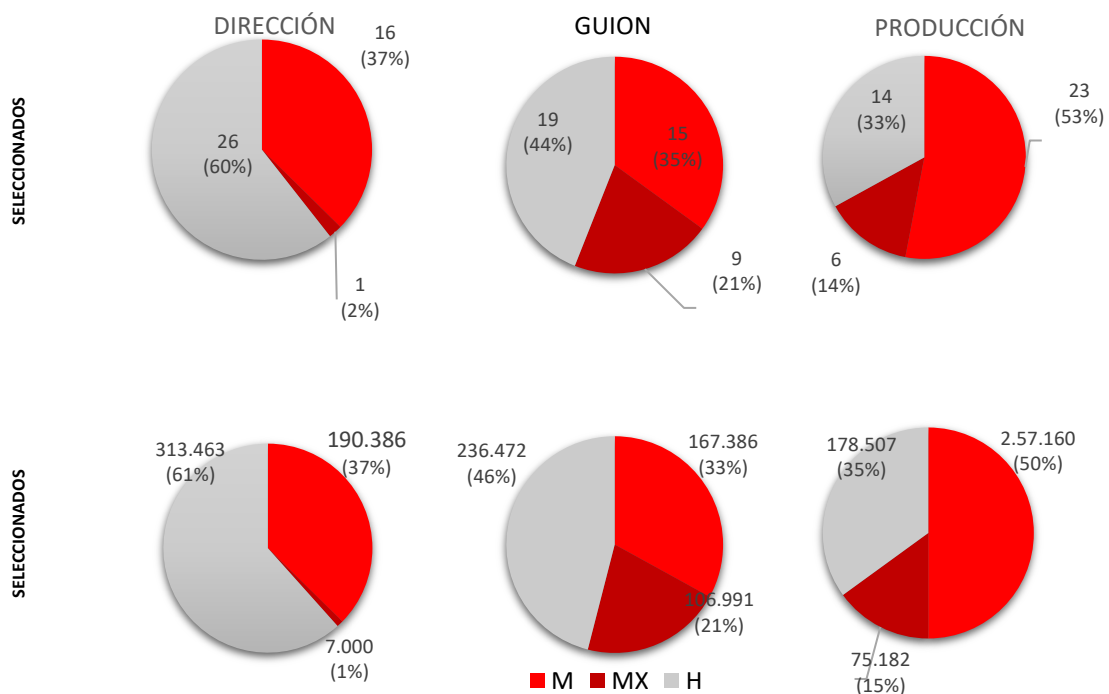
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Sobre el cargo de guion, los liderados por mujeres suponen un 35% y han conseguido un 33% del fondo económico. De media, por largometraje, dista de la obtenida por los de autoría masculina en un 10%, siendo menor cuando el cargo está ocupado por mujeres. Los proyectos de liderazgo masculino representan un 44% de la muestra y han obtenido un 46% del total de la ayuda al desarrollo. Los largometrajes de guion

compartido representan un 21%, siendo bastantes más que los de dirección en este mismo grupo, pero la brecha económica mucho menor. En este caso la diferencia se reduce a un 4%, siendo incluso menor que la obtenida por los largometrajes de autoría femenina.

En el cargo de producción se mantienen las posiciones sobre los importes obtenidos. Es decir, los largometrajes producidos por mujeres han obtenido, de media, las menores cantidades; distando de las cantidades obtenidas por las producciones masculinas en un 12%. En la posición intermedia se sitúa la producción mixta, reduciendo la diferencia de ayuda obtenida a un -2% en comparación con la masculina. Y si nos fijamos en los porcentajes de representatividad observamos que los proyectos producidos por mujeres llegan a un 53%, los mixtos a un 14% y los de productores descienden a un 33%.

SELECCIONADOS DESARROLLO 2020

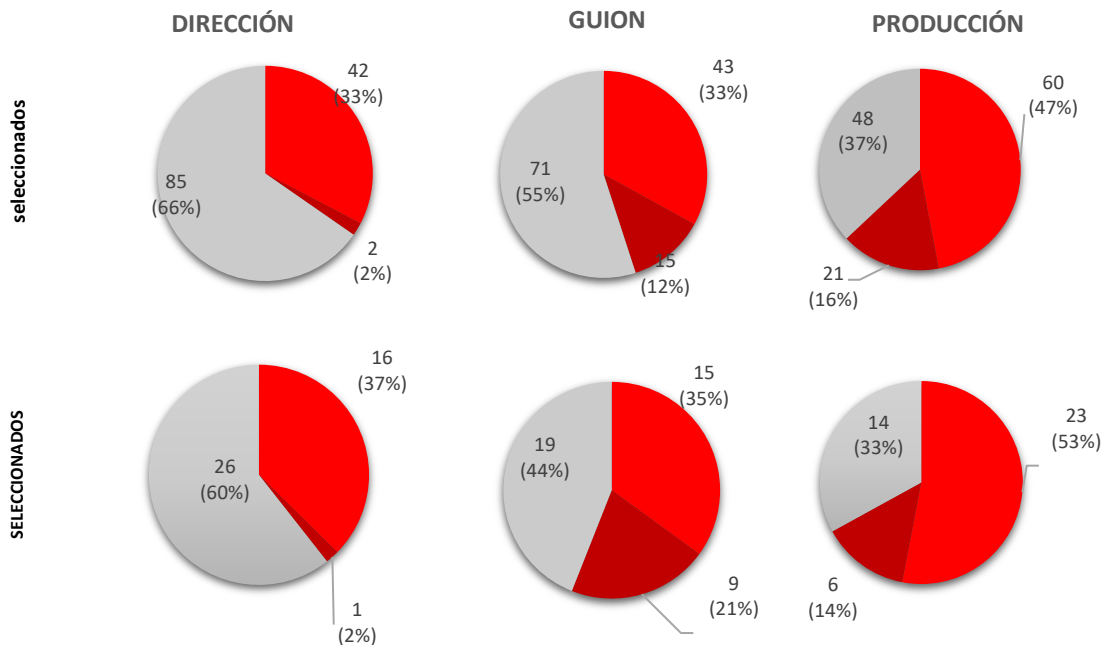


*Puede haber casos en los que porcentajes que no suman un 100%, al redondear sin decimales. Los porcentajes concretos quedan reflejados en las tablas.

-Comparativa de largometrajes preseleccionados y seleccionados en desarrollo 2020-

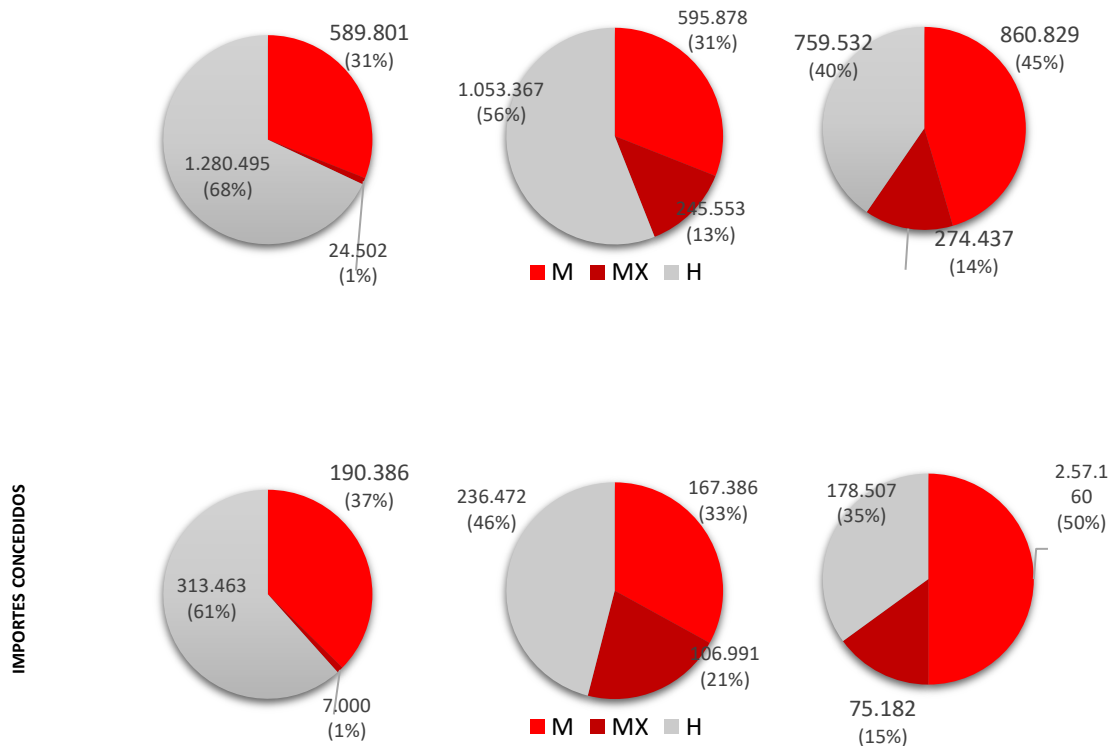
En el esquema de gráficos vemos como en los tres cargos analizados, los largometrajes liderados por mujeres, independientemente del porcentaje de representatividad de partida en la categoría de preseleccionados, ascienden al llegar a seleccionados. Pasa de un 33% a un 37% en el cargo de dirección, del 33% al 35% en guion y del 47% al 53% en producción. En esta línea de análisis sobre el liderazgo de mujeres también es interesante señalar que la diferencia económica, tanto en solicitud como en concesiones, es siempre inferior en este tipo de liderazgo. Además, esta diferencia aumenta de la fase de preseleccionados a seleccionados en los casos de guion y producción en tres puntos porcentuales, pasando de un -7% a un -10% en el primer caso, y de un -9% a un -12% en el segundo. Únicamente se ve reducida esta brecha sobre el cargo de dirección que pasa de un -7% a un -1%.

DESARROLLO 2020/REPRESENTATIVIDAD



DESARROLLO 2020/ IMPORTES \$

IMPORTES SOLICITADOS



*Puede haber casos en los que porcentajes que no suman un 100%, al redondear sin decimales. Los porcentajes concretos quedan reflejados en las tablas.

Respecto a la categoría de liderazgo mixto es interesante identificar la fuerte presencia de largometrajes seleccionados según el cargo guion, dónde representan un 21%. Y sin duda el cargo de dirección es aquel en el que menos colaboraciones aparecen, apenas uno o dos largometrajes de las muestras en preseleccionados y seleccionados donde experimentan también solicitudes menores, pero con un fuerte aumento de esta diferencia cuando aludimos a los seleccionados.

Observamos como los aumentos en los largometrajes con liderazgos de mujeres y de cargo mixto tanto en las representatividades como en los importes obtenidos de un momento del proceso de la ayuda a otro van en detrimento o recortan los amplios porcentajes masculinos.

2. Comparativa anual por línea de subvención IBERMEDIA: 2017,2018,2019,2020.

IBERMEDIA ha financiado a través de esta línea de ayuda a 209 largometrajes en cuatro años, otorgando un total de 15.000.896,00 dólares. No obstante, a la fase de preseleccionados han llegado un total de 423 largometrajes cuyo importe de solicitud económica ascendía a los 52.067.629,00 dólares.

Tabla 55: Comparativa según momento del proceso e importes económicos.

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICI	MEDIA	LARGOS	IMP. CONCE	MEDIA
2017	103	12.295.217	119.371,04	51	3.639.523	71.363,20
2018	103	12.885.871	125.105,54	52	3.941.040	75.789,23
2019	107	13.673.201	127.786,93	58	4.124.435	71.110,95
2020	110	13.213.340	120.121,27	48	3.295.898	68.664,54
T	423	52.067.629		209	15.000.896	
MEDIA	105,75	13.016.907,25		52,25	3.750.224	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Como primeros datos, podemos observar el número de largometrajes que han llegado a computar como preseleccionados y seleccionados según el año. En esta comparación obtenemos que el número de largometrajes preseleccionados han ido en aumento, partiendo de 103, en el 2017, hasta llegar a 110 en 2020.

En la categoría de seleccionados observamos un aumento hasta 2019, partiendo de 51 largometrajes en 2017 hasta los 58. Sin embargo, en 2020, se experimenta un descenso que lo sitúa por debajo del año de partida, con 48 largometrajes subvencionados.

En cuanto a la parte económica identificamos que en el año 2020 se llegan a preseleccionar más largometrajes, pero el importe medio solicitado no es superior a los años anteriores. Trasladando la atención al apartado de seleccionados, las cantidades otorgadas han ido en incremento a la par que han ido incrementando los largometrajes finalistas. No obstante, realizando los cálculos aproximados sobre las medias económicas recibidas por largometraje, identificamos que el año 2018 alcanza importes superiores. Finalmente, obtenemos que el año 2020 se posiciona como el año con menor media económica por largometraje de este histórico.

Debido al gran volumen de datos procedemos a realizar un análisis por cargo, para poder comparar más detenidamente la evolución anual y sus fases del proceso respecto a la ayuda (preseleccionados y seleccionados).

- Comparativa anual sobre el cargo de dirección-

Los porcentajes de largometrajes liderados por mujeres continúan lejos de entrar en intervalos equitativos, pero como venimos observando a lo largo del informe topamos con un problema estructural. Pese a ello, observamos que hay un pequeño incremento de la representatividad de los títulos seleccionados que están dirigidos por mujeres en estos cuatro años. En 2017 su representatividad parte de un 24% hasta un 27% en 2020. La lectura positiva de este histórico es que, en todos los años estudiados, consiguen porcentajes superiores de representatividad al llegar al final del proceso alcanzado la categoría de beneficiarios de la ayuda. Es decir, la representatividad de las mujeres en los seleccionados es superior a la de los preseleccionados.

Los largometrajes con dirección mixta son los menos representados en la muestra y su crecimiento anual no es muy notorio, un punto desde el 2017 a 2020 en la categoría de seleccionados. Pese a esta participación casi anecdótica, consiguen representatividad en los seleccionados siendo incluso superior porcentualmente al paso previo de preselección. Finalmente, los largometrajes con dirección de hombres ostentan los porcentajes de representatividad superiores en todos los momentos del proceso. Pero, por otro lado, los incrementos en los largometrajes de liderazgos femenino y mixto en la categoría de seleccionados señalan un detrimento sobre este grupo. Este movimiento anual va distribuyendo las representatividades hacia modelos más equitativos. Por ejemplo, reduciendo la representatividad de la dirección exclusiva de hombres desde un 71% en 2017 o 2018 a un 60% en 2020.

Tabla 56: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	

2017	25	2	76	103	24%	2%	74%	15	0	36	51	29%	0%	71%
2018	21	1	81	103	20%	1%	79%	14	1	37	52	27%	2%	71%
2019	28	2	77	107	26%	2%	72%	21	1	36	58	36%	2%	62%
2020	30	3	77	110	27%	3%	70%	17	2	29	48	35%	4%	60%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.794.701	250.000	9.250.516	12.295.217	23%	2%	75%	1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	29%	0%	71%
2018	2.259.024	150.000	10.476.847	12.885.871	18%	1%	81%	961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	24%	3%	73%
2019	3.300.254	149.367	10.223.580	13.673.201	24%	1%	75%	1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	38%	1%	61%
2020	3.642.925	295.692	9.274.723	13.213.340	28%	2%	70%	1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	38%	4%	58%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En cuanto a los importes solicitados, identificamos que los largometrajes dirigidos por mujeres solicitan importes económicos que alcanzan representaciones porcentuales inferiores al de su representatividad. Por ejemplo, en 2017 los largometrajes dirigidos por mujeres representaban un 24% de los largometrajes preseleccionados y solicitaron un 23% del importe total. Esta dinámica parece señalar que, de media, las directoras trabajan con importes menores ya que solicitan y presentan costes inferiores. Esta tendencia únicamente ha cambiado en 2020, siendo el primer año que el porcentaje de solicitud es superior al de representatividad.

En el caso opuesto, encontramos que los largometrajes con dirección de hombres solicitan importes superiores al porcentaje de representatividad. Por ejemplo, en 2017 representaban un 74% de la muestra y solicitaban un 75% del fondo. La lectura de este dato concreto puede ser anecdótico, dentro del resto de lecturas de estas tablas, pero resulta interesante señalarlo y compararlo porque puede estar vislumbrando otras dinámicas.

Pasando a la parte de la tabla correspondiente a seleccionados, localizamos de nuevo datos positivos desde una lectura con perspectiva de género. Nos referimos a que, en todos los años, los porcentajes de largometrajes dirigidos por mujeres no solo son superiores porcentualmente en la fase de seleccionados frente a los preseleccionados si no que, además, los porcentajes otorgados a estos proyectos son superiores a los solicitados. Por ejemplo, en 2020 los largometrajes preseleccionados dirigidos por

mujeres representan un 27%, solicitan un 28% del fondo y los seleccionados representan un 35% y se les concede un 38% del total de la ayuda otorgada.

No obstante, antes de finalizar con el análisis sobre el cargo de dirección, presentamos una última tabla a modo de resumen donde se recoge un cálculo de media económica solicitada por tipo de liderazgo, brecha económica y porcentaje de representatividad de dicha brecha

Tabla 57: Comparativa anual por momentos del proceso e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS					%DIF	SELECCIONADOS					%DIF
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H		M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	
2017	111.788,04	125.000	121.717,32	119.371,04	-9.929,28	-8%	70.318,80	0,00	71.798,36	71.363,20	-14.79,56	-2%
2018	107.572,57	150.000	129.343,79	125.105,54	-21.771,22	-17%	68.654,43	100.000	77.834,54	75.789,23	-9.180,11	-12%
2019	117.866,21	74.683,50	132.773,77	127.786,93	-14.907,55	-12%	75.071,43	40.000	69.664,86	71.110,95	5.406,57	7%
2020	121.430,83	98.564	120.450,95	120.121,27	979,89	1%	74.243,88	62.500	65.819,03	68.664,54	8.424,85	11%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En estas tablas quizás se puede observar de manera más sintética lo que venimos obteniendo como resultados. Las brechas económicas que afectan negativamente a los largometrajes dirigidos por mujeres, de manera más acentuada cuando referimos al momento de preselección. Todos los años, esta brecha se reduce cuando pasamos a los largometrajes seleccionados llegando incluso a invertirse en 2019 y 2020.

- Comparativa anual sobre el cargo de guion-

El patrón general que venimos observando coincide con los resultados que encontramos en este apartado. Por una parte, observamos crecimientos en las representatividades de largometrajes guionizados por mujeres desde 2017 hasta 2019, tanto en el apartado de preseleccionados como en seleccionados. Únicamente, esta representatividad se frena en 2020, disminuyendo hasta el mínimo de representatividad de un 22% en preseleccionados y 27% en seleccionados. Por otro lado, año tras año, los

largometrajes guionizados por mujeres puntúan representatividades superiores en la categoría seleccionados frente a los preseleccionados.

Tabla 59: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	24	15	64	103	23%	15%	62%	13	8	30	51	25%	16%	59%
2018	24	12	68	104	23%	12%	65%	15	6	31	52	29%	12%	60%
2019	29	15	63	107	27%	14%	59%	21	10	27	58	36%	17%	47%
2020	24	15	71	110	22%	14%	65%	13	8	27	48	27%	17%	56%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.813.215	1.632.125	7.849.877	12.295.217	23%	13%	64%	1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	27%	16%	57%
2018	2.687.465	1.586.000	8.754.006	13.027.471	21%	12%	67%	961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	25%	13%	61%
2019	3.626.520	1.744.377	8.302.304	13.673.201	27%	13%	61%	1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	36%	14%	50%
2020	2.910.158	1.741.532	8.561.650	13.213.340	22%	13%	65%	1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	30%	16%	53%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En cuanto a las cantidades solicitadas, los largometrajes de guion escrito por mujeres solicitan porcentajes menores o coincidentes con los porcentajes de representatividad con los que ellas aparecen. Finalmente, en cuanto a los porcentajes monetarios asignados estos largometrajes, observamos que en la mayoría de los años se repiten porcentajes superiores al porcentaje solicitado.

Si nos fijamos en estos mismos parámetros, pero en el caso de los largometrajes con ocupación mixta, vemos un caso similar. Los porcentajes de representatividad de estos títulos van aumentando año tras año y son porcentualmente superiores los que llegan a ser seleccionados que los preseleccionados. También tienden a solicitar importes inferiores, aunque los que llegan a seleccionados reciben importes superiores.

Que los largometrajes con liderazgo de mujeres y mixto mejoren en esta secuencia, por ende, significa que hay un detrimento sobre el otro tipo de liderazgo. Los dirigidos por hombres ostentan los porcentajes superiores de representatividad, año tras año, tanto en el momento de la preselección como en la selección. De igual manera, son el único

grupo que experimentan reducción porcentual en la categoría seleccionados frente a preseleccionados.

Tabla 60: Comparativa anual por momentos del proceso e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	117.217,29	108.808,33	122.654,33	119.371,039	-5.437,04	-4%	76.137,08	71.875,00	69.158,03	71.363,1961	6.979,04	9%
2018	111.977,71	1.321.66,67	128.735,38	125.264,144	-16.757,67	-13%	66.863,73	87.000,00	77.938,19	231.801,927	-11.074,46	-14%
2019	125.052,41	116.291,80	131.782,60	127.786,93	-6.730,19	-5%	70.086,00	57.525,20	76.939,89	204.551,089	-6.853,89	-9%
2020	121.256,58	116.102,13	120.586,62	120.121,27	669,96	1%	76.203,54	67.819,00	65.285,19	68.664,5417	10.918,35	14%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

-Comparativa anual sobre el cargo de producción-

Sobre el cargo de producción obtenemos que la representatividad de largometrajes producidos por mujeres en la sección de seleccionados es superior a los preseleccionados. Suelen pedir un porcentaje de fondo económico igual o menor a su porcentaje de representatividad y, en cuanto a los porcentajes del fondo económico asignados a los largometrajes seleccionados, los importes concedidos son superiores a los solicitados. Aspecto no coincidente respecto al liderazgo femenino es que, en vez de un aumento en la representatividad de estos títulos años tras año, más bien se observa un descenso de la misma.

En cuanto a la producción mixta, consiguen representatividades más altas que en el resto de cargos estudiados, guion o dirección. En producción, llegan a superar a los largometrajes con liderazgo masculino. Y si nos fijamos en los largometrajes de liderazgo masculino, vemos como el aumento de otros modelos de liderazgo hace que se reduzcan estos.

Tabla 61: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX

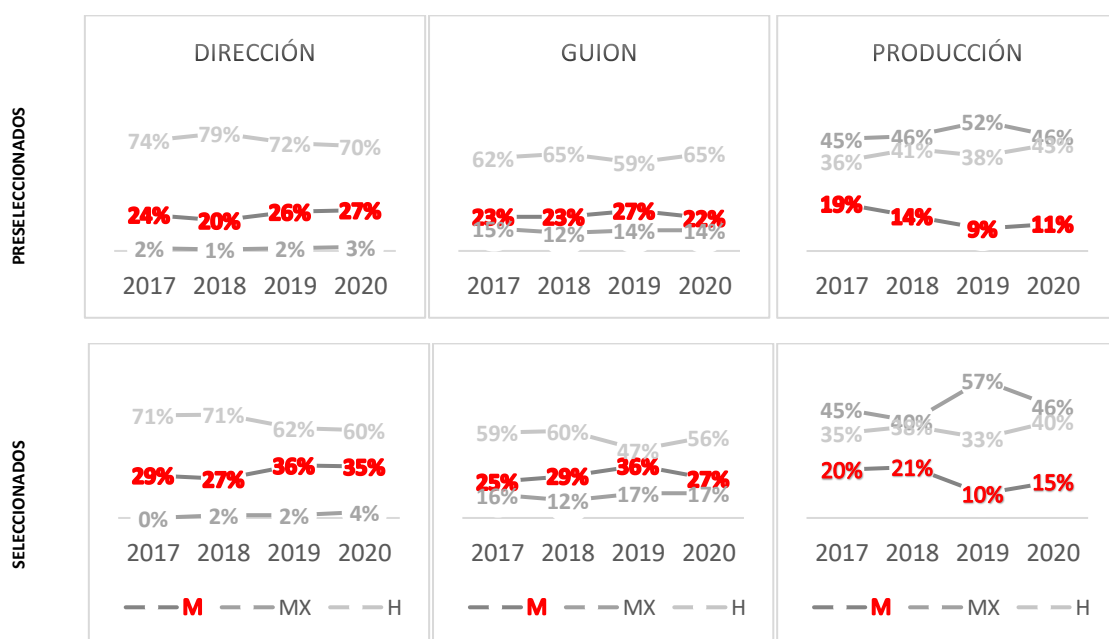
2017	20	46	37	103	19%	45%	36%	10	23	18	51	20%	45%	35%
2018	14	47	42	103	14%	46%	41%	11	21	20	52	21%	40%	38%
2019	10	56	41	107	9%	52%	38%	6	33	19	58	10%	57%	33%
2020	12	51	47	110	11%	46%	43%	7	22	19	48	15%	46%	40%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.376.744	5.614.096	4.304.377	12.295.217	19%	46%	35%	77.6120	1.637.324	1.226.079	3.639.523	21%	45%	34%
2018	1.549.600	6.145.945	5.190.326	12.885.871	12%	48%	40%	805.841	1.624.589	1.510.610	3.941.040	20%	41%	38%
2019	1.253.530	7.453.883	4.965.788	13.673.201	9%	55%	36%	356.863	2.152.120	1.615.452	4.124.435	9%	52%	39%
2020	1.422.495	6.087.889	5.702.956	13.213.340	11%	46%	43%	531.480	1.494.832	1.269.586	3.295.898	16%	45%	39%

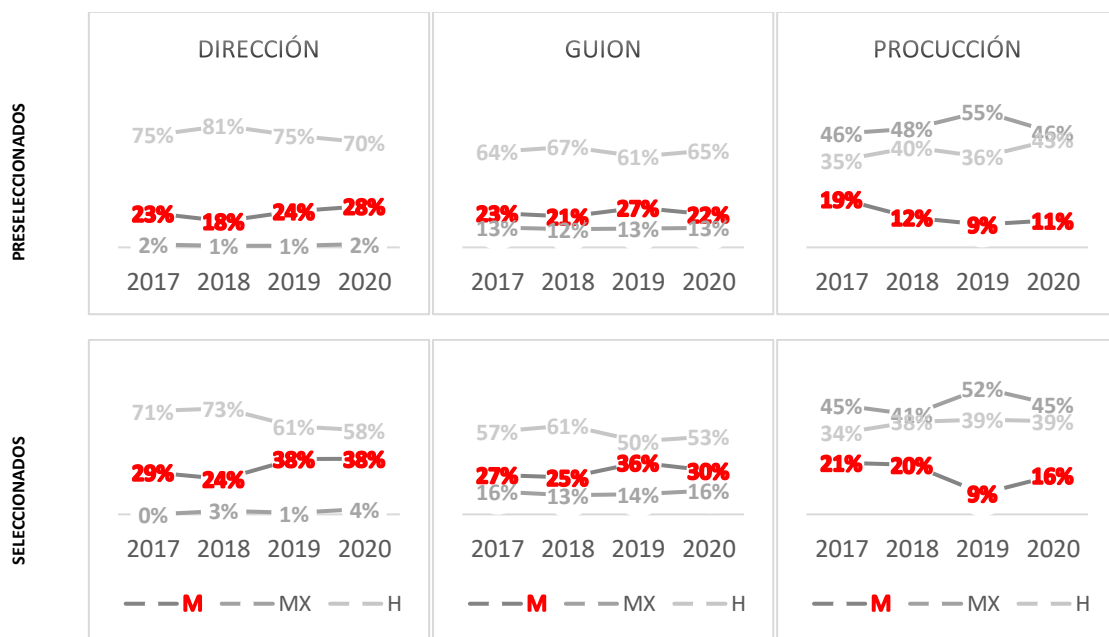
AÑO	PRESELECCIONADOS				DIF M-H	%DIF	SELECCIONADOS				DIF M-H	%DIF
	M	MX	H	TOTAL			M	MX	H	TOTAL		
2017	118.837,20	122.045,57	116.334,51	119.371,039	2.502,69	2%	77.612,00	71.188,00	68.115,50	71.363,1961	9.496,50	12%
2018	110.685,71	130.764,79	123.579,19	125.105,544	-12.893,48	-10%	73.258,27	77.361,38	75.530,50	75.789,2308	-2.272,23	-3%
2019	125.353,00	133.105,05	121.116,78	127.786,925	4.236,22	3%	59.477,17	65.215,76	85.023,79	71.110,9483	-25.546,62	-30%
2020	118.541,25	119.370,37	121.339,49	120.121,273	-2.798,24	-2%	75.925,71	67.946,91	66.820,32	21.0692,939	9.105,40	12%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

REPRESENTATIVIDAD / COPRODUCCIÓN



% DE ECONÓMICO / COPRODUCCIÓN



2.1. Línea de desarrollo IBERMEDIA, evolutivo desde 2017

IBERMEDIA ha financiado a través de esta línea de ayuda a 209 largometrajes al igual que en la línea de ayuda de coproducción. Sin embargo, el dinero otorgado en esta línea de desarrollo ha sido de 2.103.933 frente a los 15.000.896 dólares disponibles por la anterior. La línea de subvención al desarrollo de largometrajes obtiene un 12% del fondo común en esos cuatro años, por lo que identificamos una línea secundaria en cuanto a cantidades económicas otorgadas.

No obstante, a la fase de preseleccionados de la línea de desarrollo han llegado y han sido valorados un total de 650 largometrajes en cuatro años, cuyo importe de solicitud económica ha ascendido a 56.341,47 dólares. Podemos ver como desde 2017 hasta 2019 han ido aumentando los largometrajes preseleccionados, los seleccionados y las cantidades, tanto solicitadas como concedidas. Pero, en 2020, se produce un descenso en estas variables llegando a datos mínimos en proyectos seleccionados, aunque no en

las cantidades otorgadas. Es decir, 2020 es el año que menos largometrajes se han seleccionado, pero el importe otorgado y la media por largometraje solo se sitúa por debajo de la de 2019.

Tabla 62: Comparativa según momento del proceso e importes económicos.

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICITADO	MEDIA	LARGOS	IMP. OTORGADO	MEDIA
2017	175	2.335.482	13.345,61	59	472.730	8.012,37
2018	153	2.093.647	13.683,97	52	509.848	9.804,77
2019	193	2.822.342	14.623,53	55	610.506	11.100,11
2020	129	1.894.798	14.688,36	43	510.849	11.880,21
TOTAL	650	9.146.269	56.341,47	209	2.103.933	40.797,46051
MEDIA	162,5	2.286.567,25	14.085,3675	52,25	525.983,25	10.199,36513

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

A continuación, vamos a descubrir los datos bajo la perspectiva de género diferenciando por tipo de liderazgo tras los cargos de dirección, guion y producción.

- Comparativa anual sobre la línea de desarrollo según cargo de dirección-

A excepción de 2017, hay un porcentaje de títulos dirigidos por mujeres igual o superior en los proyectos seleccionados que preseleccionados. En 2018, por ejemplo, en la categoría de preseleccionados representaban un 31% llegando a un 40% en seleccionados. En este año, además, se llegan a conseguir porcentajes equitativos en cuanto a largometrajes con dirección exclusiva de ambos sexos.

En los títulos con dirección mixta, también identificamos un general aumento en los porcentajes en los proyectos seleccionados frente a los preseleccionados. En este caso las representatividades por año han experimentado un leve descenso cuyos mínimos se ubican en 2019 y 2020 con un 2% de representatividad en seleccionados. Y pese a que las representatividades en seleccionados son superiores también han ido descendiendo desde 2017, con un 5%, a 2020 con un 2%.

Los aumentos experimentados desde la categoría de preselección a selección de los casos anteriores apuntan a un detrimento porcentual que recae sobre la representatividad de los títulos dirigidos por hombres. Pese a estos descensos porcentuales continúan ostentando las representatividades más altas. Por ejemplo, en 2017 se corresponden con un 69% de seleccionados y en 2020, con un 60%. Estos descensos permiten acercarse a una distribución porcentual más equitativas en base al sexo.

Tabla 63: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	47	6	122	175	27%	3%	70%	15	3	41	59	25%	5%	69%
2018	47	5	101	153	31%	3%	66%	21	2	29	52	40%	4%	56%
2019	70	3	120	193	36%	2%	62%	20	2	33	55	36%	4%	60%
2020	42	2	85	129	33%	2%	66%	16	1	26	43	37%	2%	60%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En cuanto a la solicitud y concesión de importes económicos, esta línea de ayuda ha ido incrementando sus cuantías en las solicitudes, pero también donde es más importante, en las concesiones. Este dato no se ve fácilmente a simple vista en los importes totales, pero sí cuando tenemos en cuenta el número de largometrajes por sección. De media, por ejemplo, en la categoría de seleccionados se ha pasado de 8.012,37 dólares otorgados por largometraje en 2017 a 11.880,21 en 2020.

Tabla 64: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	614.764	85.489	1.635.229	2.335.482	26%	4%	70%	126.262	21.093	325.375	472.730	27%	4%	69%
2018	632.539	67.104	1.394.004	2.093.647	30%	3%	67%	215.201	24.640	270.007	509.848	42%	5%	53%
2019	966.596	53.064	1.802.682	2.822.342	34%	2%	64%	208.217	40.142	362.147	610.506	34%	7%	59%
2020	589.801	24.502	1.280.495	1.894.798	31%	1%	68%	190.386	7.000	313.463	510.849	37%	1%	61%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Este aumento de importes solicitados y concedidos por largometrajes repercute en cuanto a la ocupación de la dirección. En 2017 y 2018 los largometrajes liderados por mujeres solicitaban cantidades, de media, inferiores a los liderados por hombres. No obstante, al llegar a los seleccionados damos cuenta de que estos porcentajes de diferencia no solo se reducen, sino que se invierten, pasan de ser negativos a positivos, obteniendo cantidades superiores a los liderados por hombres. En 2019 y 2020 no se reproduce el caso anterior, pero la brecha económica entre preseleccionados y seleccionados se reduce de un -8% y -7% a un -5% en 2019 y de un -7% a un -1% en 2020.

Tabla 65: Comparativa anual por momentos del proceso e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS					%DIF	SELECCIONADOS					%DIF
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H		M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	
2017	13.080,09	14.248,17	13.403,52	13.345,61	-323,43	-2%	8.417,47	7.031	7.935,98	8.012,37	481,49 €	6%
2018	13.458,28	13.420,80	13.802,02	13.683,97	-343,74	-2%	10.247,67	12.320	9.310,59	9.804,77	937,08 €	10%
2019	13.808,51	17.688,00	15.022,35	14.623,53	-1.213,84	-8%	10.410,85	20.071	10.974,15	11.100,11	-563,30 €	-5%
2020	14.042,88	12.251,00	15.064,65	14.688,36	-1.021,77	-7%	11.899,13	7.000	12.056,27	11.880,21	-157,14 €	-1%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Comparativa anual sobre la línea de desarrollo según cargo de guion-

La representatividad de títulos preseleccionados con guion de mujeres viene experimentando un aumento de representatividad lento pero estable. Esta representatividad parte del 30% en el 2017 y llega a un 33% en 2020. En cuanto a los largometrajes que llegan a ser seleccionados, a excepción de 2019, los porcentajes de representatividad son superiores a los de partida.

Los largometrajes con guion compartido experimentan un aumento año tras año en los dos momentos del proceso, y coincidiendo en que las representatividades son superiores en los porcentajes que llegan a ser seleccionados. Por ejemplo, en 2020, han llegado a alcanzar una representatividad del 12% en preseleccionados y un 21% de representatividad en los que han recibido subvención.

Finalmente, los largometrajes de guion masculino van reduciendo sus porcentajes de representatividad año tras año y de preseleccionados a seleccionados. Por ejemplo, en los largometrajes seleccionados partían de una representatividad del 62% en 2017 y en 2020 representan un 55%. En cuanto a los seleccionados, los porcentajes han ido desde un 58% a un 44% en el último año.

Tabla 66: Comparativa anual por momentos del proceso y representatividades.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	53	14	108	175	30%	8%	62%	19	6	34	59	32%	10%	58%
2018	47	12	94	153	31%	8%	61%	22	5	25	52	42%	10%	48%
2019	63	17	113	193	33%	9%	59%	16	7	32	55	29%	13%	58%
2020	43	15	71	129	33%	12%	55%	15	9	19	43	35%	21%	44%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Si comparamos los porcentajes de representatividad de los largometrajes seleccionados con el porcentaje sobre el total de los importes solicitados, observamos como los liderados por mujeres solicitan fondos inferiores al porcentaje de representatividad, factor que levemente ha ido aumentando de año en año. Los otros tipos de liderazgos, o bien mantienen o aumentan los porcentajes en esta comparativa histórica.

Pasando a fijarnos en los importes, observamos en la segunda tabla que la diferencia entre los importes solicitados por los largometrajes con guion de mujeres es inferior a los escritos por hombres. Pero, además, esta diferencia se está intensificando años tras año, pasando de una brecha en 2017 de -1% a un -7% en 2020. Si pasamos a fijarnos en los resultados obtenidos sobre los largometrajes seleccionado, observamos que esta brecha no se reduce, sino que se intensifica en tres de los cuatro años estudiados.

Tabla 67: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

PRESELECCIONADOS

SELECCIONADOS

AÑO	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	703.118	186.945	1.445.419	2.335.482	30%	8%	62%	161.534	60.492	325.375	472.730	34%	13%	69%
2018	637.210	170.602	1.285.871	2.093.647	30%	8%	61%	226.872	55.889	270.007	509.848	44%	11%	53%
2019	891.537	246.545	1.684.260	2.822.342	32%	9%	60%	173.630	81.928	354.948	610.506	28%	13%	58%
2020	595.878	245.553	1.053.367	1.894.798	31%	13%	56%	167.386	106.991	236.472	510.849	33%	21%	46%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	13.266,38	13.353,21	13.383,51	13.345,61	-117,13	-1%	8.501,79	10.082	9.569,85	8.012,37	-1.068,06	-13%		
2018	13.557,66	14.216,83	13.679,48	13.683,97	-121,82	-1%	10.312,36	11.177,80	10.800,28	9.804,77	-487,92	-5%		
2019	14.151,38	14.502,65	14.904,96	14.623,53	-753,57	-5%	10.851,88	11.704	11.092,13	11.100,11	-240,25	-2%		
2020	13.857,63	16.370,20	14.836,15	14.688,36	-978,53	-7%	11.159,07	11.887,89	12.445,89	11.880,21	-1.286,83	-12%		

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Comparativa anual sobre la línea de desarrollo según cargo de producción-

En cuanto al cargo de producción partimos señalando que nos encontramos ante el primer cargo con porcentajes de mujeres tan altos. Estos porcentajes se encuentran en términos equitativos en la mayoría de los casos y años. Y, a excepción de 2017, también han aumentado su representatividad en los seleccionados frente a los preseleccionados, localizando sus porcentajes más altos en 2020.

Los largometrajes con producción mixta también han experimentado un crecimiento de representatividades en estos cuatro años llegando a máximas, en 2020, del 16% en preseleccionados o 14% en seleccionados. De nuevo estos aumentos son absorbidos por los largometrajes producidos por hombres mermando sus representatividades llegando a un mínimo histórico del 33% en los largometrajes seleccionados.

Tabla 68: Comparativa anual por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	72	3	100	175	41%	2%	57%	20	0	39	59	34%	0%	66%
2018	65	16	72	153	42%	10%	47%	25	6	21	52	48%	12%	40%

2019	69	1	123	193	36%	1%	64%	19	1	35	55	36%	1%	64%
2020	60	21	48	129	47%	16%	37%	23	6	14	43	53%	14%	33%

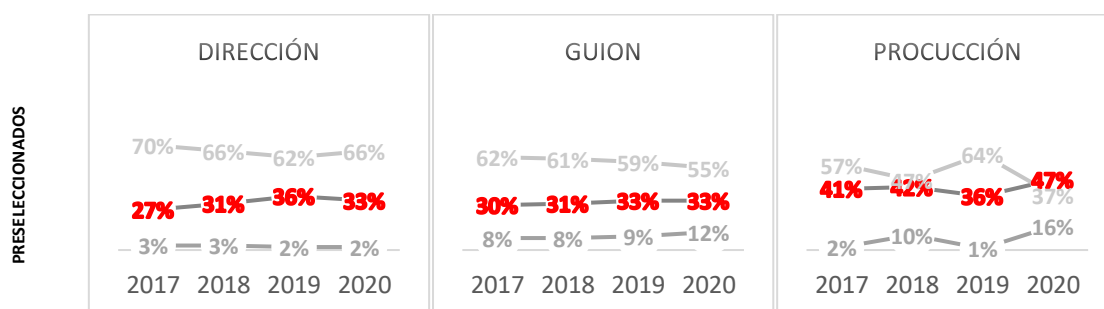
AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	963.452	39.053	1.332.977	2.335.482	41%	2%	57%	186.092	----	361.309	472.730	39%	0%	76%
2018	874.153	224.647	994.883	2.093.647	42%	11%	48%	257.066	63.736	231.966	509.848	50%	13%	45%
2019	1.067.831	1.500	1.739.511	2.822.342	38%	0%	62%	207.585	15.000	387.921	610.506	34%	2%	64%
2020	860.829	274.427	759.532	1.894.798	45%	14%	40%	257.160	75.182	178.507	510.849	50%	15%	35%

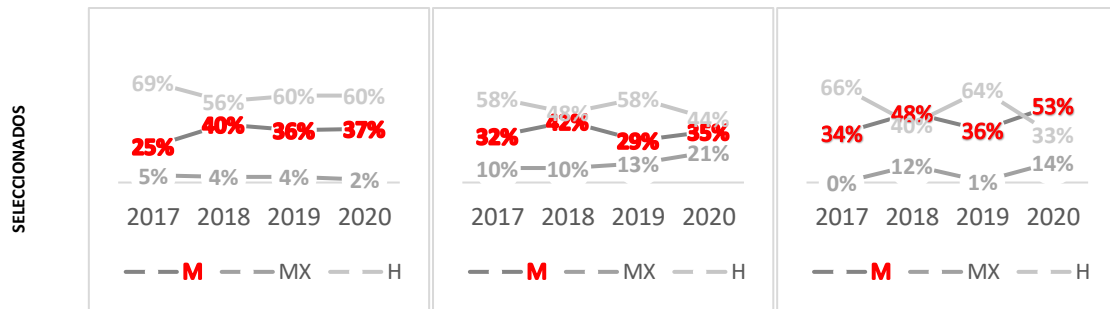
AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	13.381,28	13.017,67	13.329,77	13.345,61	51,51	0%	9.304,60	----	9.264,33	8.012,37	40,27	0%
2018	13.448,51	14.040,44	13.817,82	13.683,97	-369,31	-3%	10.282,64	10.622,67	11.046,00	9.804,77	-763,36	-7%
2019	15.475,81	1.500	14.142,37	14.623,53	1.333,45	9%	10.925,53	15.000	11.083,46	11.100,11	-157,93	-1%
2020	14.347,15	13.067,95	15.823,58	14.688,36	-1.476,43	-9%	11.180,87	12.530,33	12.750,50	11.880,21	-1.569,63	-12%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

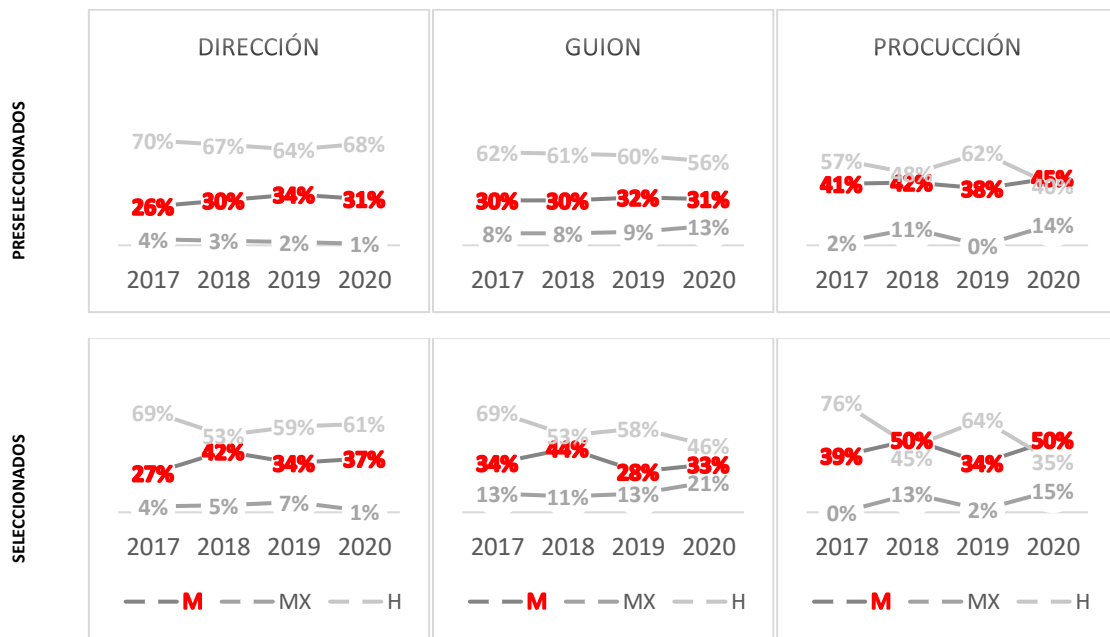
En cuanto a los resultados económicos observamos que, pese a las altas representatividades de mujeres en el cargo, los importes económicos solicitados son inferiores a los de producción masculina. Esta diferencia además se está identificando. En el apartado de largometrajes preseleccionados esta brecha partía de un 0% en 2017 y ha llegado a un -9% en 2020. Además, en este caso, las brechas son mayores en el apartado de seleccionados respecto al de preseleccionados. Por ejemplo, en 2020 se acentúa de un -9% a un -12%.

REPRESENTATIVIDAD / DESARROLLO





% DE ECONÓMICO / COPRODUCCIÓN



OBJETIVO 5:

LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES QUE HAYAN SIDO COMPRADOS O COPRODUCIDOS POR TELEVISIONES GENERALISTAS. EVOLUTIVO 2015-2020.

Las televisiones generalistas juegan un papel fundamental como agentes que fomentan la producción de largometrajes españoles. Por ello, en todos los informes CIMA, seguimos observando si estos organismos incluyen la perspectiva de género como principio rector de sus cadenas y, por tanto, de las acciones que devienen de las mismas.

El objetivo concreto se traduce en conocer cuántos largometrajes de los comprados o coproducidos por estas cadenas están liderados por mujeres en el cargo de dirección. Las televisiones generalistas incluidas en el estudio son Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, como empresas de gestión privada; y Televisión Española, como cadena pública.

Los largometrajes que computan en este objetivo son aquellos que han sido comprados o coproducidos en el ejercicio de 2020, independientemente de su estreno. Las fuentes utilizadas para la obtención de los datos son diversas. En los casos de Mediaset España/Telecinco Cinema Y RTVE, han sido las propias cadenas quienes han ofrecido los datos. En el caso de ATRESMEDIA, hemos recurrido al contenido publicado en su página web ante ausencia de respuesta a la colaboración de la investigación.

Asumimos pues que en este último caso pueda existir alguna variación de datos, pero este posible margen es asumido desde el principio de que lo que no se nombra no existe. Es decir, si no aparece publicitado, no está siendo reconocido por la cadena y no se está beneficiando del soporte publicitario que marca una fuerte diferencia con los no apoyados por estas cadenas televisivas.

En un último apartado del objetivo, se procede a continuar el histórico de datos que venimos recogiendo en los informes CIMA anteriores. En concreto este objetivo cuenta con datos que comprenden desde 2015 a 2020.

I. Resultados y análisis de datos 2020

Las televisiones generalistas estudiadas han apoyado a través de la compra de derechos o coproducción un total de 56 largometrajes en 2020. Telecinco Cinema ha apoyado cuatro largometrajes, Atresmedia Cine un total de 6 y RTVE 46. De este total de largometrajes encontramos 16 títulos con presencia de mujeres en el cargo de dirección frente a 40 liderados por hombres. En términos porcentuales, referimos a un 29% de largometrajes liderados por mujeres y un 71% con liderazgo de hombres.

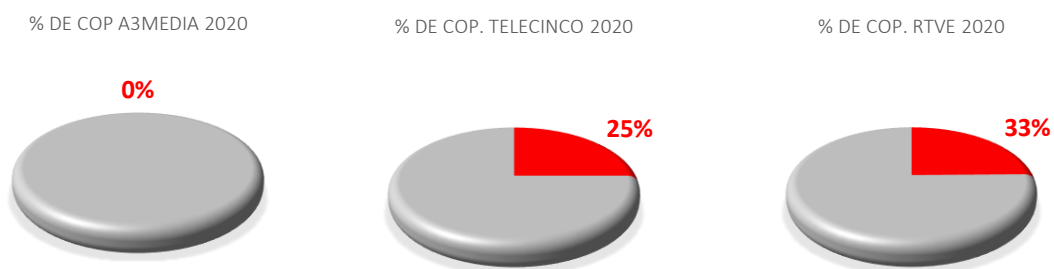
Tabla 69. Resultados de la compra y coproducciones de las televisiones generalistas: según cargo de dirección por sexo

2020	M	H	T	M%	H%
ATRESMEDIA	0	6	6	0%	100%
TELECINCO	1	3	4	25%	75%
RTVE	15	31	46	33%	67%
TOTAL	16	40	56	29%	71%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Centrándonos en los resultados por cadena, obtenemos que una de ellas no ha apoyado ningún título de dirección de mujeres en 2020. Esta cadena es Atresmedia que ha apoyado seis títulos dirigidos por hombres. Telecinco Cinema, ha apoyado un largometraje con dirección de mujer de los cuatro en los que interviene, traducándose en un 25%. TVE se presenta como cadena con el respaldo más alto a títulos dirigidos por mujeres, ya que ha apoyado a 15 de los 46 proyectos comprados. Esto supone un 33% de representatividad total.

Los resultados apuntan a dinámicas de compra o coproducción de largometrajes masculinizadas, en base a los porcentajes de representatividad obtenidos tras el estudio de las diferentes televisiones generalistas. Dinámicas masculinizadas, cuyo respaldo a títulos dirigidos por mujeres no procede de todas las cadenas.



RTVE, como cadena pública, debiera de trabajar en una distribución de recursos más equitativo, o bien dirigir sus acciones a aquellas realidades del sector que de forma constatada se encuentren en desventaja dentro del mismo. Señalar además que, como mínimo, podría regirse por los criterios de equidad fijados en la ley de igualdad.

Por otro lado, estas exigencias también interpelan a las cadenas privadas, pues no son ajenas ni están exentas de cumplir las recomendaciones de las leyes. Y finalmente señalar, precisamente, que en la elaboración de las diferentes leyes se puede, y se deben incluir, los principios rectores de la igualdad de oportunidades. Y dentro del desarrollo de estos marcos legislativos, también se puede y se deben utilizar mecanismos de corrección social cuando de sobra se constatan datos que señalan una situación de desigualdad que hacen que las mujeres no accedan, en igualdad de oportunidades, allá donde sí acceden los hombres.

La Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, indica que las empresas prestadoras del servicio de comunicación audiovisual han de destinar un porcentaje de sus ingresos a la producción europea. El 5% en los casos de empresas de gestión privada y un mínimo del 6% en el caso de empresas de gestión pública. Dentro de estos importes, las empresas privadas han de destinar un 60% a la producción de películas cinematográficas y, en el caso de las de titularidad pública, el porcentaje asciende al 75%.

Es decir, si hay una ley que obliga a las cadenas a destinar porcentajes de beneficios a la producción cinematográfica, dicha ley podría orientar o dirigir dichas partidas económicas a través de unos criterios mínimos de reparto con perspectiva de género. Es decir, que de los márgenes de beneficio privado también puedan y deban beneficiarse los largometrajes liderados por mujeres.

Esta cuestión resulta necesaria ya que, como comprobaremos a continuación en el histórico, esta dinámica masculinizada de apoyo por parte de las principales televisiones está enraizada en el tiempo que señala una cultura masculinizada de negocio. Y ya no solo resulta una cuestión necesaria sino de urgencia, puesto que en la actualidad se está gestando una nueva Ley de Comunicación Audiovisual en la que, en principio, no ve oportuno el legislador incluir cláusulas para el fomento de la igualdad solicitadas, explícitamente, por asociaciones como CIMA.

Ante los siguientes datos acumulados desde 2015, que constatan una pauta de masculinización en la compra o coproducción de largometrajes, rechazar la inclusión de acciones positivas es una manera legal de perpetuar la desigualdad de género teniendo

además casos de buenas practicas donde se refleja el impacto positivo de dichas medidas.

II. Histórico sobre la compra y coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas.

Dando continuidad a los Informes CIMA anteriores, incorporamos los resultados referentes al año 2020 consiguiendo así un intervalo temporal con origen en 2015 que suma un periodo temporal de seis años.

Tabla 70. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

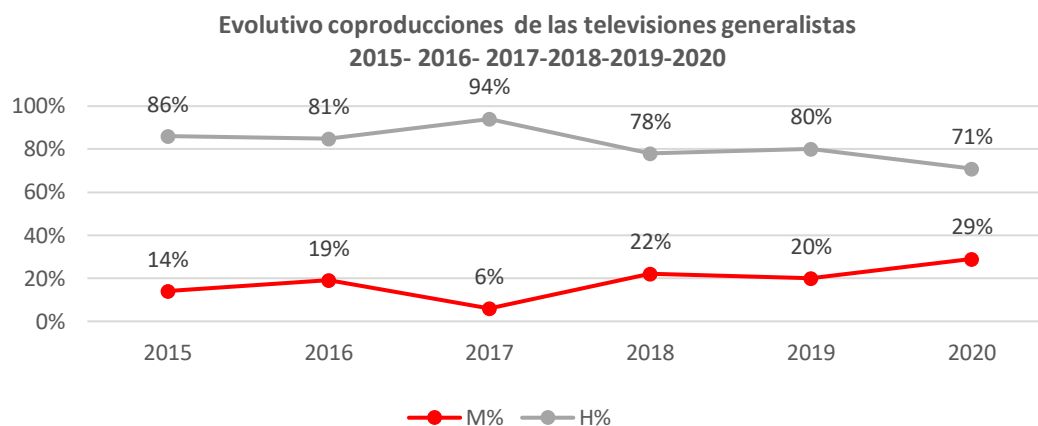
	M	H	T	M%	H%
2020	16	40	56	29%	71%
2019	10	39	49	20%	80%
2018	13	46	59	22%	78%
2017	3	44	47	6%	94%
2016	10	44	54	19%	81%
2015	6	38	44	14%	86%
TOTAL	58	251	309	19%	81%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los resultados totales señalan que un 19% de estos títulos en seis años han sido dirigidos por mujeres, frente al 81% que han sido dirigidos por hombres. Es decir, de los 309 largometrajes de la muestra, 58 corresponden a un liderazgo de mujeres y 251 a un liderazgo de hombres.

Prestando atención a los diferentes años observamos que, a excepción de 2017 cuando los largometrajes dirigidos por mujeres presentaron datos mínimos, desde 2015 han ido creciendo progresivamente hasta llegar en 2020 a representar un 29% del total. Los largometrajes con dirección de mujeres han ido creciendo lenta pero progresivamente, pero pese al crecimiento, identificamos este apoyo por parte de las televisiones

generalistas insuficiente, ya que queda alejado de términos equitativos entendidos desde la promoción de la igualdad en el sector cinematográfico.



También es interesante revisar el histórico sobre la compra de derechos o coproducciones de largometrajes según la cadena televisiva, desde donde podemos tomar el pulso individual de cada cadena con respecto a su compromiso por la promoción de la igualdad.

En este histórico descubrimos, por ejemplo, que Telecinco ha apoyado en 6 años dos títulos dirigidos por mujeres. Únicamente en 2018 y 2020. Lo cual resulta de una representatividad de liderazgo femenino total del 7% frente a 93% de masculino. Aplicando el modelo interpretativo sobre intervalos porcentuales de representatividad al que recurriamos en el objetivo uno, indicaríamos porcentajes de amplia masculinización.

Atresmedia alcanza datos algo más elevados que Telecinco Cinema, en concreto, una distancia de 1 puntos porcentuales. En total esta cadena ha respaldado un 8% de largometrajes dirigidos por mujeres en seis años. A diferencia de la primera cadena, Atresmedia ha apoyado el cine dirigido por mujeres en tres de los seis años estudiados. Es decir, Atresmedia en 2019 y 2020 (también en 2017) ha apoyado un 0% de títulos dirigidos por mujeres.

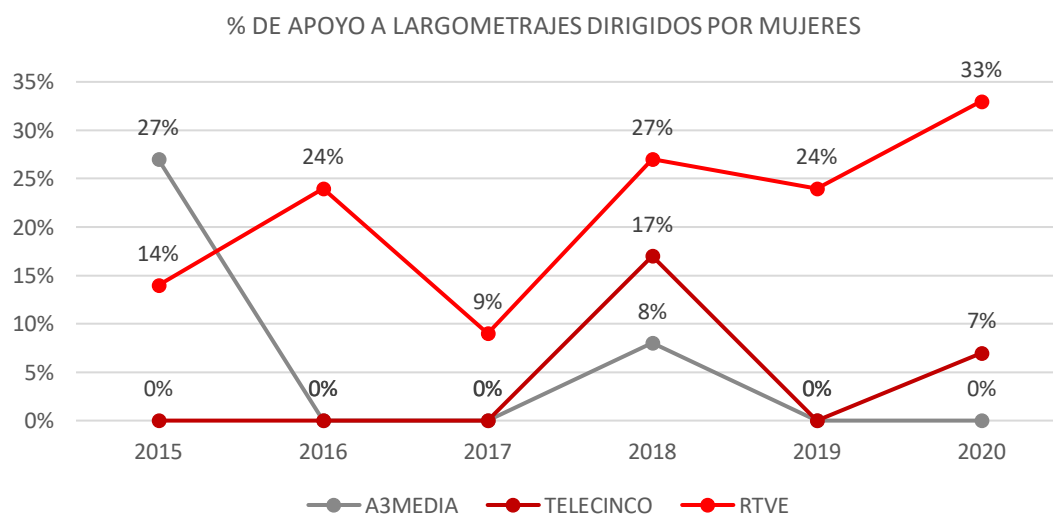
Tabla 71. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas.

AÑO	ATRESMEDIA CINE					TELECINCO CINEMA					RTVE				
	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%
2020	0	6	6	0%	100%	1	3	4	25%	75%	15	31	46	33%	67%
2019	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	10	32	42	24%	76%
2018	1	11	12	8%	92%	1	5	6	17%	83%	11	30	41	27%	73%
2017	0	10	10	0%	100%	0	5	5	0%	100%	3	29	32	9%	91%
2016	1	13	13	8%	100%	0	5	5	0%	100%	8	26	34	24%	76%
2015	2	4	5	40%	80%	0	4	4	0%	100%	5	30	35	14%	86%
TOTAL	4	48	50	8%	96%	2	25	27	7%	93%	52	178	230	23%	77%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Las cadenas de carácter privado coinciden en que los años 2017 y 2019 no han apoyado a ningún título con dirección de mujeres. La única cadena que ha apoyado de manera continua largometrajes liderados por mujeres es TVE, que partía además del apoyo del 14% en 2015 y ha llegado, en 2020, a un 33% de representatividad total.

La lectura positiva del histórico recae en que, en los tres últimos años, los porcentajes de representatividad de títulos dirigidos por mujeres son superiores a los años anteriores y manifiestan un crecimiento progresivo desde entonces. Pero como vemos este crecimiento no lo propician todas las cadenas y los porcentajes de apoyo a través de este sistema de financiación siguen siendo masculinizados.



Por una parte, RTVE como cadena de gestión pública debería regirse estrictamente por los porcentajes referidos en la ley de igualdad, pero de igual manera debería ser exigido a las televisiones de gestión privada. Debería de ser exigido ya que, al igual que están obligadas a destinar un tanto por ciento de sus beneficios anuales al apoyo del sector cinematográfico, dicha ordenanza debería explicitar y asegurar que el reparto económico garantice la igualdad de oportunidades, como ya se ha indicado anteriormente.

Para ello sería necesaria una buena implementación de mainstreaming de género en toda política pública, cuestión que también aparece en la ley de igualdad, y que permite implementar cláusulas para el fomento de la igualdad de género, como las acciones positivas y, por otro lado, está la sujeción a los presupuestos con perspectiva de género. Es decir, que herramientas legales no faltan para que organismos, tanto públicos como privados, se adhieran a la promoción de igualdad. Lo que parece entonces ocurrir, es que falta voluntad por las partes vinculantes.

III. Conclusiones generales sobre los aspectos económicos y el liderazgo de mujeres en los largometrajes españoles.

- En 2020, los largometrajes que cuentan con mujeres tras el cargo de dirección suponen un 19% del total, los de liderazgo compartido representan un 5% y los dirigidos por hombres el 67% restante. En los largometrajes dirigidos por mujeres se ha reconocido un -51% en sus costes, en comparación con los largometrajes liderados por hombres. Sobre el análisis por tipo de largometraje, obtenemos que la

representatividad de títulos liderados por mujeres es mayor donde menores son los costes medios (Documental) y es donde además se localiza la brecha económica más reducida. Año tras año se mantiene como constante que los largometrajes dirigidos por hombres puntúan costes superiores a los dirigidos por mujeres. De media, en los 10 años estudiados, obtenemos que la diferencia de dichos costes se fija en un -47%. En el último año estudiado, 2020, las medias de ambos tipos de largometrajes experimentan un descenso histórico en costes medios.

- Los títulos liderados por mujeres son más numerosos en las ayudas selectivas que en las ayudas generales. Por otra parte, en ambas ayudas, los largometrajes con mujeres tras los diferentes cargos representan porcentajes superiores en las concesiones que en las solicitudes y han obtenido importes superiores a los liderados por hombres a excepción del cargo de producción donde han obtenido importes inferiores. Identificamos también que cuando los largometrajes liderados por mujeres obtienen importes superiores, el porcentaje que representa esa diferencia es inferior al representado cuando la brecha es negativa para las mujeres. En el histórico, además observamos que las brechas positivas para el liderazgo de mujeres se acercan rápidamente a parámetros equitativos con el paso de los años.

Siguen resaltando los altos niveles porcentuales de representatividad de mujeres que aparecen tras el cargo de producción en los dos modelos de ayudas estatales estudiados. Se recomienda su estudio en profundidad ya que la principal hipótesis barajada tras estos años de estudio y resultados paralelos sobre la representatividad por sexo tras el cargo de producción estarían apuntando a un posible fraude dentro del baremo que trata de fomentar la igualdad.

- Como resultado del estudio de aproximación a las ayudas autonómicas, tanto de 2019 como de 2020, obtenemos datos que apuntan a que aquellas comunidades que incluyen baremos para el fomento de la igualdad en sus convocatorias obtienen superiores representatividades de títulos liderados por mujeres y brechas económicas inferiores frente a las comunidades que no los incluyen. También concluimos que quedarse en estudios de aproximación no es lo deseable, pero para ello se necesita el compromiso en firme de colaboración, o bien la publicación de datos segregados por sexo en soportes de libre acceso y consulta, por parte de las comunidades autónomas.

- Sobre IBERMEDIA podemos concluir que hay porcentajes inferiores de títulos dirigidos por mujeres en la línea de coproducción respecto a la de desarrollo donde son, año tras año, algo más superiores. También se ha constatado que, año tras año, los títulos liderados por mujeres son superiores en el momento de selección que en el de preselección y que las brechas económicas, aunque superiores en la línea de desarrollo, tienden en términos generales a su reducción y llegando a convertirse positivas para estas. Finalmente, otra pauta identificada señala que, en estos años, los largometrajes liderados por mujeres han tendido a solicitar importes medios inferiores mientras que los liderados por hombres históricamente han sido superiores a la media. En los últimos años, esto está cambiando, pasando a solicitar datos más ajustados a la media o superiores.
- Y finalmente, tras el estudio de otro modelo de financiación de gran proyección, como es la compra o coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas; obtenemos que, en 2020, un 29% de estos títulos están liderados por mujeres. Este porcentaje lo sustentan RTVE con un 33% de largometrajes liderados por mujeres en el total de sus compras y Telecinco Cinema, con un 25% de su total. Atresmedia, muestra un 0%. No obstante, en el histórico que data de 2015, solo RTVE ha incluido un apoyo constante a dichos largometrajes. Pese a ello, estos modelos de financiación de largometrajes a través de las televisiones generalistas continúan estando masculinizados.

Capítulo 3

La representatividad de las mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos:

Premios y Festivales

Para estudiar el reconocimiento público se ha hecho una selección de Premios y Festivales. La diferencia entre estos dos tipos de reconocimiento recae en su carácter directo o indirecto. En el primero de ellos, se reconoce a la persona en sí misma, a su trayectoria, su aporte al sector, etc. Es un reconocimiento directo y personal. En los festivales se reconoce un producto final y concreto, se reconoce a la persona, pero de manera indirecta y puntual, a través del trabajo realizado en un largometraje concreto.

En los festivales se estudian únicamente las Secciones Oficiales, computando las categorías que hacen alusión a la película en términos generales y a los cargos concretos de dirección y guion. Es decir, cuando el reconocimiento recae sobre el largometraje en términos generales, como pueden ser los premios a Mejor Película, Premio del Jurado o del Público, se computa el sumatorio de las personas que trabajan en dirección y guion. Cuando el reconocimiento recae sobre un cargo concreto, dirección o guion, se computa únicamente el personal que desarrolla dicho cargo en el largometraje. En los premios ocurrirá lo mismo. Al cómputo total únicamente pasan aquellas personas que hayan sido reconocidas por los cargos de dirección o guion.

Continuando con la acotación del objeto de estudio indicar que, en los festivales nacionales e internacionales, únicamente ingresan los datos de las películas con nacionalidad española. En el caso de los festivales nacionales sólo se incluyen los largometrajes premiados mientras que, en los internacionales, se incluye tanto el hecho de ser seleccionado, como ser premiado, debido a la dificultad añadida de la internacionalización.

La muestra queda conformada por 23 tipos de reconocimientos públicos: tres premios de carácter nacional y 20 festivales, de los cuales seis son de ámbito nacional y 14 de ámbito internacional. Finalmente, indicar que el año de estudio que aquí se incluye como central es el 2020. Posteriormente, al igual que en objetivos anteriores, pondremos estos resultados en relación con los obtenidos en los anteriores informes CIMA; dando un intervalo temporal de 6 años consecutivos de resultados obtenidos con los mismos criterios.

Finalmente aludir a que continuamos trabajando con una metodología cuantitativa con perspectiva de género que también es compartida por los informes anteriores a fin de poder acumular datos comparables. La fuente de datos en este objetivo son las páginas webs de las propias instituciones responsables de la organización de los premios y festivales.

Premios de carácter nacional	Festivales Nacionales	Festivales Internacionales
-Premio Nacional de Cinematografía.	-Festival Internacional de Cine de Gijón	-Festival Internacional de Cine de Berlín
-El Goya de Honor	-Festival de Málaga Cine Español	-Festival Internacional de Cine de Venecia
-La Medalla de Oro de la Academia de Cine	-Festival Internacional de Cine de San Sebastián	-Festival Internacional de Cine de Busan
	-Festival de Cine Europeo de Sevilla	-Festival de Cine de Sundance
	-Festival de Cine de Sitges/ Festival internacional de cinema fantàstic de Catalunya	-Festival de Cine de Mar de Plata
	-Semana Internacional de Cine de Valladolid o La Seminci	-Festival de Cine de Tokio
		-Festival de Cannes
		-Festival Internacional de Cine de Toronto
		-Festival Internacional de Cine de Locarno,
		-Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy
		-Festival Internacional de Cine de Róterdam
		-Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam
		-Festival Internacional de cine de Miami
		-Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary.

I. La representatividad de las mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: Premios y Festivales 2020.

1. Premios de carácter nacional

El Premio Nacional de Cinematografía 2020 ha recaído sobre Isabel Coixet: Directora, Guionista y Productora. El Goya de Honor ha reconocido la trayectoria de Ángela Molina: actriz. Y la Medalla de Oro de la Academia no ha sido otorgada en 2020.

Por tanto, el 100% del reconocimiento a través de los premios nacionales han recaído exclusivamente sobre mujeres. No obstante, incluyendo únicamente los cargos profesionales de dirección y/o guion, los resultados se reducen de dos mujeres a una. Pese a ello el porcentaje total, al no haber hombres premiados en esta edición, se mantiene en un 100% de mujeres reconocidas por los cargos de dirección y/ guion 2020 en los premios nacionales.

Tabla 72. Resultados generales segregados por sexo de los premios de carácter nacional en 2020: dirección y guion.

	M	H	T	%M	%H
PREMIO NACIONAL DE CINEMATOGRAFÍA	1	0	1	100%	0%
GOYA DE HONOR	0	0	0	0%	0%
MEDALLA DE ORO DE LA ACADEMIA	-	-	-	-	-
TOTAL	1	0	1	100%	0%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Como se ha señalado en la introducción, la especificidad de estos premios nacionales recae en es que son nominativos. Recaen sobre una persona concreta, por su aporte al sector. Pero dicho aporte es también diverso en oficios. Por ello desde hace unos años nos detenemos, en concreto, en el estudio del histórico de estos premios con el objetivo de conocer, no sólo si las mujeres son reconocidas en ellos, sino identificar por qué cargos lo son.

1.1.Resultados y comparativa histórica: Premios de carácter nacional y la representatividad de mujeres por cargos premiados.

El intervalo temporal incluye desde 1980 hasta el año 2020. No todos los premios comenzaron a celebrarse en esta fecha, pero sí el primero de ellos que fue el Premio Nacional de Cinematografía. El Goya de Honor data de 1986. La Medalla de Oro

comienza a otorgarse en 1991 y en el 1996, coincidiendo con el centenario del cine, otorga de manera excepcional 46 medallas y también, de manera excepcional, no se ha otorgado en 2020.

Tabla 73. Histórico de Premios Nacionales desagregado por sexo y principales cargos

CARGO	DIRECCIÓN Y/O GUIÓN				CARGO ACTORAL				OTROS CARGOS			
	M	%M	H	% H	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
PREMIO NACIONAL	2	17%	23	62%	7	58%	8	22%	3	25%	6	16%
MEDALLA DE ORO	0	0%	14	25%	17	81%	7	13%	4	19%	34	62%
GOYA HONOR	1	13%	15	56%	7	88%	7	26%	0	0%	5	19%
TOTALES	3	7%	52	44%	31	76%	22	18%	7	17%	45	38%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Como dato a señalar dentro de los diferentes premios, observamos que la Medalla de Oro nunca ha recaído sobre directoras o guionistas, aunque también coincide con el porcentaje más bajo de reconocimiento análogo masculino y con el menor porcentaje a actores de este mismo sexo. Por otra parte, El Goya de Honor en cuanto a reconocimiento de mujeres obtiene el porcentaje más alto sobre el cargo actoral, con un 88%, y el más bajo, un 0%, al reconocimiento de mujeres fuera de las áreas de dirección, guion o interpretación.

Continuamos con el estudio de los premios y nos centramos en la variable de cargo único o cargo múltiple por el cual se da el reconocimiento. Es decir, si el reconocimiento al aporte de la persona premiada se sustenta en un único cargo de desarrollo profesional o en más de uno.

Tabla 74 Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple.

	MUJERES				HOMBRES			
	1carg	%1carg	+1	%+1carg	1carg	%1carg	+1	%+1carg

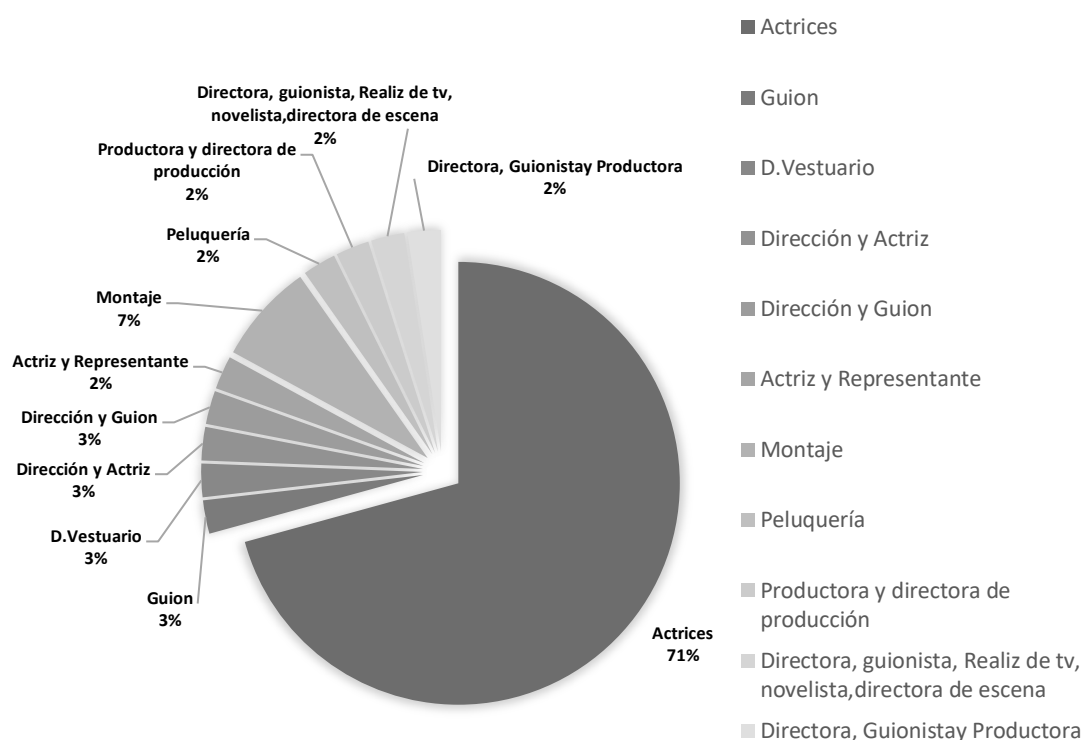
PREMIO NACIONAL	9	75%	3	25%	14	38%	23	62%
MEDALLA DE ORO	21	95%	1	5%	38	69%	17	31%
GOYA HONOR	5	63%	3	38%	14	52%	13	48%
TOTALES	35	83%	7	17%	66	55%	53	45%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Obtenemos bajo este criterio que, del total de mujeres que han recibido estos premios, en el 83% de los casos ha sido por su aporte en un cargo cinematográfico frente a un 17% de ellas que han destacado en más de un campo. En el caso de los hombres, el porcentaje global corresponde con un 55% por cargo único y un 45% por cargo múltiple.

En este caso el Goya de Honor, aunque con el número más bajo de reconocimiento a mujeres, ha sido el que porcentualmente más ha reconocido a mujeres por el desempeño de múltiples cargos (38%). La medalla de oro se sitúa como el premio con mayor número total de premios entregados a mujeres (12 de 35), pero también con mayor porcentaje a su reconocimiento por cargo único (5%). En cuanto a las diferencias dentro del grupo de los hombres, el Goya de Honor les reconoce, en términos equitativos (52%-48%), tanto a cargo único como múltiple. El Premio Nacional es donde mayor porcentaje de reconocimiento por cargo único que han alcanzado (62%) en el caso de los hombres.

DISTRIBUCIÓN INTRAGÉNERO: PREMIOS NACIONALES



La pauta observada apunta a que, pese a que las mujeres aparecen porcentualmente representadas en los premios nacionales, no representan la diversidad de mujeres que trabajan en el sector. Estos reconocimientos públicos recaen mayoritariamente sobre mujeres que despuntan en una única área cinematográfica (83%) y en la mayoría de los casos por ocupar un cargo actoral (76%). Los hombres en cambio son reconocidos casi indistintamente por ocupar uno o varios cargos (55% vs 45%) y la diversidad de sus áreas de despunte son más diversas, aunque el porcentaje señala más premios a hombres tras los cargos de liderazgo, directores y/o guionistas (44%).

Centrándonos en estos cargos concretos de dirección y guion, el histórico de premios nos revela que, de un total de 160 premios concedidos, 60 ha recaído sobre los cargos mencionados. De estos 60, 5 ha recaído sobre mujeres y 55 sobre hombres, lo que porcentualmente representa un 8% en el primer caso frente a un 92% en el segundo.

Tabla 75: Resultados segregados por sexo del histórico de los premios nacionales que han recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
PREMIOS	41	119	160	26%	74%
D Y G	5	55	60	8%	92%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Aprovechando este recorrido histórico vamos a recoger únicamente los datos de los cargos que necesitamos trasladar posteriormente a la comparativa de reconocimientos públicos. Es decir, desde 2015 hasta 2020, incluyendo únicamente los cargos de dirección y guion obtenemos lo siguiente:

Tabla 76: Resultados segregados por sexo de los Premios de carácter nacional otorgados en los años 2015-2019 que han recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	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%
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2019	1	1	2	50%	50%
DIRECCIÓN Y/O GUIÓN 2020	1	0	1	100%	0%
TOTAL	2	6	8	25%	75%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenido.

Desde 2015, han recaído un total de 8 Premios Nacionales en directores/as y guionistas. Dos de estos premios han señalado el aporte de mujeres, representando un 25% del total. En el caso de los hombres, hasta un total de 6, cuya traducción porcentual es del 75%. Viendo la evolución histórica identificamos que de 2015 a 2018 no se ha reconocido a ninguna mujer en estos cargos, pero todos estos años ha habido representatividad de hombres directores y guionistas. En los dos últimos años la presencia de mujeres en estos cargos sí ha estado presente. En 2019 llegaron a representar un 50% del total y en 2020 han aumentado hasta protagonizar el 100%.

2. Festivales nacionales e internacionales

Los resultados obtenidos apuntan a que en un total de 72 ocasiones se ha producido un reconocimiento a los cargos de dirección y/o guion. En el caso de los Festivales Nacionales, recordamos que únicamente computábamos aquellas películas premiadas. En los Festivales Internacionales se incluyen tanto seleccionadas como premiadas, por ser menor la posibilidad de un reconocimiento final, entendiéndose que llegar a una selección en este tipo de festivales es ya reconocimiento en sí.

En los festivales nacionales obtenemos que, del total de 17 personas reconocidas, 7 son directoras y/o guionistas y 10 premios han recaído sobre sus compañeros de profesión. La representatividad de mujeres es, por tanto, de un 41% frente a un 59% de hombres. En el caso de los Festivales Internacionales los números totales apuntan a 55 personas reconocidas, de las cuales 15 son mujeres y 40 hombres. La proporción porcentual se traduce en un 27% de mujeres y un 73% de hombres.

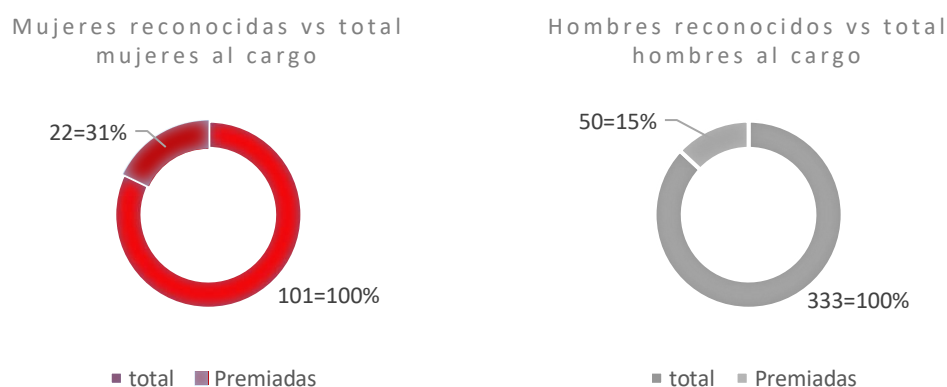
Tabla 77: Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2020.

	M	H	T	%M	%H
F. NACIONALES	7	10	17	41%	59%
F. INTERNACIONALES	15	40	55	27%	73%
TOTAL	22	50	72	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Como podemos observar en 2020 se ha obtenido un reconocimiento equitativo dentro de los festivales nacionales. No obstante, pese a que los porcentajes finales y los procedentes del reconocimiento en los festivales internacionales entran en cómputos

de masculinización, no hemos de olvidar que también son cargos masculinizados de por sí. Es decir, no hay el mismo número de directoras y directores, ni el mismo número de largometrajes con guion realizado por mujeres que por hombres. Por ello es interesante calcular la frecuencia de reconocimiento.



Para la frecuencia de reconocimiento, ponemos en relación los datos obtenidos sobre el reconocimiento junto con la representatividad de los cargos de dirección y guion obtenidas en el objetivo primero. En base a ello, contamos con un universo de directoras y guionistas de 101 profesionales. Y en el caso de los hombres el sumatorio asciende a 333. Con este dato, podemos indicar que la obtención de 22 premios, sobre un universo de 101, resulta de una frecuencia de reconocimiento del 31%. Es decir, se ha reconocido el trabajo de 31 mujeres de cada 100. En el caso de los hombres el resultado apunta a 50 reconocidos por cada 333, lo que se traduce en un 15% de frecuencia de reconocimiento, es decir, 15 de cada 100.

Estos datos señalan, por tanto, que la frecuencia de reconocimiento a directoras y guionistas es superior a la frecuencia de reconocimiento obtenida por sus compañeros análogos de profesión en el año 2020.

II. Evolución sobre la representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: Premios y Festivales.

2015-2020

El estudio sobre representatividad de mujeres y hombres en los cargos de dirección y guion, tanto en premios como en festivales, comprende desde el año 2015 hasta el 2020. En este intervalo temporal se ha reconocido el trabajo de 266 personas, de las cuales un 21% corresponde a la representatividad de mujeres y un 78% a la de hombres. Por otra parte, el universo de referencia del total de personal en los cargos de dirección y guion corresponde a 442 mujeres y 1.952 hombres en el sumatoria de estos seis años.

Tabla 78. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2020.

2015-2020	M	H	T
PREMIOS N	2	6	9
F. NACIONALES	30	83	113
F. INTERNACIONALES	40	177	217
TOTAL	72	266	339
PORCENTAJE	21%	78%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

A partir de estos datos podemos indicar que la frecuencia de reconocimiento a las directoras y guionistas es de un 16% y la de los hombres resulta del 14%. Es por tanto que la frecuencia de reconocimiento en estos seis años se sitúa en porcentajes superiores en el caso de las mujeres, distando en dos puntos porcentuales sobre la frecuencia de reconocimiento a los hombres en estas profesiones.

Tabla 79. Resultados totales. Frecuencia de reconocimiento por sexo. 2015-2020.

2015-2020	M	H
PREMIADAS/OS	72	266
TOTAL D Y G	442	1952
FRECUENCIA	16%	14%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

La traducción de estos datos indica que, en el cómputo total de los seis años estudiados, se ha reconocido el trabajo de 16 directoras por cada 100. En el caso de los hombres la proporción es de 14 de cada 100. Por tanto, aunque el sumatorio total de premiadas sea inferior al de premiados, hay que tener en cuenta que también es inferior el número de mujeres que lideran los largometrajes o que ocupan estos cargos. Y es por tanto que hablar de frecuencia de reconocimiento permite contextualizar ese primer dato obtenido.

El evolutivo parte de una frecuencia de reconocimiento a mujeres el 12% en el año 2015 y llega a un 23% en 2020. La categoría análoga parte de un 16% el primer año y resulta del 15% en el último estudiado, aunque alcanza su máxima de un 18% en 2016 y 2019.

La media de estas frecuencias sitúa a las mujeres en un reconocimiento medio del 14% en seis años, al igual que la obtenida por los hombres. Observamos por otro lado, que la frecuencia de reconocimiento a las mujeres ha ido en aumento, únicamente reduciendo porcentajes ya superados en 2018, con un retroceso de apenas un punto porcentual. La frecuencia de reconocimiento a los directores y guionistas ha ido sufriendo oscilaciones más bruscas resultando incluso negativa en alguno estos seis años.

Tabla 80. Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias de

2020	M	H	T
PREMIOS	1	0	1
F. NACIONALES	7	10	17
INTERNACIONALES	15	40	55
TOTAL	23	50	73

PORCENTAJE | 32% 68% 100%



	2020	M	H
PREMIADAS/OS	23	50	
TOTAL D Y G	101	333	
FRECUENCIA	23%	15%	

2019	M	H	T
PREMIOS	1	1	2
F. NACIONALES	5	15	20
INTERNACIONALES	10	44	54
TOTAL	16	60	76
PORCENTAJE	21%	79%	100%



	2019	M	H
PREMIADAS/OS	16	60	
TOTAL D Y G	90	333	
FRECUENCIA	18%	18%	

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 los resultados de los Informes CIMA 2015-2020

III. Conclusiones generales sobre la representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: Premios y Festivales.

- El 100% del reconocimiento de 2020 a través de los premios nacionales han recaído exclusivamente sobre mujeres.
- Las mujeres aparecen porcentualmente representadas en el histórico de los premios nacionales, pero estos reconocimientos no recogen la diversidad de mujeres que trabajan en el sector. Los reconocimientos públicos recaen mayoritariamente sobre mujeres que despuntan en una única área cinematográfica (83%) y por ocupar un cargo actoral (76%).
- En los festivales nacionales la representatividad de mujeres es, por tanto, de un 41% frente a un 59% de hombres. En el caso de los Festivales Internacionales la proporción porcentual se traduce en un 27% de mujeres y un 73% de hombres.
- A través del cálculo de la frecuencia de reconocimiento, se ha reconocido el trabajo de 31 mujeres de cada 100. En el caso de los hombres el resultado apunta a 50 reconocidos por cada 333, lo que se traduce en un 15% de frecuencia de reconocimiento, es decir, 15 de cada 100. Estos datos señalan, por tanto, que la frecuencia de reconocimiento a directoras y guionistas es superior a la frecuencia de reconocimiento obtenida por sus compañeros análogos de profesión en el año 2020.
- El reconocimiento público a través de premios y festivales, desde 2015 hasta 2020, han reconocido el trabajo realizado a un 21% de directoras y guionistas frente a un 78% de directores y guionistas.
- La frecuencia de reconocimiento en el histórico a las directoras y guionistas es de un 16% y la de los hombres resulta del 14%. Resulta por tanto que la frecuencia de reconocimiento en estos seis años se sitúa en porcentajes superiores en el caso de las mujeres, distando en dos puntos porcentuales sobre la frecuencia de reconocimiento a los hombres en estas profesiones.
- La frecuencia de reconocimiento a las mujeres ha ido en aumento en estos seis años estudiados.

Principales conclusiones INFORME CIMA 2020

En este apartado no vamos a encontrar conclusiones relativas al contenido obtenido, sino más bien va a ser aprovechado para poner de manifiesto las barreras encontradas y necesidades identificadas tras seis años realizando este informe. Las conclusiones más cuantitativas se pueden encontrar al final de cada capítulo.

La primera conclusión apunta a la necesidad de bases de datos públicas y de libre acceso, desagregadas por sexo y que, además, recojan de manera detallada la ocupación de los diferentes cargos de responsabilidad dentro del sector, pero también adecuándose a cada tipo de producto fílmico. De otra manera, continuaremos sin conocer de manera exacta la organización del sector y mucho menos de campos tan masculinizados y ocultos como es la animación. Todo aquel sistema de recogida y publicación de datos que no incluya la variable sexo no colabora con los principios de transparencia, ya que suele resultar que la falta de datos oculta desigualdades. En esta línea traemos a colación los estudios de las brechas salariales. Se considera de especial necesidad para conocer la situación de las mujeres que implementen estos registros en el sector.

Seguidamente nos referimos al compromiso y la colaboración por parte de las diferentes autoridades relativas al sector. No se puede llegar a conclusiones con fundamento, de peso y que reflejen situaciones lo más ajustadas posibles a la realidad de las mujeres, si lo Organismos no trabajan para facilitar datos que permitan llegar a estas. Aprovechamos desde aquí para agradecer a aquellas Instituciones que sí facilitan la investigación e integran este modo de proceder.

Finalmente, aludir a que en este informe se recogen muchos datos que celebrar donde se reflejan mejoras en la situación de las mujeres profesionales. Quizás reflejo del esfuerzo y trabajo de años por parte de estas, del movimiento asociativo, del contexto social que ha ido acompañando, de Organismo que integran poco a poco un compromiso, etc. Por todo ello, y porque en el informe también hay datos suficientes que señalan aspectos a mejorar, hay que continuar con las investigaciones, pero también con las acciones, para no conformarse con mejoras sino con la igualdad real.