



LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES
EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL
LARGOMETRAJE ESPAÑOL:
2019



SARA CUENCA SUÁREZ
Con la colaboración de Ana Martínez Amado
Investigación social con perspectiva de género

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN AL INFORME CIMA 2019	Pág. 2.
CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO	Pág. 3
I. Introducción capítulo I	Pág. 4
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 6
III. Comparativa resultados 2015-2019	Pág. 25
IV. Conclusiones generales capítulo I	Pág. 43
CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE	Pág. 44
Objetivo 1: Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág. 45
I. Introducción al objetivo 1	Pág. 46
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 51
Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág. 53
I. Introducción objetivo 2	Pág. 55
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 2	Pág. 61
Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág.64
I. Introducción objetivo 3	Pág.65
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 3	Pág.68
Objetivo 4: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.	Pág.76
I. Introducción objetivo 4	Pág.76
II. Resultados y análisis de datos del objetivo 4	Pág.77
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II	Pág.81
CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES	Pág. 85
I. Introducción capítulo III	Pág. 86
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 88
III. Conclusiones capítulo III	Pág. 99
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2019	Pág.100
BIBLIOGRAFÍA REFERIDA	Pág.101

El informe CIMA 2019 forma parte de una serie de investigaciones cuyo objetivo principal es conocer la distribución sexual dentro del sector cinematográfico. Retratar la situación de las mujeres en este sector sigue siendo de especial interés antes los resultados obtenidos en los informes anteriores, ya que de ellos obtenemos resultados que denotan situaciones de desigualdad. Continuando con las líneas de investigación anteriores, este informe se organiza en tres apartados que consideramos de especial relevancia para atender al objetivo principal del estudio.

El primer apartado nos acerca a conocer la representatividad de las profesionales en los diferentes cargos de responsabilidad dentro del sector de los largometrajes. Se ofrecen datos que nos muestran la distribución sexual del sector en general, pero también diferenciando por género cinematográfico, es decir, ficción, documental y animación.

En un segundo apartado se abordan las cuestiones económicas, relacionadas con el reconocimiento de costes, las ayudas obtenidas y la compra o coproducción ejercida por parte de las televisiones generalistas. Como novedad, este año no sólo trabajamos con las ayudas estatales, sino que se amplía el interés a las ayudas autonómicas. En este aspecto, señalar que es un primer acercamiento y de carácter experimental, por lo que sus resultados van aludir en todo momento a estas sujeciones. En futuras investigaciones se espera poder abordar el apartado de las ayudas autonómicas desde un prisma más concreto y revelador.

El tercer apartado se centra en conocer la representatividad de mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos. Como reconocimientos públicos se entienden aquellos actos por los que se valora el trabajo de una o un profesional y éstos pueden ser muy diversos. Por ello, se diferencia entre dos grandes tipos de reconocimientos: premios y festivales.

Finalmente se dedica un apartado a las conclusiones generales del estudio, pero desde un abordaje más constructivo que sintetizador, puesto que cada capítulo ofrece sus conclusiones. Es decir, en las conclusiones se han resaltado las cuestiones que se consideran importantes para mejorar el proceso de investigación.

Representatividad de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad en largometrajes españoles.

Comencemos el estudio acercándonos a la estructura laboral del sector cinematográfico español. El objetivo principal es conocer la representatividad de las mujeres dentro de la

producción de largometrajes del año 2019. Para ello se trabaja con datos desagregados por sexo, mujeres y hombres, a fin realizar comparativas entre ambos. Sólo de esta manera se detectan las diferencias y se ubican las desigualdades, es decir, las brechas de género que marcan la situación de las mujeres en el sector. Para obtener una visión completa de la estructura laboral, se realiza un recorrido a través de datos que abordan cuestiones como la distribución sexual en los diferentes cargos de responsabilidad, grupos profesionales y géneros cinematográficos.

Los cargos de responsabilidad incluidos en el estudio son extraídos de las categorías de nominación a los Premios Goya. Estos premios establecen 15 categorías, de las cuales, se han seleccionado 12 como relevantes para el objetivo fijado. Las áreas desestimadas son las de Mejor canción original, Mejor actriz y Mejor actor. Las categorías incluidas nos van a facilitar una relación directa con los cargos de responsabilidad a estudiar. La correspondencia entre categorías de los premios Goya y cargos incluidos en el estudio se detallan a continuación:

- Producción/Producción ejecutiva: correspondiente con la categoría nº1 de Mejor Película.
- Dirección: agrupa las categorías número 2 y 3 de Mejor Dirección y Mejor Dirección Novel.
- Guion: incluye las categorías 4 y 5, agrupando Mejor Guion Original y Mejor Guion Adaptado.
- Composición Musical: procede de la categoría número 6, Mejor Música Original.
- Dirección de Producción: categoría 14, Mejor Dirección de Producción.
- Dirección de Fotografía: datos ofrecidos por la categoría 15, Dirección de Fotografía.
- Montaje: Mejor Montaje, categoría 16.
- Dirección Artística: Mejor Dirección Artística en la categoría 17.
- Diseño de Vestuario: categoría 18, Mejor Diseño de vestuario.
- Maquillaje y Peluquería: áreas recogidas en la categoría 19, Mejor Maquillaje y Peluquería.

- Responsable de Sonido: incluyendo los cargos de Sonido Directo, Montaje de Sonido y Mezclas de Sonido que quedan recogidos en la categoría 20, denominada Mejor Sonido.
- Efectos Especiales: aludida en la categoría 21, Mejores Efectos Especiales.

La elección de esta publicación como principal fuente de obtención de datos se justifica por ser una recopilación anual de los largometrajes estrenados; y por estar organizada atendiendo a criterios de interés para la consecución de los objetivos marcados en el estudio. Puntualizar además que el hecho de ser películas estrenadas confiere a los largometrajes estudiados categoría de productos visibles, existentes en el mercado y con posibilidades de ser conocidos por el público. Este aspecto les da un carácter de especial interés para su estudio. Por otra parte, aplicamos la misma fuente y metodología que en los informes CIMA publicados anteriormente, para que puedan ser comparados con los resultados obtenidos sobre la anualidad 2019.

Este capítulo se ha realizado apoyándonos en su última publicación: Los Premios Goya 34 Edición. Por tanto, la acotación del objeto de estudio queda delimitado a los largometrajes incluidos en esta publicación referentes a 2019, incluyendo los géneros de Ficción, Animación y Documental. Las limitaciones maestras las encontramos en que no todas las películas se presentan a todas las categorías de candidaturas y, por ello, no todas las fichas técnicas están complementadas con el mismo número de datos. No obstante, se asume esta limitación e interpretamos que la invisibilización de las y los profesionales, también es un dato significativo basándonos en la línea de pensamiento de “lo que no se nombra no existe” como afirmaba George Steiner. Otra limitación que se viene observando, es que la propia concepción de estos premios y, por consiguiente, las categorías de las que nutrimos el estudio, están estructuradas más ajustadas al género de Ficción y no tanto al de Documental o Animación. La única forma de contrarrestar estas limitaciones respecto al género cinematográfico, es la de realizar estudios internos y ajustados a las especificidades de los mismos, por lo que se recomienda como futura línea de trabajo. Pese a las limitaciones nombradas, esta fuente de datos continúa siendo la compilación de datos pública más accesible y cercana a estos objetivos.

Finalmente indicar que este capítulo se estructura en dos bloques. El primero de ellos, aborda la estructura laboral del sector según los resultados del estudio del año 2019. El

segundo bloque ofrece una comparativa incluyendo los resultados de los Informes CIMA realizados anteriormente. De esta manera se abarca un histórico quinquenal que incluye 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. Para poder realizar esta comparativa, todos los informes se han realizado bajo los mismos criterios metodológicos. El objetivo que tratamos alcanzar con el estudio longitudinal, es conocer si las brechas de género identificadas tienden a acentuarse o reducirse; y que el diagnóstico aquí realizado sirva para orientar medidas encaminadas a conseguir un sector más igualitario.

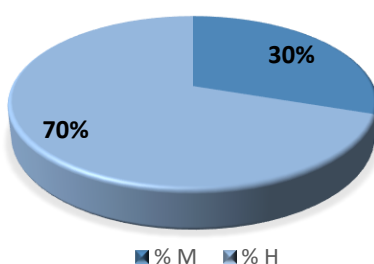
I. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES EN EL SECTOR CINEMATográfico, 2019.

La muestra con la que trabajamos a lo largo de este apartado asciende a un total de 146 largometrajes. El personal empleado en los cargos de mayor responsabilidad para la realización de estos largometrajes, han sumado un total de 2.278 personas, de las cuales, el 30% son mujeres y el 70% hombres.

Para interpretar los porcentajes sobre las representatividades de mujeres y hombres en el sector, nos apoyaremos en el principio de presencia o composición equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A los efectos de esta Ley (C2007), se entiende por composición equilibrada, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. En base a esto, se considerará como composición feminizada cuando las mujeres superen el porcentaje de representatividad del 60%; y masculinizada, cuando sean los hombres los que superan dicho porcentaje de representatividad.

En base a esta conceptualización, una distribución de 30% de mujeres y 70% de hombres, son porcentajes que no albergan una composición equilibrada en base al sexo. Por tanto, pueden afirmarse como representatividades que describen un sector masculinizado.

Distribución sexual de profesionales en el sector



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

1. Distribución sexual del sector cinematográfico por cargo de responsabilidad.

Una vez conocida la distribución general del sector, se procede a desglosar los datos según cargo de responsabilidad, a fin de conocer si esta variable presenta alguna diferencia significativa en base al sexo de las y los profesionales.

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

	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	132	309	441	30%	70%
Dirección	32	135	167	19%	81%
Guion	58	198	256	23%	77%
Comp. Musical	10	76	86	12%	88%
D. Producción	50	76	126	40%	60%
D. Fotografía	15	137	152	10%	90%
Montaje	54	128	182	30%	70%
D. artística	60	47	107	56%	44%
Dis. vestuario	75	15	90	83%	17%
Maq y Peluquería	127	43	170	75%	25%
R. Sonido	54	323	377	14%	86%
Efct. Especiales	20	104	124	16%	84%
Total	687	1591	2278	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

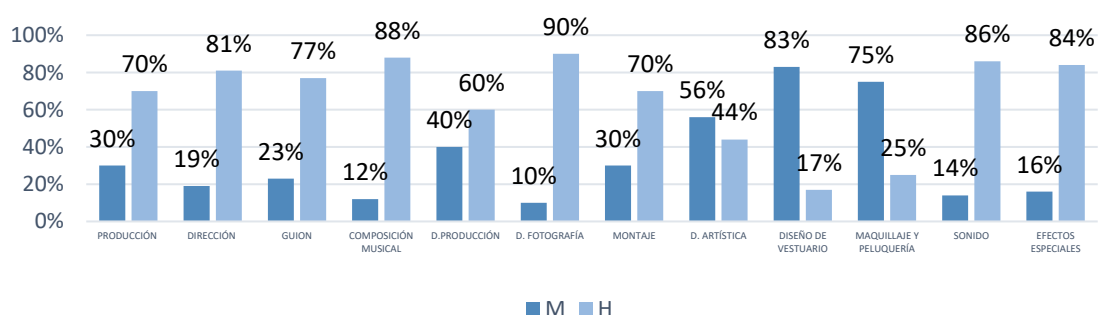
En la tabla anterior podemos observar que, en ocho de las 12 áreas estudiadas, la representatividad de mujeres es inferior al 40%. Es decir, el 67% de los cargos estudiados, se establece en intervalos porcentuales que los describen como masculinizados. Continuando con este esquema, dos de las 4 áreas en las que la representatividad de las

mujeres no es inferior al 40 %, presentan una distribución equilibrada, mientras que las otras dos áreas restantes se definen como feminizadas. La suma de las dos categorías feminizadas se traduce en una representatividad del 17% respecto al total de cargos estudiados.

Los cargos feminizados se corresponden con Diseño de Vestuario (83%) y Maquillaje y Peluquería (75%), ambas áreas directamente relacionadas con la estética. Este aspecto señala la pronta aparición de la segregación horizontal (Anker, 1998). Este término hace referencia a cómo los roles de género, que operan a nivel social, se trasladan directamente al ámbito laboral. El sector cinematográfico se torna un claro ejemplo de ello, al convertir roles tradicionalmente femeninos, como son el cuidado y la estética, en las únicas áreas con elevada presencia de mujeres.

La segregación horizontal también nos permite identificar las áreas masculinizadas. Entre ellas, encontramos los cargos de Sonido (86%), Composición Musical (88%), Dirección de Fotografía (90%), Montaje (70%) y Efectos Especiales (84%). Las características comunes a estas ocupaciones, son el alto grado creativo y tecnológico asociadas con el rol masculino. El liderazgo es otra de las características tradicionalmente masculinas e identificativas de los puestos masculinizados. En el sector audiovisual, se encuentran especialmente en los cargos de Dirección (81%), Producción (70%) y Guion (77%), donde los mayores porcentajes continúan estando ampliamente representados por hombres.

PROFESIONALES DIFERENCIADOS POR CARGO DE RESPONSABILIDAD Y SEXOS



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Finalmente, las áreas con participación equilibrada son Dirección Artística, con 56% de mujeres y 44% de hombres, y Dirección de Producción, con una distribución porcentual de 40-60%. El primero de los casos, puede parecer estar relacionado con el campo de la

estética; y así es, pero, a diferencia del resto, contiene una vertiente más técnica, de documentación del marco geográfico, urbano y arquitectónico, que son espacios laborales con una mayor presencia masculina. En el segundo caso, se presenta un campo laboral que implica organización y gestión de recursos, áreas en las que el rol tradicional de las mujeres encaja a la perfección. Es decir, no resulta casual que estas dos áreas presenten las distribuciones con menor diferencia porcentual entre sexos.

1.1. Categorización de la desigualdad en base a los cargos de responsabilidad:
Baremos de discriminación del sector cinematográfico.

Tratando de ajustar la categorización sobre el grado de representatividad de mujeres y hombres en el sector, se han organizado los resultados en torno a un baremo. Este esquema trata de añadir información a la categorización anterior, incluyendo los conceptos de cargos ampliamente feminizados y ampliamente masculinizados. Su finalidad reside en señalar las áreas profesionales de mayor índice de discriminación y, con ello, apuntar los cargos donde dirigir acciones correctoras en el ámbito laboral.

Este baremo plantea intervalos diferenciales que se establecen cada 20 puntos porcentuales. De esta manera, los cargos ampliamente feminizados o masculinizados, incorporan aquellas representatividades superiores al 80%, los cargos feminizados o masculinizados, quedan acotados a representatividades entre 60% y 80%, y los cargos equitativos, continúan señalando porcentajes entre el 40% y 60%.

Así pues, identificamos un 33% de cargos ampliamente masculinizados, cinco de los 12 estudiados, cuya representatividad de hombres es superior al 80%, que corresponden con Dirección, Efectos Especiales, Composición Musical, Sonido y Dirección de Fotografía. El grupo de cargos masculinizados, que representan un 25%, queda conformado por Guion, Montaje y Producción. Como ya hemos mencionado, los cargos equitativos continúan siendo Dirección de Producción y Dirección Artística, y representan un 17% del total de cargos. El grupo feminizado representa un 8% del total e incluye Maquillaje y Peluquería. Como área ampliamente feminizada computa Diseño de vestuario, representando el otro 8% restante de los cargos estudiados.

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 (83%)
60%-80%	Feminizado	Maquillaje y Peluquería (75%)
40%-60%	Equitativo	D. Artística (56%) Dirección de Producción (40%)
20%-40%	Masculinizado	Producción (30%) Montaje (30%) Guion (23%)
0%-20%	Ampliamente Masculinizado	Dirección (19%) Efectos Especiales (16%) Composición Musical (12%) Sonido (11%) Dirección de Fotografía (10%)

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Por tanto, no sólo nos encontramos ante un sector masculinizado, sino que su estructura interna se compone de un 33% de cargos ampliamente masculinizados y un 25% de cargos masculinizados, frente a una minoría de cargos equitativos (17%), feminizados (8%) o ampliamente feminizados (8%).

1.2. Índice de concentración por cargo de responsabilidad y sexo en la estructura del sector cinematográfico.

Otro dato relevante para conocer la situación de las mujeres en el sector, es el índice de concentración. Este dato señala la distribución intragénero, es decir, el porcentaje de distribución dentro de un mismo grupo sexual. El índice de concentración hace referencia

a cómo se distribuyen las mujeres en el sector cinematográfico y cómo se distribuyen los hombres. Con este dato podemos responder a preguntas tales como, ¿cuáles son los cargos de más fácil acceso o de preferencia para las mujeres dentro del sector?

Tabla 3. Índice de concentración por sexo en el sector cinematográfico.

	M-IND.C	H-IND. C
Producción / P. Ejecutiva	19%	19%
Dirección	5%	8%
Guion	8%	12%
Comp. Musical	1%	5%
D. Producción	7%	5%
D. Fotografía	2%	9%
Montaje	8%	8%
D. Artística	9%	3%
Dis. Vestuario	11%	1%
Maq y Peluquería	18%	3%
R. sonido	8%	20%
Efct. Especiales	3%	7%

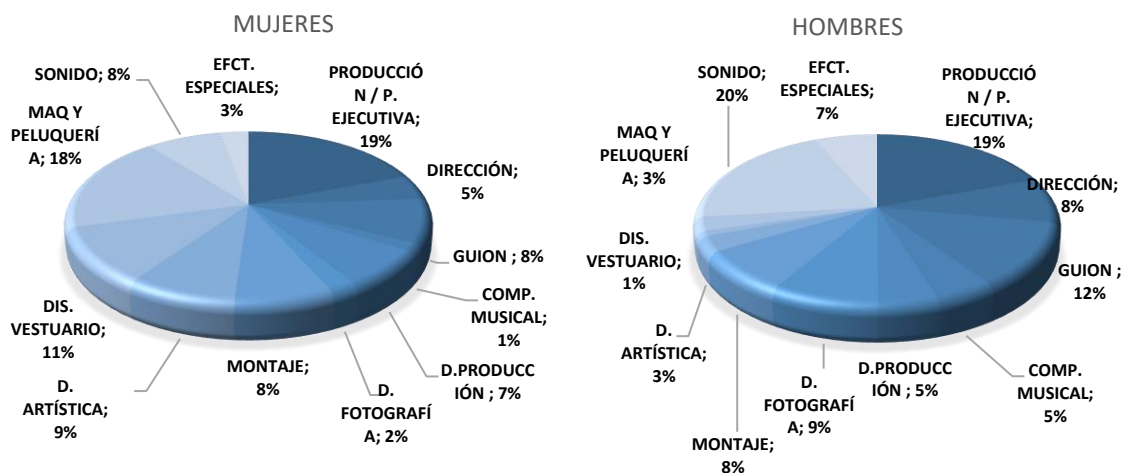
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los resultados indican que las mujeres obtienen mayores índices de concentración en los cargos de Producción (19%), Maquillaje y Peluquería (18%) y Diseño de Vestuario (11%). En contrapartida, sólo un 1% de mujeres se concentra en Composición Musical, un 2% en Dirección de Fotografía, un 3% en Efectos Especiales o 5% en Dirección. Con índices de concentración intermedios, obtenemos un 7% en Dirección de Producción, un 8% en Guion, Montaje y Sonido y un 9% en Dirección Artística.

Por la parte de los hombres, el índice de concentración indica que la mayoría de ellos se emplean en Sonido (20%), Guion (12%) y Producción (19%). Las áreas con menor índice de concentración son Diseño de vestuario (1%), Dirección Artística (3%), Maquillaje y Peluquería (3%), Composición Musical (5%) y Dirección de Producción (5%). En valores intermedios, encontramos con un 7% Efectos Especiales, con un 8% Dirección y Montaje y, por último, con un 9% Dirección de Fotografía.

Si realizamos una breve comparativa entre los diferentes índices de concentración por sexo, podemos observar que los cargos de Producción y Montaje, se distribuyen con mismo índice de concentración coincidiendo en un 19% y un 8%.

Por otra parte, las diferencias más acentuadas entre índices de concentración de mujeres y hombres, se identifican en su mayoría con cargos feminizados. En Maquillaje y Peluquería, el índice de concentración de mujeres, es de 15 puntos superior al de los hombres, Diseño de vestuario marca una diferencia de 10 puntos y Dirección artística de 6 puntos. Por el contrario, una diferencia superior en el caso de los hombres, es el cargo de Sonido y Dirección de Fotografía, con 12 y 7 puntos de distancia con los índices de concentración femenino.



En el resto de los cargos, la diferencia entre índices no es tan acentuada. Guion, Composición y Efectos Especiales, marcan una diferencia de cuatro puntos de un sexo a otro, siendo superior en el caso de los índices masculinos. Finalmente, el cargo de dirección de producción, es superior en dos puntos si los comparamos con el índice masculino.

1.3. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico.

Hasta el momento, se ha constatado la existencia de segregación horizontal en el sector cinematográfico, por lo que en este apartado nos centraremos en contrastar la existencia de la segregación vertical. La segregación vertical hace alusión a teorías que plantean que, en el organigrama laboral de los sectores o empresas, las mujeres tienden a estar más representadas en los cargos base y, a medida que se asciende a los cargos de mayor responsabilidad, estas tienden a desaparecer (Anker, 1998).

Como en informes anteriores, se ha tomado de guía el modelo planteado por la socióloga Fátima Arranz, donde se agrupan y jerarquizan los cargos estudiados (2011). A partir de dicho modelo, se han modificado algunas categorías, con la finalidad de ajustarse más a las necesidades de esta investigación. El modelo aquí utilizado crea unos grupos profesionales en función de las relaciones de poder; entendido éste como la capacidad de incidir en el contenido del largometraje.

El grupo que se posiciona en la cúspide es llamado Grupo de Liderazgo y está compuesto por los cargos de Dirección, Guion y Producción. Descendiendo, ubicamos el Grupo Técnico-Artístico con los cargos de Montaje, Dirección Artística, Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido. Un escalón más abajo, se ubica el Grupo Organizativo con Dirección de Producción. En la base, situamos el grupo Técnico-Especialista, con Efectos Especiales, y el Técnico-Estético, con Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería.



Aplicando este criterio, obtenemos como resultado que, el grupo de liderazgo está conformado por un 26% de mujeres frente a un 74% de hombres, por lo que se presenta como un grupo masculinizado. El Grupo Técnico-Artístico, se distribuye en un 21% de mujeres y 79% de hombres, presentándose también como grupo masculinizado, con una representatividad de hombres superior al del grupo de liderazgo. El Grupo Organizativo, entra en porcentajes de distribución equitativa con un 40% de mujeres y un 60% de hombres. En la base de la pirámide nos encontramos dos grupos, uno ampliamente masculinizado y otro feminizado.

Tabla 4. Número y porcentaje de profesionales en los diferentes grupos profesionales por sexo.

	M	H	T	% M	%H
Grupo Técnico-especialista	20	104	124	16%	84%
Grupo Técnico-Estético	202	58	260	78%	22%
Grupo Organizativo	50	76	126	40%	60%
Grupo Técnico-Artístico	193	711	904	21%	79%
Grupo Directivo	222	642	864	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Identificamos de nuevo la segregación horizontal, donde al mismo nivel estructural, encontramos cargos polarizados en cuanto al sexo. El grupo Técnico-Estético se considera como grupo feminizado, con un 78% de mujeres; y el grupo Técnico-Especialista, como el ampliamente masculinizado, al tener una representatividad de hombres del 84%. Ambos cargos desarrollan trabajos marcados por los roles de género, lo que se refleja en los porcentajes de representatividad de un sexo y otro.

En los resultados obtenidos por este modelo de análisis, se constata la existencia de la Segregación vertical, pues se observa que, a medida que se sube en la escala de cargos, las mujeres tienden a estar menos representadas. El dato llamativo y específico del sector cinematográfico es que, en el Grupo Técnico-Artístico, ubicado en el penúltimo escalón, la representatividad de mujeres es menor que en el Grupo Directivo colocado en la cúspide de la pirámide. Se señala, por tanto, que hay una mayor discriminación en torno a la digitalización y el género que en el binomio poder y género.

2. Distribución sexual del sector cinematográfico por género de los largometrajes: Ficción, Animación y Documental.

En este apartado se propone un acercamiento a las especificidades de cada género cinematográfico, por lo que se procede a desagregar los datos en largometrajes de Ficción, Animación y Documental.

Tabla 5. Largometrajes por género cinematográfico y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra.

Género	Nº Películas	% sobre la muestra
Ficción	88	60%
Animación	3	2%
Documental	55	38%
Total	146	100%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El cómputo total de largometrajes estudiados es de 146 y se conforma de 88 películas de Ficción, 3 de Animación y 55 Documentales. Los largometrajes de Ficción, se presentan como el género con mayor producción anual, con una representatividad del 60% respecto al total. Los Documentales son el segundo género de mayor producción, representando un 38% de la muestra. Finalmente, los largometrajes de Animación se identifican como el género minoritario en cuanto a número de producciones anuales, ya que representan un 2% de la muestra.

2.1. Distribución sexual del sector cinematográfico en los largometrajes de Ficción.

Ficción es el género con mayor número de producciones anuales y emplea al 72% de la muestra global de profesionales. Centrándonos en la distribución sexual de profesionales de este género, donde se ha contabilizado un total de 1635 personas, las mujeres representan al 32% y los hombres el 68% del total. Es, por tanto, un género

masculinizado, con una marcada desigualdad en cuanto a su distribución sexual por cargo de responsabilidad, como veremos a continuación.

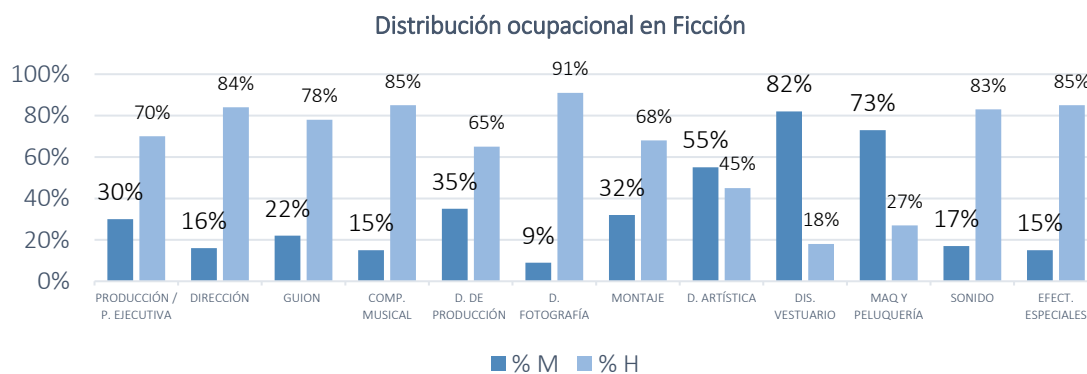
Tabla 6. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	M	H	Total	% M	% H
Producción / p. ejecutiva	96	225	321	30%	70%
Dirección	16	82	98	16%	84%
Guion	36	127	163	22%	78%
Comp. Musical	10	56	66	15%	85%
D. Producción	34	64	98	35%	65%
D. Fotografía	8	85	93	9%	91%
Montaje	33	71	104	32%	68%
D. Artística	52	42	94	55%	45%
Dis. Vestuario	70	15	85	82%	18%
Maq y Peluquería	116	42	158	73%	27%
R. Sonido	41	202	243	17%	83%
Efct. Especiales	17	95	112	15%	85%
Total	529	1106	1635	32%	68%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos feminizados coinciden con Diseño de Vestuario (82%) y Maquillaje y Peluquería (73%). Ambos cargos suman un total de 243 mujeres, lo que se traduce en un 46% de las mujeres empleadas en este género. Es decir, casi la mitad de las mujeres empleadas en este género se concentran en estos dos cargos.

Dirección Artística, con una representatividad de mujeres del 55%, entra dentro de los cargos con una distribución equitativa. En cambio, Dirección de Producción (35%), pasa a incluirse en los cargos masculinizados junto con Montaje (32%), Producción (30%) y Guion (22%). Las cinco áreas restantes, es decir, un 42% de los cargos estudiados, se enmarcan dentro de la categoría ampliamente masculinizada, con una representatividad menor al 20%. Estas áreas con Sonido (17%), Dirección (16%), Efectos Especiales (15%), Composición Musical (15%) y Dirección de Fotografía (9%).



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

2.2. Distribución sexual del sector cinematográfico en los largometrajes de Animación.

Animación es un género de producción minoritaria, sólo tres películas forman parte de la muestra. En cuanto al personal empleado, se han computado un total de 41 personas en los cargos estudiados, lo que se traduce en un 2% de la muestra total de profesionales.

En animación encontramos, además, especificidades concretas, tales como que no todos los cargos estudiados están tan desarrollados como en otros géneros, ya que la Animación se ejecuta, en gran parte, a través de profesiones que no están representadas en las categorías de la Academia. Esto puede estar determinando, también, la baja muestra de profesionales con la que trabajamos. Debido a ello, señalamos que las variaciones porcentuales pueden ser muy notorias. Los apuntes a los largometrajes de animación, se han de entender, más como un acercamiento a la realidad, que como un fiel reflejo de la misma. Se recomienda, para futuras líneas de investigación, determinar estudios centrados en las especificidades de este género.

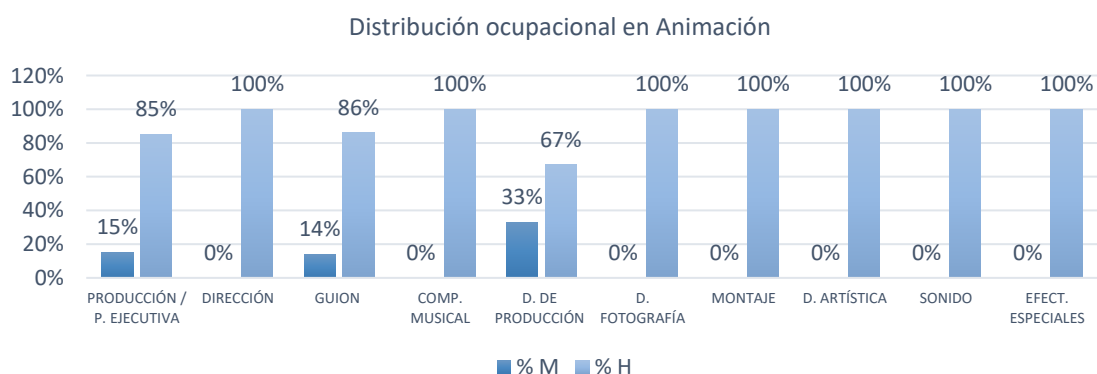
Pese a las limitaciones muestrales, el género animación se presenta como un género altamente masculinizado. Las mujeres representan un 10% de profesionales, frente al 90% de hombres. Sólo en tres áreas de las 10 incluidas, las mujeres consiguen presencia, cuya representatividad en ningún caso supera el 40%. Es decir, todos los cargos en Animación están masculinizados.

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

ANIMACIÓN	M	H	Total	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	2	11	13	15%	85%
Dirección	0	3	3	0%	100%
Guion	1	6	7	14%	86%
Comp. Musical	0	2	2	0%	100%
D. Producción	1	2	3	33%	67%
D. fotografía	0	1	1	0%	100%
Montaje	0	2	2	0%	100%
D. Artística	0	4	4	0%	100%
R. Sonido	0	5	5	0%	100%
Efect. Especiales	0	1	1	0%	100%
Total	4	37	41	10%	90%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El no desarrollo de los cargos tradicionalmente feminizados, se traduce directamente en un porcentaje más reducido de mujeres. Respecto a los cargos tradicionalmente masculinizados, relacionados con los aspectos creativos y digitales, no se ha registrado la presencia de ninguna mujer y son de total desarrollo masculino. Las mujeres sólo han alcanzado representatividad en los cargos de Guion (14%), Producción (15%) y Dirección de Producción (33%).



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

2.3. Distribución sexual del sector cinematográfico en los largometrajes de Documental.

Finalmente, vamos a conocer la estructura y las especificidades del género Documental. Recordamos que éste supone el 42% de los largometrajes presentados en 2019 y emplea al 26% de la muestra total. Contamos con un total de 55 documentales, que han empleado en sus cargos de mayor responsabilidad a 602 personas, el 26% son mujeres y el 74% son hombres.

Tabla 8. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

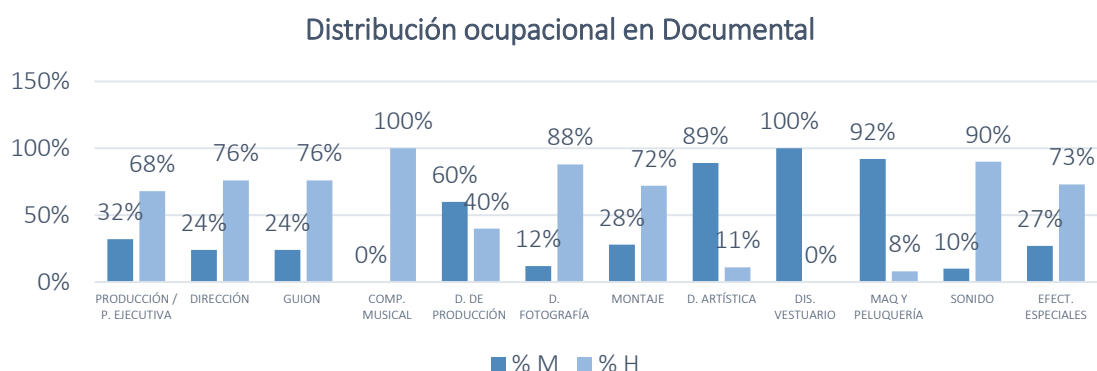
DOCUMENTAL	M	H	Total	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	34	73	107	32%	68%
Dirección	16	50	66	24%	76%
Guion	21	65	86	24%	76%
Comp. Musical	0	18	18	0%	100%
D. Producción	15	10	25	60%	40%
D. Fotografía	7	51	58	12%	88%
Montaje	21	55	76	28%	72%
D. Artística	8	1	9	89%	11%
Dis. Vestuario	5	0	5	100%	0%
Maq y Peluquería	11	1	12	92%	8%
R Sonido	13	116	129	10%	90%
Efect. Especiales	3	8	11	27%	73%
Total	154	448	602	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En cuanto los resultados por cargos, identificamos que, el Diseño de Vestuario se presenta como un área altamente feminizada, con una representatividad del 100% de mujeres. No obstante, este cargo no es un área muy desarrollada en Documental. Como podemos ver, sólo cuenta con cinco profesionales en total. Este aspecto también lo vamos a encontrar en los cargos de Dirección Artística (89%) y Maquillaje y Peluquería (89%), categorizados como ampliamente feminizados pero con un desarrollo menor dentro del género. Pese a esto, de aparecer ocupados, son ampliamente representados por mujeres.

Dirección de Producción, es un cargo que entra dentro de la distribución equitativa con un 60% de presencia de mujeres. Con este, terminarían los cargos con representatividad superior al 40%, puesto que el resto ya se sitúan por debajo del mismo. Descendiendo en representatividad, encontramos el cargo de Producción (32%), Montaje (28%), Efectos

Especiales (27%), y Guion y Dirección (24%), dentro de la categoría de cargos masculinizados. Y como ampliamente masculinizados, con representatividad de mujeres menor al 20%, identificamos Dirección de Fotografía (12%), Sonido (10%) y Composición Musical (0%).

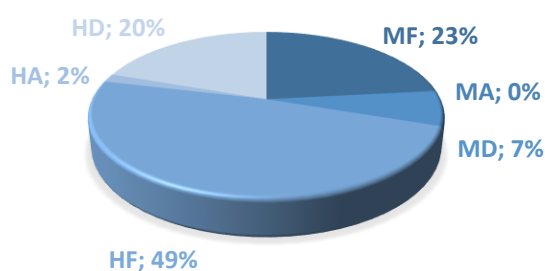


Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

2.4. Comparativa de resultados por género cinematográfico y cargo de responsabilidad.

Los datos globales desagregados por sexo, nos muestran que las mujeres empleadas en Ficción representan un 23% del total de profesionales, en Documentales descienden al 7% y en Animación no llegan a representar al 1% del cómputo total. Sin embargo, los hombres en Ficción representan el 49% de profesionales, en Documentales el 20% y en Animación un 2% del total.

Distribución por sexo y género cinematográfico



La constante encontrada en todos los géneros cinematográficos, es que la representatividad de mujeres siempre es inferior a la de los hombres y, los tres, están categorizados como masculinizados. Se identifica, además, que, a mayor número de personal empleado, mayor es el porcentaje de representatividad de mujeres. Es decir, encontramos que hay menos presencia de mujeres en aquellos géneros cinematográficos que no tienen un fuerte desarrollo de los cargos tradicionalmente feminizados. Es este dato concreto el que explica un mayor porcentaje de mujeres en el género de ficción, resultando el resto más masculinizados.

Tabla 9. Porcentaje de profesionales en los diferentes géneros por cargo de responsabilidad y sexo.

2019	FICCIÓN		ANIMACIÓN		DOCUMENTAL	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Producc. / P. ejecutiva	30%	70%	15%	85%	32%	68%
Dirección	16%	84%	0%	100%	24%	76%
Guion	22%	78%	14%	86%	24%	76%
Comp. Musical	15%	85%	0%	100%	0%	100%
D. Producción	35%	65%	33%	67%	60%	40%
D. Fotografía	9%	91%	0%	100%	12%	88%
Montaje	32%	68%	0%	100%	28%	72%
D. Artística	55%	45%	0%	100%	89%	11%
Dis. Vestuario	82%	18%			100%	0%
Maq y Peluquería	73%	27%			92%	8%
R. Sonido	17%	83%	0%	100%	10%	90%
Efct. Especiales	15%	85%	0%	100%	27%	73%
Total	32%	68%	10%	90%	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Comenzamos la comparativa con los cargos que no están presentes en Animación, como son el de Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuarios. Estos cargos se identifican, además, por ser áreas profesionales con alta representatividad de mujeres. En ambos géneros, adquieren porcentajes que se establecen como áreas feminizadas o altamente feminizadas, siempre con porcentajes superiores al 70%. Si comparamos un género con otro, damos cuenta de que los porcentajes más altos se identifican en Documentales, con un 100% en Diseño de vestuario y un 92% de mujeres en Maquillaje y Peluquería. Áreas

no muy desarrolladas en el género documental; pero de nuevo señalamos que, de aparecer, son las mujeres las que las ocupan.

Dirección Artística, en cambio, oscila desde unos valores altamente masculinizados en Animación (0% de mujeres), a otros altamente feminizados en Documentales (89% de mujeres), pasando como cargo equitativo en Ficción (55%). El otro intervalo porcentual, que encaja en el equitativo en alguno de los géneros, es el cargo de Dirección de Producción que, partiendo de un 33% en Animación y 35% en Ficción, dentro de porcentajes masculinizados, consigue su máximo en Documentales con un 60% de representatividad de mujeres.

Dirección de Fotografía, Composición Musical y Sonido coinciden en ser áreas altamente masculinizadas en los tres géneros, no superando, en ninguno de los casos, el 20% de representatividad de mujeres. En el área de Sonido, hay una representatividad de mujeres en Ficción del 17%, en Documentales del 10% y en Animación no tienen representatividad. Composición Musical, por su parte, sólo consigue presencia en Ficción, con un 15% de profesionales mujeres. Dirección de Fotografía, en cambio, adquiere más puntuación en Documentales con un 12%, frente a Ficción, donde llegan al 9%; y en Animación, directamente, no puntúan.

Dentro de los casos de áreas masculinizadas, hay que resaltar el cargo de Efectos Especiales, donde se produce un fenómeno llamativo. Efectos especiales es una de las áreas altamente masculinizadas; pero ocurre que en Documentales las mujeres llegan a representar un 27%, reduciendo así su categorización de área masculinizada. Este fenómeno se repite en Dirección. En Ficción, las mujeres directoras representan el 16%, en Animación el 0% y en Documentales llegan al 24%.

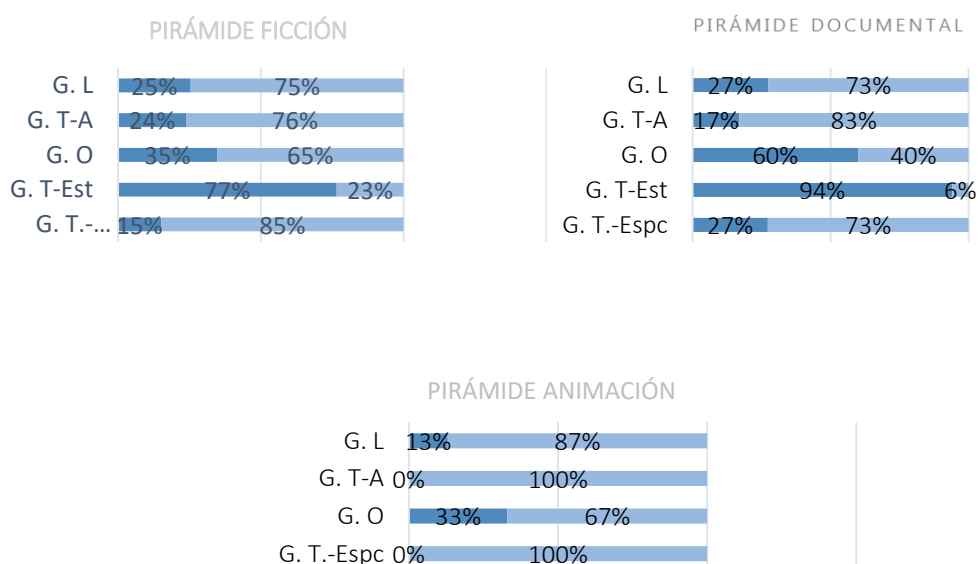
Pasamos a cargos como Producción o Guion, donde continuamos observando que alcanzan más puntos porcentuales en el género Documental que en cualquier otro. En el caso de Producción, las mujeres representan un 15% en Animación, un 30% en Ficción y un 32% en Documentales. Así, en Guion, pasan del 14% en Animación al 22% en Ficción, hasta el 24% en Documentales. Con estos datos, lo que observamos es que, en 9 de los 12 cargos estudiados, las mujeres alcanzan porcentajes de representatividad superiores

que en el resto de géneros. Sólo en Composición Musical, Sonido y Montaje, es Ficción el género que puntúa por encima de Documental.

2.4.1. Comparativa por género cinematográfico y grupo profesional.

Los resultados de la estructura general, se repiten en los diferentes géneros cinematográficos. Las mujeres aparecen con mayor frecuencia en los puestos de la base y van disminuyendo a medida que se escala la pirámide; reafirmando así la segregación vertical del sector cinematográfico. De igual manera, se reafirma un índice de desigualdad superior al de la variable "poder", localizado en aquel grupo profesional definido por el desarrollo tecnológico.

En el Grupo de Liderazgo, el porcentaje más alto lo localizamos en el género Documental con un 27% de mujeres, seguido de Ficción con un 25% y finalizando en Animación, con un 13%. En el grupo Técnico-Artístico, en cambio, hay más presencia de mujeres en el género Ficción con un 24%, desciende al 17% en Documentales y desaparece en Animación.



En el grupo organizativo las mujeres representan un 60% en Documentales, un 35% en Ficción y un 33% en Animación. En la base de la pirámide las desigualdades relativas al sexo tienden a polarizarse. En el grupo Técnico-Estético, las mujeres en Documentales

puntúan con un 94%, frente al 77% en Ficción. En el grupo técnico especialista, en los casos de Ficción o Animación las mujeres representan los porcentajes más bajos con un 15% y 0%, respectivamente.

El desglose por grupos profesionales y género cinematográfico muestra una pauta de distribución sexual, por la cual se obtiene que las mujeres en el género de Documentales tienen a puntuar representatividades porcentuales superiores a otros géneros. Por detrás de Documentales, se posiciona Ficción y, finalmente, Animación con los porcentajes más reducidos de presencia femenina.

La única excepción a esta norma se localiza en el grupo técnico-artístico donde en ficción encontramos un porcentaje superior que el resto de géneros. La respuesta explicativa de por qué se establece esta norma de distribución atravesada por el género cinematográfico se encuentra en el siguiente capítulo del informe, pero, adelantamos que está condicionada por una jerarquización en base al coste de los largometrajes. Es decir, las mujeres consiguen una mayor presencia en los géneros de largometrajes de menor coste y a medida que el género se encarece, las mujeres tienen a desaparecer.

Finalmente, aludiendo a los índices de concentración por género, podemos añadir que en Ficción se concentran el 77% de ellas, en Documentales el 22% y un 1% en Animación. En el caso de los hombres, el índice de concentración es del 70% en Ficción, 28% en Documentales y el 2% en Animación.

La comparación de los índices de concentración, nos indica que, proporcionalmente, no hay tanta diferencia entre las dos categorías sexuales en la dedicación a un género u otro. Lo cual, refuerza que, a mayor número de profesionales registrados, la concentración de mujeres crece proporcionalmente.

Se indica, por tanto, que, en términos generales, no es tanto que haya una barrera de acceso determinada por el género cinematográfico, sino que la resistencia se identifica con el propio sexo de la profesional. Esto va a determinar, además, los cargos a ocupar dentro del sector y en cada género cinematográfico.

II. COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑOS 2015-2019.

Un estudio longitudinal permite observar la evolución histórica que se produce en los parámetros estudiados. Para abordar este objetivo, se procede a recopilar los resultados de los Informes CIMA de años anteriores. Con ello, recabamos datos sobre cinco años consecutivos que comprenden desde 2015 hasta 2019. Comenzamos haciendo una aproximación a las producciones totales y por género cinematográfico, de los últimos cinco años.

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

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La muestra de largometrajes con la que se trabajó en 2015 presenta un total de 143 películas. Al año siguiente, se contabilizaron 154, puntuando como el año con mayor producción anual. En 2017, se produjo un fuerte descenso llegando a una producción suelo de 131 largometrajes. En el año 2018, se produce una recuperación llegando a computar 152 largometrajes y, finalmente, en 2019, se han registrado 145 películas.

La media de producción de estos cinco años, se establece en 145 largometrajes anuales. Por lo tanto, no se ha producido ni crecimiento ni decrecimiento en el periodo estudiado en cuanto a producción global de largometrajes; pero sí aparecen diferencias significativas en tanto a la distribución por género cinematográfico.

Tabla 11. Total de producciones anuales segregadas por género cinematográfico.

	Media producción anual	Media de crecimiento
Ficción	81	7
Animación	3,6	-0,6
Documental	60,4	-6,4
Total	145	0

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los largometrajes de Ficción han marcado el porcentaje de mayor representatividad en todos los años estudiados. El porcentaje de mayor representatividad coincide con el año 2016, donde se llegaron a producir 90 largometrajes. El valor más bajo es identificado en 2015, con una producción total de 60 películas. Pese a estas fluctuaciones, sin duda, Ficción se confirma como género principal en cuanto a la producción anual, experimentando un crecimiento medio de 7 puntos en estos cinco años.

Los largometrajes de Animación, por el contrario, son identificados como minoritarios en cuanto a su producción anual. En los cinco años estudiados, el techo y el suelo de producción, se mueven en márgenes de 2 largometrajes. El año con mayor producción se identifica en 2016, con un total de 5 películas. Los datos con menor producción, los marcan los años 2016, 2017 y 2019, coincidiendo en 3 películas. Con estos datos obtenemos que, en estos cinco años, se ha producido una media de crecimiento negativo de 0.6 puntos.

Los Documentales se posicionan, año tras año, como el segundo género mayoritario en cuanto a producciones anuales. El año 2015 marca el valor techo con 75 largometrajes y el valor suelo es identificado en 2017, con 43. La media de producción es de 60.4 documentales al año y la media de crecimiento, en estos cinco años, es negativa con -6.4 puntos. Es decir, es el género cinematográfico con mayor descenso en producciones anuales en este tiempo.

Centrándonos en la evolución referente al personal profesional del sector, obtenemos como primer dato a destacar que, en 2019, se alcanza el mayor porcentaje de representatividad de mujeres en los últimos años. En 2015 y posterior 2016, partíamos de una representatividad del 26% de mujeres profesionales. En 2017, se experimentó un descenso que disminuyó esta representatividad hasta el 24%. Sin embargo, en los siguientes años, se ha experimentado una importante crecida llegando a representar, en 2018, un 29% del sector y una puntuación techo, en 2019, con un 30% de presencia de mujeres. Si comparamos este último año respecto al año de partida, obtenemos una media de crecimiento del 4%. Teniendo en cuenta los cinco años estudiados, el crecimiento medio resulta del 3%.

1. Comparativa desagregada por cargo de responsabilidad y sexo

Una vez conocidos los resultados globales, se amplía la información de la evolución, teniendo en cuenta los diferentes cargos de responsabilidad en el sector cinematográfico. En la siguiente tabla se condensan los resultados, tanto de representatividad de mujeres como de hombres, por cargos de responsabilidad en los diferentes años. Como primer resultado podemos señalar que, en siete de los 12 cargos estudiados, los resultados obtenidos en el año 2019, se presentan con representatividad de mujeres superior a los años anteriores.

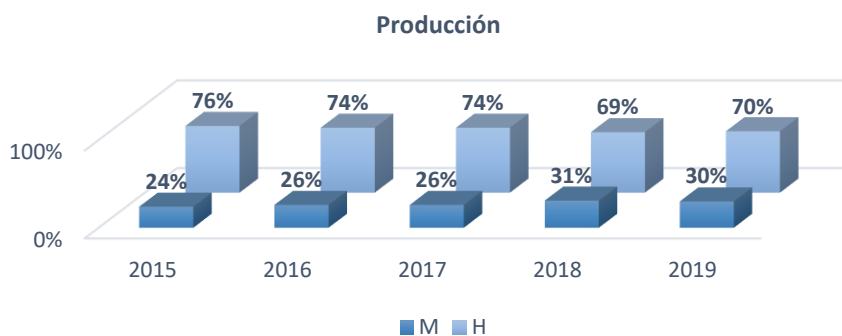
Tabla 12. Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y sexo.

	%M	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H	%H
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Producción	24%	26%	26%	31%	30%	76%	74%	74%	69%	70%
Dirección	19%	16%	12%	20%	19%	81%	84%	88%	80%	81%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	88%	83%	87%	80%	77%
C. Musical	5%	8%	4%	8%	12%	95%	92%	96%	92%	88%
D. producción	43%	44%	33%	46%	40%	57%	56%	67%	54%	60%
D. Fotografía	9%	2%	7%	9%	10%	91%	98%	93%	91%	90%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	75%	72%	80%	76%	70%
D. Artística	44%	44%	39%	50%	56%	56%	56%	61%	50%	44%
Dis. Vestuario	92%	83%	86%	92%	83%	8%	17%	14%	8%	17%
Maq. y Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	25%	25%	28%	27%	25%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	93%	93%	93%	89%	86%
E. Especiales	11%	3%	1%	7%	16%	89%	97%	99%	93%	84%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	74%	74%	76%	71%	70%

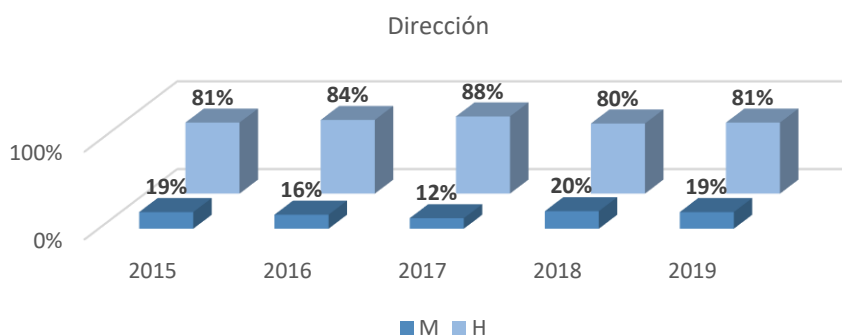
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Como el cómputo de datos comienza a ser muy elevado, procedemos a estudiar cargo por cargo en el análisis evolutivo.

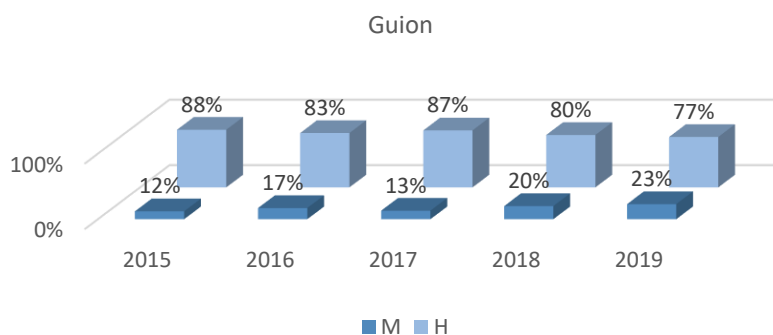
Comenzamos con el cargo de Producción, donde la representatividad de mujeres ha experimentado un crecimiento desde que se comenzó el estudio. En el año 2015, se parte de una representatividad de productoras del 24%, siendo el valor más bajo en el cargo, y en 2018, se llega al valor techo con un 31%. En los cinco años estudiados, se manifiesta un 3% de crecimiento medio.



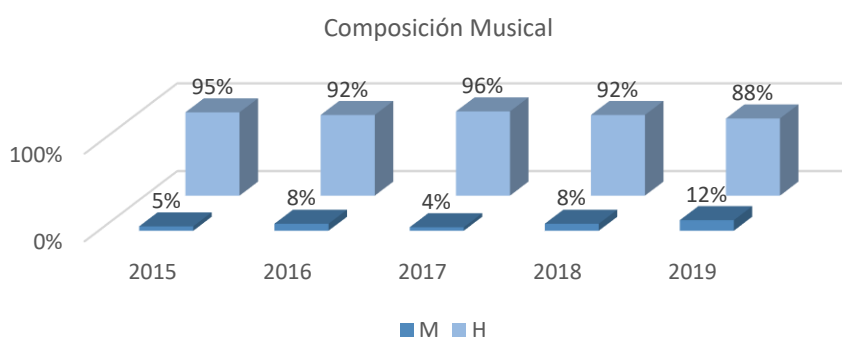
En el cargo de Dirección se obtuvo, como primer dato en 2015, que las directoras representaron un 19% del total de profesionales y, dicho porcentaje, ha sido el resultado también en 2019. Al igual que en el cargo de Producción, el dato más elevado se alcanzó en 2018, cuando llegaron a representar un 20%; localizando el valor más bajo en 2012, con un 12%. Teniendo en cuenta los años estudiados, la media de crecimiento refleja un crecimiento del 2%.



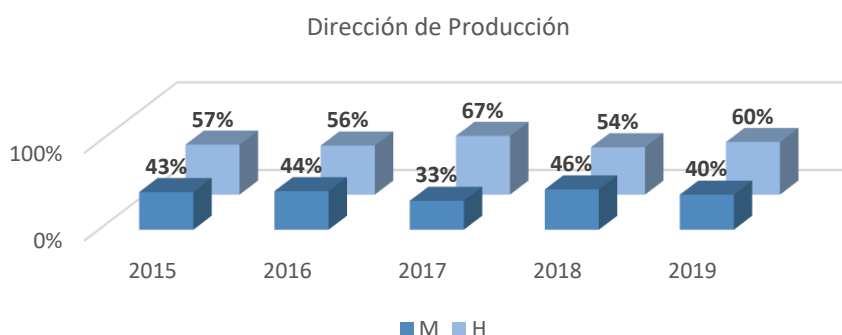
En el cargo de Guion, el crecimiento medio producido en los últimos años es del 6%. Así, en 2015, se partía del dato más bajo obtenido con un 12%; y en 2019, se alcanza un valor máximo del 23%.



El cargo de Composición Musical se ha establecido como una de las áreas de mayor masculinización a lo largo de los años. Únicamente en 2019, la representatividad de mujeres ha puntuado por encima del 10%, apuntando exactamente en un 12% de mujeres al cargo. Se partía de un valor inicial de un 5% en 2015, aunque el porcentaje más bajo lo identificamos en 2014, con un total de un 4% de mujeres. Pese a estos datos tan reducidos de representatividad, la media de crecimiento se ubica en 4 puntos porcentuales.

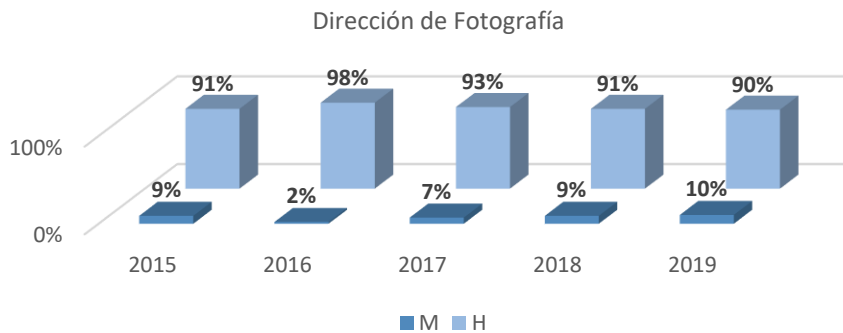


En el caso de Dirección de producción encontramos un área que, en tres de los cuatro años estudiados, se ubica en intervalos de distribución equitativa o igualitaria. Es decir, la representatividad de mujeres directoras de producción en los años 2015, 2016, 2018 y 2019, se encuentra ubicada en parámetros comprendidos ente el 40% y el 60%. No obstante, el balance de crecimiento medio resulta negativo, es decir, presenta un decrecimiento del 1% en cinco años.

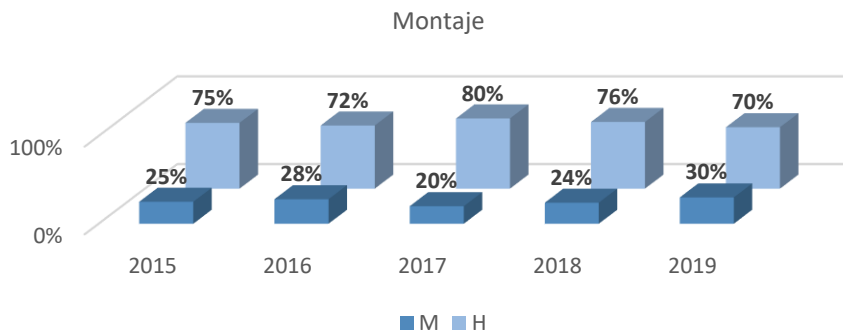


El área de Dirección de Fotografía es identificada como un área altamente masculinizada con porcentajes de representatividad que no superan el 10%. El porcentaje más bajo de estos años ha sido en 2016, con un 2% de representatividad de mujeres; así, el valor techo

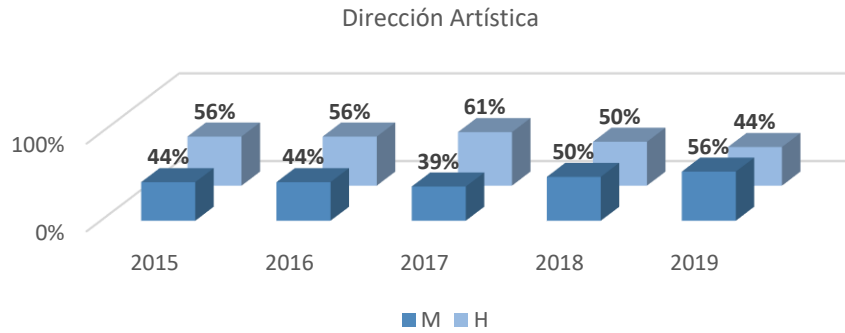
se ha producido en 2019, con un 10%. Pese a los datos tan bajos, observamos una media de crecimiento del 2%.



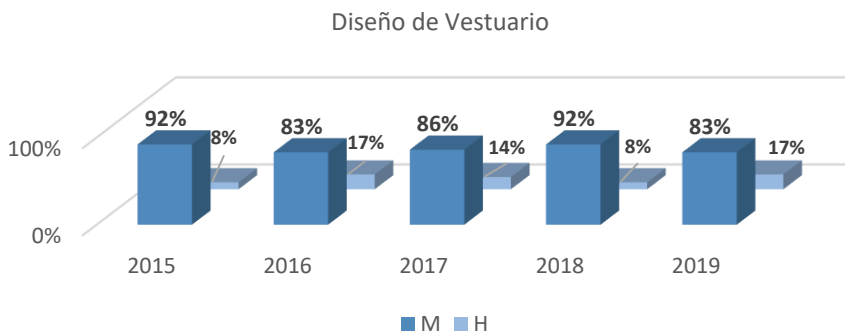
Respecto al cargo de Montaje, 2019 se presenta como el año donde las mujeres han alcanzado la representatividad más alta de los años estudiados. Por el contrario, el valor más bajo fue el resultado en el año 2017, con un 20% de mujeres; lo que revela un margen de 10 puntos entre el valor suelo y techo. La media de crecimiento a lo largo de este periodo queda fijada en un 4%.



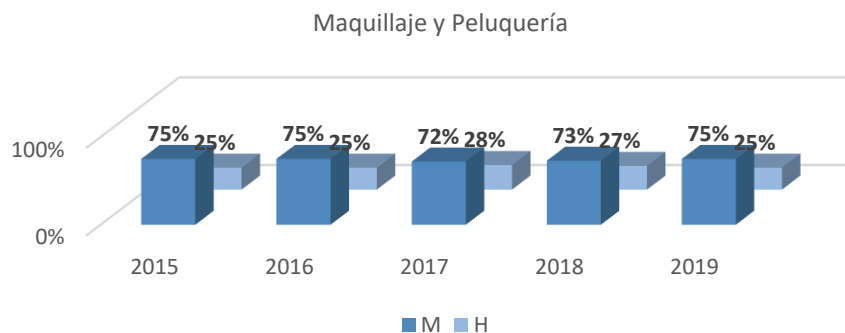
El área de la Dirección Artística se posiciona, en la mayoría de los años, en porcentajes interpretados como equitativos. El valor más bajo es localizado en 2017, donde las mujeres representaron al 39% del personal al cargo; así, el valor más alto se obtiene en 2019, con un 56%. El balance medio de crecimiento por año se establece en un 9%.



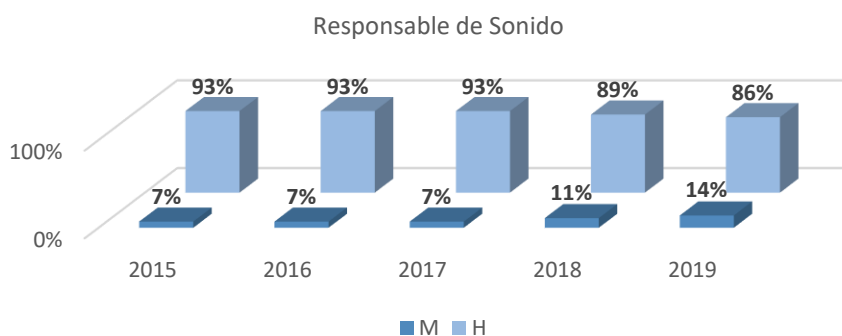
Diseño de vestuario es una de las áreas más feminizadas dentro del sector. Sus porcentajes de representatividad oscilan entre el 83%, obtenido en 2016 y 2019, y el 92%, valor repetido en 2015 y 2018. El balance medio de crecimiento en este cargo, muestra un decrecimiento del 4%. Este decrecimiento puede interpretarse como positivo puesto que tiende, poco a poco, a alejarse de valores tan feminizados.



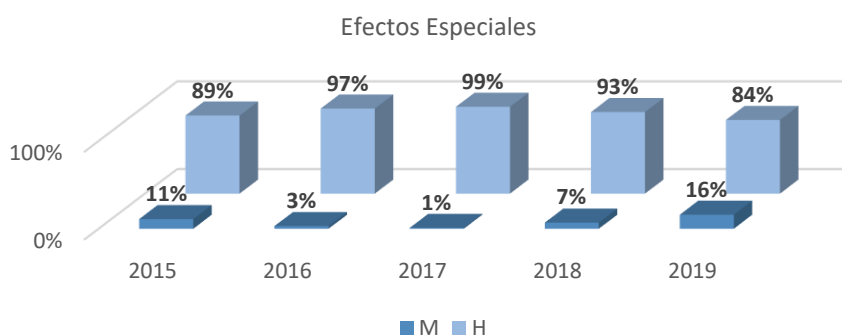
Maquillaje y Peluquería es identificada, en segundo lugar, como el área más feminizada. Los porcentajes oscilan entre el 72% y el 75% de presencia de mujeres. La media de crecimiento se fija en un 1%, lo que muestra una feminización asentada con poco y lento margen de crecimiento.



De nuevo, volvemos a una de las áreas más masculinizadas del sector. Responsable de Sonido muestra una representatividad de mujeres del 7% en 2015, 2016 y 2017. Sólo en los dos últimos años, el porcentaje se moviliza y crece; en 2018 al 11%, y, en 2019, alcanza un 14%. Tomando el año de inicio y el final, observamos que el porcentaje de mujeres en este cargo de responsabilidad se ha duplicado. Y teniendo en cuenta los cinco años, obtenemos una media de crecimiento del 5%.



Finalmente, Efectos Especiales es identificado como otro de los cargos más masculinizados en estos años. Ha llegado a manifestar la representatividad más baja de todos los cargos estudiados, con una representatividad de mujeres del 1% en 2017. No obstante, este dato se ha visto incrementado en 2016 marcando un 3%, un 7% en 2018, un 11% en 2015, hasta llegar al 16% en 2019. Esta variedad de datos nos muestra una media de crecimiento, en estos cinco años, del 9%.



Para resumir los resultados de las medias de crecimiento, se ofrecen los datos en la siguiente tabla. En esta, también, se puede consultar el crecimiento o decrecimiento de 2019 en relación al resto de años trabajados.

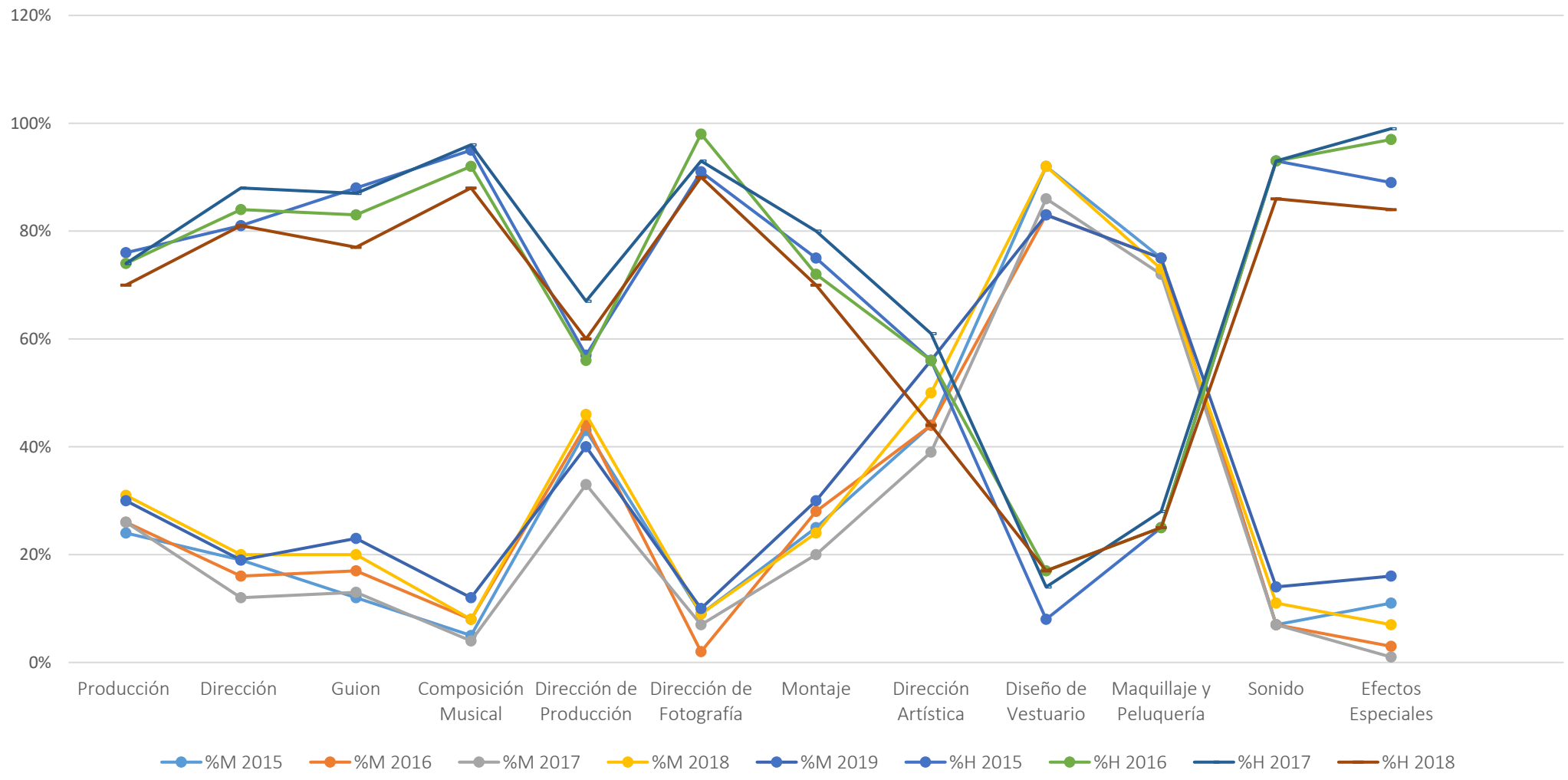
Tabla 13. Balances y media de crecimiento o decrecimiento (C-DC).

	2019-2015	2019-2016	2019-2017	2019-2018	Media C-DC
Producción	6%	4%	4%	-1%	3%
Dirección	0%	3%	7%	-1%	2%
Guion	11%	6%	10%	3%	6%
C. Musical	7%	4%	8%	4%	4%
D. Producción	-3%	-4%	7%	-6%	-1%
D. Fotografía	1%	8%	3%	1%	2%
Montaje	5%	2%	10%	6%	4%
D. Artística	12%	12%	17%	6%	9%
Dis. Vestuario	-9%	0%	-3%	-9%	-4%
Maq. y Pel.	0%	0%	3%	2%	1%
Sonido	7%	7%	7%	3%	5%
E. Especiales	5%	13%	15%	9%	9%
TOTAL	4%	4%	6%	1%	3%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los resultados de medias indican que se ha producido crecimiento en 10 áreas de las 12 incluidas. Las áreas donde se localiza media de crecimiento negativa son Dirección de producción (-1%), Producción y Diseño de Vestuario (-4%).

Evolución sector cinematográfico 2015-2019



2. Comparativa por géneros cinematográficos 2015-2019.

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

2.1. Comparativa interanual en los largometrajes de Ficción.

En Ficción, obtenemos una lectura positiva del análisis a lo largo de estos cinco años, puesto que, en porcentajes totales, 2019 se presenta como el año donde las mujeres llegan a representar al 32% del total. Este dato es el más elevado hasta el momento y marca un crecimiento medio anual del 2%. Pese a no llegar a porcentajes de equidad, el evolutivo muestra una tendencia, aunque lenta, positiva de crecimiento. Por otra parte, también identificamos como lectura positiva que, en ocho de los doce cargos, se ha experimentado un aumento en representatividad de mujeres respecto a años anteriores.

Tabla 14. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	%M	% M	% M	% M	% M	%H	% H	% H	% H	% H
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Producción	24%	28%	28%	30%	30%	76%	72%	72%	70%	70%
Dirección	16%	19%	9%	18%	16%	84%	81%	91%	82%	84%
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	88%	82%	87%	81%	78%
C. Musical	7%	7%	5%	10%	15%	93%	93%	95%	90%	85%
D. Producción	39%	44%	32%	38%	35%	61%	56%	68%	62%	65%
D. Fotografía	5%	2%	7%	8%	9%	95%	98%	93%	92%	91%
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	73%	70%	73%	73%	68%
D. Artística	47%	45%	39%	48%	55%	53%	55%	61%	52%	45%
Dis. Vestuario	95%	82%	86%	93%	82%	5%	18%	14%	7%	18%
Maq. y Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	25%	25%	29%	29%	27%
R. Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	94%	92%	93%	87%	83%
E. Especiales	11%	2%	1%	5%	15%	89%	98%	99%	95%	85%
Total	29%	30%	27%	31%	32%	71%	70%	73%	69%	68%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En el área de Producción, el aumento ha sido progresivo y, aunque en 2018 y 2019, el valor porcentual se repite, sigue siendo el valor más alto en estos años. Se partía de un porcentaje de representatividad de mujeres del 24% en 2015; y en 2016 se incrementó hasta el 28%, valor que se mantendría también en 2017.

Con un 6% de crecimiento medio anual, encontramos el área de Composición Musical, cuyo valor suelo es identificado en 2017 con un 5% de representatividad de mujeres. Así, el primer año de estudio marcaba un 7% y el valor más alto alcanzado es en 2019, con una presencia del 15%. Composición Musical es uno de los cargos más masculinizados del sector. En la comparativa anual observamos que, en tres de los cinco años estudiados, su representatividad de mujeres ha estado situada por debajo del 10%.

Lo mismo ocurre con el cargo de Dirección de Fotografía, cargo masculinizado por excelencia, aunque en este caso y pese al incremento experimentado, el porcentaje de representatividad de mujeres sigue sin sobrepasar el 10%. No obstante, alcanzar el porcentaje que se ha conseguido en 2019 es todo un logro, teniendo en cuenta que el valor suelo es del 2%. El crecimiento medio anual es del 3% en estos cinco años.

Continuando con los casos de mayor índice de masculinización por acumulación de años, con porcentajes inferiores al 10%, identificamos el área de Responsable de Sonido. En este cargo se partía, en 2015, de un porcentaje de representatividad del 6%, pero en 2019 se ha conseguido alcanzar una representatividad del 17%. El crecimiento medio anual es de un 7%, que denota uno de los porcentajes de mayor crecida en cuanto a los cargos estudiados.

Finalizando con los cargos de mayor índice de masculinización, hacemos referencia a Efectos Especiales. Este cargo ha llegado a marcar un porcentaje mínimo de presencia de mujeres del 1% en 2017, subiendo al 2% en 2016 y un 5% en 2018. Sólo en dos años se supera el 10%; en 2015 con un 11% de representatividad de mujeres y un 15% en 2019. El crecimiento de media anual es del 8%.

En las siguientes dos áreas no se ha puntuado por debajo del 10% pero han sido todos los años catalogadas también como cargos masculinizados, al no superar el 40% de representatividad. El siguiente cargo en el que identificamos crecimiento interanual es en Guion, donde se partía de un porcentaje base en 2015 del 12%; y en 2019, la

representatividad de mujeres ha llegado al 22%. El crecimiento medio anual en el cargo de Guion es del 5%. En el caso del cargo de Montaje, en tres años (2015, 2017 y 2018), las mujeres han representado el 27% de profesionales, siendo este porcentaje el valor base. En 2016, se obtiene una representatividad del 30%, y en 2019, se alcanza un valor del 32%. En estos años, la media de crecimiento anual es del 8%.

Dirección Artística, que en la mayoría de los años se incluye en intervalos equitativos, ha llegado a al alcanzar, en 2019, un valor del 55%. El valor más bajo se identifica en 2017, con una representatividad del 39%. Dirección Artística, tiene un 8% de crecimiento medio en los cinco años estudiados. En este caso, los porcentajes de equidad están tendiendo al aumento dentro del propio intervalo.

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

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

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En el caso de Dirección, en 2015 y 2019, la representatividad es del 16% de mujeres en este cargo. Así, el valor suelo se identifica en 2017 con un 9%; y el techo en 2016, con un 19%. En este caso, el crecimiento medio anual es del 0%. Maquillaje y Peluquería es otro caso intermedio en el que, dependiendo con el año que comparemos, observamos un crecimiento o decrecimiento. El valor techo lo obtenemos en los dos primeros años con

un 75%; mientras que el valor suelo, en los dos posteriores, con un 71% de representatividad de mujeres en el cargo. Finalmente, en 2019, la representatividad obtenida es del 73%. La media de crecimiento en estos años es del 0%.

La diferencia entre estos cargos es que nos encontramos ante la Dirección, que es uno de los cargos masculinizados con una crecida media reducida; y Maquillaje y Peluquería, un cargo feminizado que tiende a estancar su crecimiento.

Para finalizar, mencionar las áreas en las que se ha experimentado un descenso o se adquiere el valor más bajo de los años estudiados. Este es el caso de Dirección de Producción y Diseño de Vestuario. En el primero de ellos, el valor más alto alcanzado se ubica en el 2015, con un 39% de representatividad de mujeres; y el más bajo en 2017, con un 32%. La media de crecimiento en estos cinco años es negativa del 3%.

A grandes rasgos, observamos que los cargos con más representatividad de mujeres, Diseño de Vestuario, Dirección de Producción y Maquillaje y Peluquería, tienden a reducir sus valores o estancarse, a excepción de Dirección Artística que ha aumentado. Este aspecto es positivo en los cargos de mucha feminización; pero hay que estar pendientes de los que se alejan de los parámetros equitativos, como es Dirección de Producción.

2.2. Comparativa interanual en los largometrajes de Animación.

Animación es el género cinematográfico que menos mujeres emplea en los cargos de responsabilidad estudiados. En 2015, las mujeres representaron un 9%; en 2016, llegaron a representar un 18% que, de nuevo, se reducía en 2017 al 10%. En 2018, encontramos el porcentaje más alto de mujeres en este intervalo de tiempo estudiado, con un 30% de representatividad, para luego descender hasta el 15% en 2019. La media de crecimiento lo sitúa en un 58%.

Vemos que hay muchos cargos que sólo han sido ocupados por mujeres en uno de los años estudiados; tales como Dirección, que sólo tuvo representatividad en 2016 con un 25%; o Efectos Especiales, que en 2015 tuvo una representatividad del 25%, en cuyo caso, por media anual, se experimenta un decrecimiento del 5%. Esto también ocurre en la

mayoría de los casos; Composición Musical, Montaje, Dirección Artística, Diseño de Vestuario y Efectos Especiales.

En Composición Musical, donde solo se obtuvo representatividad en 2016 con un 25%, la media en este caso corresponde a un -5%. En Montaje, el porcentaje de representatividad alcanzado es del 33% en 2016, cuyo balance de media se ubica en el -7%. Por su lado, Dirección Artística, alcanza el 50% en 2018 y su media de decrecimiento es del -10%.

Diseño de Vestuario se diferencia en que sólo un año hay representatividad en el cargo. En este caso es sólo de mujeres, 100% en 2015; y el resto de los años no aparece representatividad en esta área, por lo que confirmamos que no es un área muy desarrollada en este género.

Tabla 16. Comparativa de resultados en Animación 2015-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN	%M	% M	%M	% M	% M	%H	% H	% H	% H	% H
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Producción	11%	22%	16%	30%	15%	89%	78%	84%	70%	93%
Dirección	0%	25%	0%	0%	0%	100%	75%	100%	100%	75%
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	100%	100%	100%	85%	100%
Com. Musical	0%	25%	0%	0%	0%	100%	75%	100%	100%	75%
D. de Producción	20%	50%	33%	67%	33%	80%	50%	67%	33%	75%
D. de Fotografía	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	100%	67%	100%	100%	67%
D. Artística	0%	0%	0%	50%	0%	100%	100%	100%	50%	100%
Diseño de Vest.	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
E. Especiales	25%	0%	0%	0%	0%	75%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	9%	18%	10%	30%	10%	91%	82%	90%	84%	90%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Posteriormente, están los casos en los que las mujeres solo han adquirido representatividad en dos de los cinco años y, además, en 2019 la representatividad es menor al otro año con representatividad. Así en 2018, Guion marcaba un 15% de mujeres, mientras que en 2019 ha bajado un punto porcentual. Efectos Especiales, partía de una

representatividad del 25% en 2015 y finaliza con una presencia del 10%. En estos casos, el crecimiento medio en los cinco años estudiados, es del 8% y del 3% respectivamente.

Tabla 17. Comparativa de resultados en Animación 2015-2019, evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

ANIMACIÓN	2019-15	2019-16	2019-17	2019-18	media c-dc
Producción	4%	-7%	-1%	-15%	-4%
Dirección	0%	-25%	0%	0%	-5%
Guion	14%	14%	14%	-1%	8%
Com. Musical	0%	-25%	0%	0%	-5%
D. de Producción	13%	-17%	0%	-34%	-8%
D. de Fotografía	0%	0%	0%	0%	0%
Montaje	0%	-33%	0%	0%	-7%
D. Artística	0%	0%	0%	-50%	-10%
Diseño de Vest.	-100%	0%	0%	0%	-20%
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%
E. Especiales	-25%	0%	0%	0%	-5%
TOTAL	1%	-8%	0%	-20%	-5%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Por otra parte, podemos observar las medias de crecimiento que resultan negativas en el transcurso de los cinco años recogidos. Estos serían los casos de Producción y Dirección de Producción. Producción, ha tenido el porcentaje de representatividad de mujeres más bajo en 2015, con un 11%; y el más alto en 2018, con un 30%. En 2019, se experimenta una caída de hasta el 15% de representatividad, provocando un balance de crecimiento medio del -4%. En Dirección de Producción se partía de un 20% y se llegó a representar, en 2018, hasta un 67%. En 2019, se desciende al 33%, dando lugar a una media de crecimiento anual del -8%. En cuanto a los cargos de Dirección de Fotografía y Sonido, en ninguno de los años ha habido representatividad de mujeres, respaldando la extrema masculinización, tanto en cargo como en género.

2.3. Comparativa interanual en los largometrajes Documentales.

En el género Documental obtenemos que, en los 12 cargos estudiados, el balance de crecimiento resulta positivo teniendo en cuenta los cinco años estudiados. Respecto a

2018, solo se identifican dos cargos en los que ha habido descenso en porcentajes, aunque esto no ha impedido que el balance de los cinco años sea positivo. Es el caso de Producción, que en 2018 las mujeres estaban representadas en un 35% y ha descendido a 32%; y Maquillaje y Peluquería, donde se ha pasado del 94% al 92%.

En siete de los 12 cargos, 2019 se presenta con el porcentaje de representatividad más alto. Producción, llegando a alcanzar un 32%, que marca una media de crecimiento del 27%; Guion con un 24% y una media del 18%; Dirección de Producción con un 60% y una media de crecimiento del 50%; Montaje, con una media del 22%, tras alcanzar un 28% de representatividad; Dirección Artística con un 89% y una media de 55%; Diseño de Vestuario con un 100% de mujeres y un crecimiento medio del 83%; y, por último, Efectos Especiales, que puntúa con un 27% de mujeres y un crecimiento medio del 11%.

Tabla 18. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL	% M	% M	% M	% M	% M	% H	% H	% H	% H	% H
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Producción	28%	20%	22%	35%	32%	72%	80%	78%	65%	68%
Dirección	25%	11%	17%	23%	24%	75%	89%	83%	77%	76%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	86%	84%	86%	77%	76%
C. Musical	0%	7%	0%	4%	0%	100%	93%	100%	96%	100%
D. Producción	53%	44%	35%	59%	60%	47%	56%	65%	41%	40%
D. Fotografía	15%	2%	6%	12%	12%	85%	98%	94%	88%	88%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	76%	76%	89%	79%	72%
D. Artística	25%	50%	47%	64%	89%	75%	50%	53%	36%	11%
Dis. Vestuario	63%	100%	67%	83%	100%	38%	0%	33%	17%	0%
Maq y Peluq	78%	75%	88%	94%	92%	22%	25%	13%	6%	8%
R. Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	89%	94%	93%	93%	90%
Efect. Especiales	0%	8%	0%	22%	27%	100%	92%	100%	78%	73%
Total	23%	18%	16%	26%	26%	77%	82%	84%	74%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El aspecto más positivo es que cargos masculinizados están en tendencia a acercarse a una distribución más igualitaria (producción, guion, montaje, y efectos especiales). Lo que no es tan positivo es que los cargos feminizados de por sí, tiendan a feminizarse aún más

porque tienen menos desarrollo en este género concreto (Dirección Artística y Diseño de Vestuario).

En el cargo de Dirección ocurre que, en 2015, el valor era superior al de este último año, pasando de un 25% a un 24% pero, aun así, teniendo en cuenta los años intermedios, es un porcentaje positivo y su media de crecimiento es positivo, resultando un 20%. Lo mismo ocurre con Sonido, que ha pasado de un dato inicial del 11% a un 10% en este último año, su media de crecimiento se establece positiva con un 8%. Casos no tan positivos resultan Composición Musical y Dirección de Fotografía. En Dirección de Fotografía se han disminuido tres puntos respecto al año inicial, aunque teniendo en cuenta el valor base del 2% en 2016, la media en los años se mantiene positiva del 9%. Composición musical, aunque también se mantiene con media de crecimiento positivo con un 2%, en tres de los cinco años estudiados su representatividad de mujeres es del 0%.

Finalmente, Maquillaje y Peluquería, manifiesta un crecimiento del 85% medio, lo que refiere a la consolidación del cargo con su fuerte feminización.

Tabla 19. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018 evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

DOCUMENTALES	2019-2015	2019-2016	2019-2017	2019-2018	media c-dc
Producción	4%	12%	10%	-3%	27%
Dirección	-1%	13%	7%	1%	20%
Guion	10%	8%	10%	1%	18%
C. Musical	0%	-7%	0%	-4%	2%
D. Producción	7%	16%	25%	1%	50%
D. Fotografía	-3%	10%	6%	0%	9%
Montaje	4%	4%	17%	7%	22%
D. Artística	64%	39%	42%	25%	55%
Dis. Vestuario	37%	0%	33%	17%	83%
Maq y Peluq	14%	17%	4%	-2%	85%
R. Sonido	-1%	4%	3%	3%	8%
Efect. Especiales	27%	19%	27%	5%	11%
Total	3%	8%	10%	0%	22%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

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

El estudio sobre la distribución sexual del sector del largometraje indica que las mujeres representan un 30% del personal frente a un 70% de representación que corresponde con sus compañeros análogos. Estos porcentajes describen al sector cinematográfico de los largometrajes como un ámbito masculinizado.

Diferenciando por cargos de mayor responsabilidad se refleja una clara segregación vertical y horizontal. Es decir, se identifican pocos cargos donde las mujeres están más representadas porcentualmente y estos cargos están vinculados con los roles tradicionales de género como son el diseño de vestuario (83%) y maquillaje y peluquería (75%). Además, estos cargos tienden a situarse en la base de la pirámide estructural, alejadas de los puestos relativos al poder.

La fuerte feminización de estos cargos determina también la presencia de mujeres en los diferentes géneros cinematográficos. Obtenemos que en documentales y animación hay menos mujeres empleadas, debido entre otros aspectos al poco desarrollo de estos cargos o no presencia de los mismos. En género Documental continúa presentándose como el género con mayores porcentajes de mujeres en los cargos de liderazgo, mientras que la animación continúa caracterizándose por ser el género con mayores niveles de masculinización.

En la comparativa interanual obtenemos que en año 2019 se presentan datos de representatividad de mujeres superiores, al resto de los años estudiados, en siete de las 12 áreas estudiadas. Es decir, obtienen los porcentajes de representatividad más altos en un 58% de los cargos computados. Dichos cargos son Dirección de Fotografía (10%), Composición Musical (12%), Sonido (14%), Efectos especiales (16%), Guion (23%), Montaje (30%) y Dirección Artística (56%).

Mujeres y economía en la industria cinematográfica

Este apartado agrupa diversos aspectos relacionados con la disposición y distribución de recursos económicos en el sector cinematográfico del largometraje español, bajo la perspectiva de género:

1. Costes de los largometrajes en los que las mujeres desempeñan el trabajo de Dirección.
2. Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo: Dirección, Guion y Producción.
3. Ayudas y subvenciones autonómicas a la producción de largometrajes españoles. Representatividad de las mujeres en el cargo de dirección.
4. Largometrajes liderados por directoras que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.

OBJETIVO 1:

COSTES DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES EN 2018 Y 2019

El objetivo inicial de este apartado es conocer si existen diferencias en los presupuestos de los largometrajes, según el sexo de la persona que desarrolle el cargo de dirección. Como se señaló en el informe CIMA anterior, y repetimos en este, el presupuesto real de los diferentes largometrajes es un dato de muy difícil acceso, por lo que optamos por trabajar con los costes reconocidos en el ICAA de las películas que han obtenido ayudas de este organismo ya que, estos últimos, son datos recogidos institucionalmente y de posible acceso.

El reconocimiento de costes es un proceso al que está sujeto todo largometraje que recibe ayudas estatales. Expuesto de manera simple, en ese proceso se constata que el coste de la película ya realizada coincide con el presupuesto que se presentó a la hora de solicitar la subvención y recibirla. Cabe señalar que los presupuestos y los costes finales de los largometrajes, pueden ser superiores a lo computado en el proceso de reconocimiento de costes. Un caso notorio son las coproducciones entre países, donde en el proceso referido sólo computa la parte española. Este aspecto señala que los resultados aquí mostrados hablarán de mínimos de desigualdad económica.

El objetivo queda limitado a conocer si existe brecha de género en el coste reconocido de las películas que tuvieron subvención del ICAA, en base al sexo de la persona que ostente el cargo de dirección. La temporalidad de los datos ofrecidos atiende a las últimas convocatorias de 2018 y 2019, por lo que se tratará cada año de manera independiente y, posteriormente, se incluirá en el análisis histórico.

Para abordar este objetivo hemos contado con la colaboración del ICAA. Este organismo ha facilitado los datos desagregados por sexo, con lo que se ha procedido a elaborar las tablas de resultados. En este proceso de trabajo, al igual que en años anteriores, se recogen los largometrajes que cuentan con dirección de mujeres y dirección de hombres. Es decir, no se computa cuántas personas hay detrás del cargo, si no si el largometraje cuenta con directoras tras el título. En los casos en los que aparezca una dirección compartida entre mujeres y hombres, el título computará como largometraje con

directoras. Por ello, y una vez más, hablamos de resultados que muestran mínimos de brecha de género.

Una vez aclarado el objeto de estudio, indicar que cada vez que se aluda en este apartado al término costes, se estará refiriendo, en todo momento, a los costes reconocidos por el ICAA en el proceso de reconocimiento de costes de las películas subvencionadas.

I. RESULTADOS Y ANÁLISIS SOBRE LOS COSTES DE LOS LARGOMETRAJES.

Se han recibido los datos referentes a convocatorias de reconocimiento de coste de dos años distintos. Atendiendo al orden cronológico, primero se presentan los resultados de 2018 y, posteriormente, los de 2019.

1. Datos referentes al año 2018:

La relación de datos con la que trabajamos en 2018 es de 68 largometrajes. Nueve de ellos tienen dirección exclusiva de mujeres; y sólo uno comparte dirección entre profesionales de ambos sexos. Estos casos computan en la misma categoría, sumando un total de 10 películas como títulos con presencia de mujeres en el cargo de Dirección. En la categoría de largometrajes con dirección masculina, se han contabilizado 58 películas. En términos porcentuales, la muestra la conforman un 15% de largometrajes con presencia de mujeres en la dirección y un 85% con dirección masculina.

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

2018	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
LARGOMETRAJES	68	10	58
COSTE TOTAL	136.346.755,43 €	11.044.112,19 €	125.302.643,24 €
COSTE MEDIO	2.005.099,34 €	1.104.411,22 €	2.160.390,40 €
DIF (M-H)		-1.055.979,18 €	
% DE DIF		-49%	

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

La suma de costes de los 68 largometrajes asciende a una cantidad total de 136.343,43€ y la media por largometraje queda fijada en 2.005.099,34€. Este dato, nos permite establecer un indicador guía para comparar los resultados en base al sexo. El coste medio de los títulos con dirección de mujeres queda fijado en 1.104.411,22 € y, en el caso de los largometrajes con dirección de hombres, resulta de 2.160.390,40€. La diferencia entre ambas cantidades es de 1.055.979,18€ menos por largometraje, cuando se alude a las películas con dirección de mujeres. En términos porcentuales podemos indicar que, las películas dirigidas por mujeres disponen de un 49% menos de dinero en comparación con los largometrajes dirigidos por hombres.

1.1. Resultados de desagregados por género cinematográfico: Ficción, documental y animación.

A continuación, se procede a desglosar los resultados por género cinematográfico. De esta manera conoceremos los costes medios de las películas de ficción, documental y animación, bajo la perspectiva de género.

Los largometrajes de ficción suman un total de 49 y el coste medio de cada película es de 2.340.210,64€. Desagregando los datos por sexo, se contabilizan siete largometrajes que cuentan con mujeres en la dirección y la media por película queda fijada en 1.681.218,03€. En el caso de los largometrajes dirigidos por hombres, se han computado un total de 42 películas y la media se establece en 2.481.498,96€.

Tabla 21. Número de largometrajes de Ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

2018	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
FICCIÓN	49	7	42
COSTE TOTAL	114.670.321,54 €	10.447.365,38 €	104.222.956,16 €
COSTE MEDIO	2.340.210,64 €	1.681.218,03 €	2.481.498,96 €
DIF (M-H)		-800.280,93 €	
% DE DIF		-32%	

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

La oposición entre ambas medias marca una diferencia de 800.280,93€. Esto se traduce en que los largometrajes dirigidos por mujeres, presentan un 32% menos de costes que los largometrajes dirigidos por hombres.

Los documentales que computan en la categoría de largometrajes y cuentan con directoras, la conforman dos títulos con dirección exclusiva de mujeres y un título de dirección compartida. La media de costes de dichas producciones se establece en 198.915,60€, frente a la media de los largometrajes con dirección exclusiva de hombres, que suman un total de 13 y su media queda fijada en 232.718,89€. La diferencia entre ambos cálculos es de 33.803,29€, en cuyo caso es menor cuando se trata de documentales que cuentan con mujeres tras la dirección.

Tabla 22. Número de Documentales, reconocimiento de coste total y coste medio.

2018	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
DOCUMENTAL	16	3	13
COSTE TOTAL	3.622.092,36 €	596.746,81 €	3.025.345,55 €
COSTE MEDIO	226.380,77 €	198.915,60 €	232.718,89 €
DIF (M-H)		-33.803,29 €	
% DE DIF		-15%	

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

En términos porcentuales obtenemos que, los documentales con dirección de mujeres, cuentan con un 15% menos de costes que los largometrajes con dirección de hombres.

En el caso del género de animación, nos encontramos con que no se ha computado ningún largometraje que cuente con mujeres tras el cargo de la dirección, ni en la modalidad exclusiva ni en codirección. No obstante, en los datos obtenidos se contabiliza un total de tres películas de animación, cuyo coste medio queda fijado en 6.018.113,84€.

Tabla 23. Número de largometrajes de Animación, reconocimiento de coste total y coste medio.

2018	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
ANIMACIÓN	3		3
COSTE TOTAL	18.054.341,52 €		18.054.341,52 €
COSTE MEDIO	6.018.113,84€.		6.018.113,84€.
DIF (M-H)			
% DE DIF			

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

Los importes de este género concreto aumentan la brecha de costes su distribución en base al sexo, ya que no hay mujeres liderando estos proyectos de importes tan altos. Este dato ha de ser tenido en cuenta en la interpretación en las posteriores comparativas entre resultados de diferentes años.

2. Datos referentes al año 2019:

En el año 2019 se han contabilizado 74 largometrajes, 18 cuentan con directoras tras sus títulos y 56 están dirigidos exclusivamente por hombres. Cabe indicar, como se ha señalado en el apartado de metodología, que dentro de la categoría femenina se ha incluido un largometraje cuya dirección es compartida.

El coste medio por largometraje queda fijado en 2.106.503,36€. Atendiendo a la variable sexo, los resultados muestran que la media de costes de los largometrajes dirigidos por hombres se establece en 2.247.557,10€; y los que cuentan con directoras, resulta de 1.667.669,49 €. Según estos datos, los largometrajes con dirección de mujeres cuentan con un 26% menos de costes que los de dirección masculina.

Tabla 24. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

2019	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
LARGOMETRAJES	74	18	56
COSTE TOTAL	155.881.248,56 €	30.018.050,74 €	125.863.197,82 €
COSTE MEDIO	2.106.503,36 €	1.667.669,49 €	2.247.557,10 €
DIF (M-H)		-579.887,61 €	
% DE DIF		-26%	

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

2.1. Resultados desagregados por género cinematográfico: Ficción, documental y animación.

Los largometrajes de ficción, son el género con mayor número de películas recogidas, 52 en total. De estos 52 largometrajes, 13 cuentan con mujeres tras el cargo de dirección y 39 son dirección exclusiva de hombres. Indicar que el largometraje con dirección

compartida, pertenece a este género y entra en el cómputo de títulos con dirección de mujeres.

Tabla 25. Número de largometrajes de Ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

2019	TOTAL	M	H
FICCIÓN	52	13	39
COSTE TOTAL	149.446.588,21€	29.199.864,04 €	120.246.724,17 €
COSTE MEDIO	2.873.972,85 €	2.246.143,39 €	3.083.249,34 €
DIF (M-H)		-837.105,95 €	
% DE DIF		-27%	

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

El coste medio de un largometraje de ficción se establece en 2.873.972,85€. Desagregando el dato por el sexo, obtenemos que los largometrajes con dirección de mujeres, suponen una media de 2.246.143,39€; y los de dirección de hombres, ascienden a 3.083.249,34€. Por ello obtenemos que los largometrajes de ficción con dirección de mujeres, cuentan con un 27% menos de coste que los de dirección masculina.

Los largometrajes documentales sobre los que se ha trabajado son un total de 21. En cinco de ellos, la dirección es realizada por mujeres y en 16 títulos, la dirección es masculina. El coste medio general de un largometraje documental se establece en 227.004,42€. Cuando la dirección es desarrollada por mujeres la media se reduce a 163.637,34 € y cuando están dirigidos por hombres asciende a 246.806,63 €. Por ello, las mujeres cuentan con un 34% menos de media, en lo que a coste de largometrajes documentales se refiere.

Tabla 26. Número de Documentales, reconocimiento de coste total y coste medio.

2019	TOTAL	M	H
DOCUMENTAL	21	5	16
COSTE TOTAL	4.767.092,83 €	818.186,70 €	3.948.906,13 €
COSTE MEDIO	227.004,42 €	163.637,34 €	246.806,63 €
DIF (M-H)		-83.169,29 €	
% DE DIF		-34%	

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

Finalmente, y pese al cambio de año, no hay registro de películas de animación dirigidas por mujeres. El largometraje de este género, recogido en 2019, es de dirección masculina y establece su media de reconocimiento de costes en 1.667.567,52€.

Tabla 27. Número de largometrajes de Animación, reconocimiento de coste total y coste medio.

2019	TOTAL	M	H
ANIMACIÓN	1		1
COSTE TOTAL	1.667.567,52€.		1.667.567,52€.
COSTE MEDIO	1.667.567,52€.		1.667.567,52€.
DIF (M-H)			
% DE DIF			

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

No obstante, este coste medio pese a ser un largometraje de animación, no dispara la brecha como ha ocurrido en el año anterior.

II. HISTÓRICO SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE COSTES MEDIO DE LOS LARGOMETRAJES: 2011-2019.

En el histórico sobre costes contamos con un intervalo temporal que comprende desde el año 2011 hasta 2019. En estos nueve años podemos observar que los largometrajes dirigidos por mujeres, han contado siempre con menor cantidad económica que los dirigidos por hombres. Además, el coste máximo de las películas dirigidas por mujeres, continúa sin alcanzar los mínimos históricos de los largometrajes dirigidos por hombres.

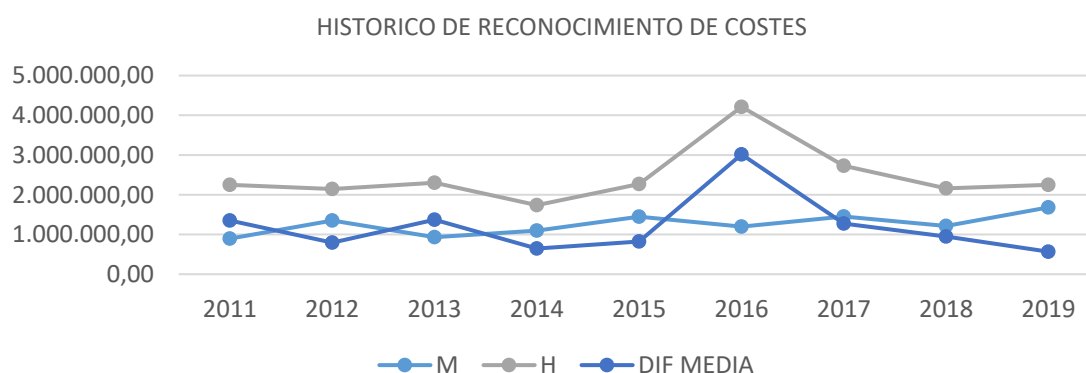


Tabla 28. Datos desagregados por sexo años y coste medio.

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	
H	4.212.3044,09	2.726.604,36	2.160.390,40	2.247.557,10	
M	1.196.851,53	1.452.625,14	1.104.411,22 €	1.667.669,49 €	
DIF	3.015.492,56	1.273.979,21	1.055.979,18	579.887,61 €	
%DIF	-72%	-47%	-49%	-26%	

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

En la última fila de la tabla anterior, se hace referencia al porcentaje que dista de las cantidades de los largometrajes dirigidos por mujeres, frente al de los hombres. En estos datos, podemos observar que 2016 se presenta como el año con la diferencia más acentuada, de un 72% menos de costes en las películas con dirección de mujeres. En cambio, 2019 señala la menor brecha histórica, con un 25%.

En 2016, se identifica un período de transición en cuanto al modelo de subvenciones, donde convive el antiguo sistema de financiación con el de actual vigencia. En mayo de 2015, con el Real Decreto-ley se modifica la Ley del Cine de 2007. Hasta entonces, casi todo el presupuesto en subvenciones se destinaba a ayudas a la amortización, que han ido extinguiéndose progresivamente al tiempo que se ponían en marcha las ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto. Este periodo de transición, perjudica en especial a las mujeres del sector, tal y como reflejan los datos del histórico. No obstante, una vez superada la acentuada brecha acontecida en 2016, se observa una reducción progresiva de la misma.

Nos encontramos ante el tercer año consecutivo, que experimenta una progresiva reducción de la brecha de género en los costes de los largometrajes españoles, coincidiendo con los años de cambio de las ayudas a la amortización por las de ayudas a la producción sobre proyecto. Indicar, además, que en estos años se ha contado con cláusulas para el fomento de la igualdad, donde en 2019 se refuerza el baremo y la brecha de costes resulta menor.

OBJETIVO 2

AYUDAS Y SUBVENCIONES ESTATALES A LA PRODUCCIÓN DE LARGOMETRAJES ESPAÑOLES.

Las ayudas estatales están regidas por la Orden CUD/426/2019, de 11 de abril, por la que se modifica la Orden ECD/2784/2015, de 18 de diciembre, por la que se regula el reconocimiento del coste de una película y la inversión del productor; y la Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales.

Es decir, se parte de la ley aprobada en 2007, a raíz de la cual se han ido realizando modificaciones mediante ordenanzas. Las bases reguladoras de la OM de 2019, orden vigente al año de estudio, establece dos tipos de ayudas a la producción cinematográfica: las ayudas generales y las ayudas selectivas. Este modelo de convocatoria no es nuevo; aunque en la orden de 2019 se incluían algunas modificaciones, entre las que destacamos las acciones destinadas al fomento de la igualdad en el sector. En especial, la que incluye un punto directo en los casos en que, la dirección y la autoría de la película, son realizadas exclusivamente por mujeres.

Las ayudas generales están destinadas a producciones que poseen un carácter más comercial e industrial. Una de sus principales características es que el presupuesto mínimo ha de ser de 1.300.000€; y la cuantía de la ayuda puede alcanzar un importe máximo de 1.400.000€, siempre que dicho importe no supere el 40% del coste total. La evaluación de los proyectos se basa en los siguientes criterios: el carácter cultural (hasta 3 puntos), trayectoria de la persona que ocupa la dirección del largometraje (hasta 3 puntos), solvencia de la empresa productora (hasta 16 puntos), viabilidad económica y financiera del proyecto (hasta 41 puntos), impacto socioeconómico y de la inversión (hasta 37 puntos).

Las ayudas selectivas están dirigidas a la financiación de proyectos que poseen un especial valor cinematográfico, cultural o social; la financiación de proyectos de carácter

documental; proyectos que incorporen a nuevos realizadores o realizadoras; y proyectos de carácter experimental. En este tipo de ayudas, el presupuesto del largometraje no puede superar el 1.800.000€, o los 3.000.000€ en el caso de los largometrajes de animación; y en los casos de proyectos experimentales, el máximo es de 300.000€ y un mínimo de 80.000€. La cuantía máxima de la ayuda se fija en 500.000€, siempre que dicho importe no supere el 40% del coste, a excepción de los proyectos experimentales que pueden alcanzar el porcentaje sobre el coste. La evaluación en las ayudas selectivas se conforma en tres fases. En la primera, se bareman los criterios del Anexo II, consiguiendo un máximo de 50 puntos y no pasando a la siguiente fase con menos de 25. En la segunda fase, se valora la calidad y el valor artístico, y es superada si se obtiene un mínimo de 35 puntos. Finalmente, se estudia la adecuación del presupuesto otorgando hasta 15 puntos.

El apartado de la Orden, que trata de fomentar la igualdad de género, es decir, incrementar la participación de mujeres, aplica los mismos criterios a ambos tipos de ayudas. Los criterios atienden a la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, puntuando sobre tres en el cargo de dirección, dos en guion, dos en producción ejecutiva, y hasta dos puntos, si al menos el 40% de los siguientes puestos tienen participación de mujeres: composición musical (BSO), dirección de fotografía, dirección de arte, jefatura de montaje, jefatura de sonido directo, dirección de montaje de sonido, responsable de mezclas, dirección de producción, dirección de efectos especiales físicos y dirección de efectos especiales visuales. Además, se otorga un punto directo en los casos en los que el largometraje tenga los cargos de dirección y guion, ocupados por mujeres. La puntuación del apartado que puntúa las medidas de fomento de la igualdad, puede llegar a un máximo de 8 puntos en las ayudas generales y de 6 en el caso de las ayudas específicas.

Los datos utilizados han sido facilitados por el ICAA y hacen referencia a la anualidad de 2019. Mostraremos la relación entre el número de ayudas solicitadas y concedidas y, posteriormente, nos adentraremos a realizar un análisis más exhaustivo sobre las ayudas concedidas y sus importes. Con los importes económicos concedidos, calculamos la media genérica, medias desagregadas por sexo y sus comparativas. Trabajaremos estos datos, además, desglosándolos por diferentes cargos de liderazgo que bareman, de

manera individual, en el puntaje del apartado de fomento de la igualdad. Dichos cargos analizados son el de dirección, guion y producción.

Finalmente, realizaremos una comparativa con los datos obtenidos sobre la convocatoria de ayuda de 2018, recogida en el anterior informe CIMA. De esta manera, comenzamos a crear un histórico de resultados para ver cómo evolucionan las ayudas estatales respecto a la igualdad, pudiendo comprobar si éstas están cumpliendo su objetivo previsto.

I. RESULTADOS Y ANÁLISIS SOBRE LAS AYUDAS AL CINE 2019

En los datos referentes a la anualidad de 2019, se han computado un total de 305 largometrajes presentados a las ayudas de tipo general y selectivo. Del total de solicitudes, se han concedido un 26%, es decir, 78 concesiones de las 305 solicitudes. Desagregando estos datos por sexo de la persona que dirige el largometraje, obtenemos que, en el caso de las mujeres, se mantiene en un 27% de representatividad, tanto en las solicitudes como en las concesiones. Los casos de dirección compartida entre profesionales de distinto sexo, representan el 2% de las solicitudes y el 4% de las concesiones. Finalmente, los largometrajes con dirección de hombres representan el 72% de las solicitudes y un 69% de las concesiones. El dato referente a que las mujeres mantengan el porcentaje de representatividad, tanto en solicitudes como en concesiones, indica que se están rompiendo las barreras de acceso a las ayudas.

Tabla 29. Relación entre ayudas a largometrajes concedidas y solicitadas. Datos desagregados por sexo. Datos globales.

	TOTAL	M	M-H	H	M%	MH%	H%
Nº SOLICITUDES	305	81	5	219	27%	2%	72%
CONCESIONES	78	21	3	54	27%	4%	69%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

El importe económico que ha respaldado esta convocatoria asciende a un total de 43.460.900,00€. Las ayudas generales copan un 81% de la dotación presupuestaria destinada a esta modalidad, con un presupuesto de 35.000.000,00€. Las ayudas

selectivas han recibido un importe total de 8.460.900,00 €, lo que representa el 19% de la dotación económica de la convocatoria.

Desagregando el importe total y teniendo en cuenta la dirección del largometraje que recibe la ayuda, obtenemos que los largometrajes con dirección de mujeres han recibido un 21%, los largometrajes de dirección compartida un 4% y los de dirección masculina un 75% de la partida presupuestaria. Procedamos a analizar los datos de las diferentes ayudas y su distribución económica.

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

Recordamos que las ayudas generales han recibido un total de 46 solicitudes. Atendiendo al cargo de dirección, se han contabilizado nueve proyectos liderados por mujeres, dos con dirección compartida entre mujeres y hombres, y 35 dirigidos por hombres. En términos porcentuales, referimos a que los largometrajes con dirección de mujeres en el proceso de solicitud representan el 20%, los de dirección compartida un 4% y los de dirección de hombres un 76%.

Respecto a las concesiones, se han otorgado a un total de 36 largometrajes, destinando un presupuesto de 35.000.000€. La media por cada largometraje se establece en 972.222,22€. Las cantidades no se reparten equitativamente, sino en función al baremo señalado en la orden; no obstante, nos sirve como dato guía para realizar las comparativas.

Desagregando los datos en función al sexo, obtenemos que seis largometrajes están dirigidos por mujeres y han recibido de media 1.000.000,00 €. En términos porcentuales, representan un 17% de la muestra y han recibido un 17% del presupuesto. Los dos largometrajes con cargo compartido, han recibido un 5% del presupuesto y de media han obtenido 925.000,00€. Los largometrajes con dirección masculina, suman un total de 28 y representan el 78% de las concesiones. De media, cada largometraje dirigido por hombres ha recibido 969.642,86€.

Tabla 30. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

DIRECCION	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	6	2	28	17%	6%	78%
Importe	6.000.000,00 €	1.850.000,00 €	27.150.000€	17%	5%	78%
Media	1.000.000,00 €	925.000,00 €	969.642,86 €			
Diferencia		-75.000,00 €	-30.357,14 €		-8%	-3%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En la convocatoria de ayudas generales de 2019 obtenemos que, de media, los largometrajes respaldados por directoras, han obtenido cantidades superiores a los casos de dirección masculina o dirección compartida. La diferencia entre el importe recibido por los de dirección masculina frente a los de dirección de mujeres, es de un 3%, y del 8% cuando son comparados con la dirección compartida.

A continuación, diferenciaremos los datos en función de la o las personas que ocupan el cargo de guion. La distribución de la muestra es de siete largometrajes con autoría de mujeres, 7 co-guionizados por mujeres y hombres y 22 de autoría de hombres.

Tabla 31. Ayudas generales concedidas según título y ocupación del cargo guion. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

GUION	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	7	7	22	32%	19%	61%
Importe	6.605.985,00 €	6.850.000,00 €	21.544.015,00€	19%	20%	62%
Media	943.712,14 €	978.571,43 €	979.273,41 €			
Diferencia	-35.561,27 €	-701,98 €		-4%	0%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En cuanto al monto económico, de media, los largometrajes guionizados por mujeres han recibido 943.712,14 €, los de cargo compartido 978.571,43 € y, finalmente, los de autoría masculina han recibido 979.273,41€. Las medias económicas recibidas en base a este cargo, establecen a los largometrajes guionizados por hombres, con el importe más elevado, que dista de los guionizados por mujeres de un 4%. En comparación con el guion compartido entre profesionales de distinto sexo, la diferencia no llega a adquirir representación porcentual, pero dista en 701,98 €.

Para terminar con el análisis de las ayudas generales, procedemos a desglosar los datos según el cargo de Producción. Los resultados indican que, de los 36 largometrajes, 34 están producidos por mujeres, dos tienen el cargo de producción compartido entre mujeres y hombres y ningún largometraje está producido exclusivamente por hombres. En términos porcentuales, la equivalencia es que el 94% de los largometrajes están producidos por mujeres, el 6% presenta el cargo compartido y el 0% de los largometrajes subvencionados están producidos por hombres.

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

PRODUCCIÓN	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	34	2	0	94%	6%	0%
Importe	33000000	2.000.000,00 €	0,00 €	94%	6%	0%
Media	970.588,24 €	1.000.000,00 €				
Diferencia	-29.411,76 €			-3%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Los importes económicos recibidos, señalan que los largometrajes producidos por mujeres han obtenido 970.588,24€ de media y los de producción mixta 1.000.000,00 €. Por tanto, los de producción mixta resultan con una cantidad más elevada que la producción exclusiva de mujeres en un 3%. Los largometrajes con producción exclusiva de mujeres han recibido un 3% menos, en cuanto a cantidad monetaria.

2. Ayudas Selectivas y la representatividad de mujeres.

Las ayudas selectivas han recibido un total de 259 solicitudes, de las cuales, 42 largometrajes han recibido subvención. Es decir, se ha subvencionado el 16% de las peticiones iniciales.

Atendiendo al cargo de dirección en el proceso de solicitud, se identifican 72 largometrajes con dirección de mujeres, 3 con cargo mixto y 183 con dirección de hombres. Respecto a las concesiones, los títulos dirigidos por mujeres son 15 y con dirección masculina 26.

Tabla 33 Relación entre ayudas a largometrajes concedidas y solicitadas. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres en el cargo de dirección.

AY.SELECT	T	M	M-H	H	%M	%M-H	%H
SOLICITADAS	259	72	3	184	28%	1%	71%
CONCEDIDAS	42	15	1	26	36%	2%	62%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En cuanto a los importes recibidos según las variables cargo de dirección y sexo, los resultados indican que, en las ayudas selectivas, los largometrajes con dirección de mujeres han obtenido de media importes más altos que los de dirección masculina o de cargo compartido. La diferencia entre los importes recibidos por los largometrajes dirigidos por mujeres y hombres, es de un 5% menos en el caso de estos últimos. Si la comparativa la realizamos entre los de dirección femenina frente a los de cargo compartido, la diferencia se acentúa hasta un 85%.

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

DIRECCION	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	15	1	26	36%	2%	62%
Importe	3.175.802,20€	32.735,04€	5.252.362,76€	38%	0%	62%
Media	211.720,15 €	32.735,04 €	202.013,95 €			
Diferencia		-178.985,11 €	-9.706,19 €		-85%	-5%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Si desglosamos los datos en base al cargo de guion, de los 42 largometrajes contabilizados, 15 títulos están guionizados por mujeres, 14 por hombres y 13 son de autoría compartida. La representatividad porcentual de cada categoría, muestra franjas reducidas de diferencia, que oscilan entre el 31% en los casos autoría compartida y del 36% en el caso de autoría femenina.

Tabla 35. Ayudas según tipos de liderazgo en guion. Datos absolutos, media y diferencia.

GUION	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	15	13	14	36%	31%	33%
Importe	2632823,26	2439681,14	3388395,6	31%	29%	40%
Media	175.521,55 €	187.667,78 €	242.028,26 €			
Dif.	-66.506,71 €	-54.360,48 €		-27%	-22%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En cuanto a la parte económica, la media económica destinada a los largometrajes cuyo guion está realizado por hombres, cuenta con un importe superior al resto de casos. De media, los largometrajes de autoría masculina, han recibido 242.028,26 € frente a los de autoría femenina, que han recibido 175.521,55 €, obteniendo un 27% menos de ayuda. La diferencia respecto a los largometrajes con guion compartido, es de un 22% menos que los de dirección exclusiva de hombres.

Finalmente, en las ayudas selectivas, encontramos que 27 de los 42 largometrajes subvencionados han sido producidos por mujeres, 9 tienen este cargo compartido entre mujeres y hombres y 6 títulos tienen la producción realizada por hombres. La traducción porcentual refiere al 64% en el primer caso, 21% en el segundo y 41% en el último caso.

En cuanto al monto económico, los resultados muestran que, los largometrajes producidos por mujeres han recibido importes superiores al resto de casuísticas. La diferencia porcentual respecto a los largometrajes producidos por hombres, es de un 5% menos y del 41% en comparación con las películas en cuyos cargos de producción hay mujeres y hombres.

Tabla 36. Ayudas concedidas según título y ocupación del cargo producción ejecutiva. Datos diferenciados entre mujeres, mujeres y hombres (cargo compartido) y hombres.

PRODUCCIÓN	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
Ayudas	27	9	6	64%	21%	14%
Importe	6.009.834,10 €	1.182.239,44 €	1.268.826,46 €	71%	14%	15%
Media	222.586,45 €	131.359,94 €	211.471,08 €			
Diferencia		-91.226,51 €	-11.115,37 €		-41%	-5%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Sorprende de este dato el porcentaje de representatividad tan alto de mujeres productoras en los largometrajes que han recibido ayudas, así como el reducido porcentaje de hombres. Así, recurrimos a los resultados del capítulo uno de este estudio, relativos a la representatividad de mujeres en los puestos de responsabilidad de las películas estrenadas, para realizar una aproximación de comparativa. Hablamos en términos de aproximación ya que no se refiere a una comparativa entre cargos análogos, aunque en muchas ocasiones estos cargos coincidan. Por ello, tomaremos el dato como referencia de aproximación a una posible realidad, más que como una comparativa real.

Tabla 37. Ayudas concedidas, número y % de profesionales en producción ejecutiva.

	M	H	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	132	309	30%	70%
AYUD. SELECT	27	6	64%	14%
AYUD. GENERALES	36	2	95%	5%

Fuente: datos facilitados por el ICAA y resultados del capítulo 1

En el capítulo relacionado con la representatividad de profesionales por cargo, obteníamos que, en 2019, las mujeres representan el 30% y los hombres el 70% del área de producción. Los resultados en la muestra sobre ayudas selectivas concedidas revelan un 64% de mujeres frente a un 14% de hombres. Incluimos también los resultados en este campo sobre las ayudas generales, donde el porcentaje asciende a un 95% de productoras frente a un 5% de productores.

II. COMPARATIVA RESULTADOS DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDAS DE LOS AÑOS 2018 Y 2019:

El año 2018 se subvencionaron un total de 84 largometrajes, para lo cual se destinó un presupuesto total de 52.218.600 €. En 2019 se han subvencionado cuatro largometrajes más, pero se han destinado 8.757.700,00€ menos de presupuesto. En cuanto al tipo de ayuda, las que se han visto más perjudicadas son las de carácter general, ya que se han subvencionado 9 largometrajes más, pero con 8.600.000,00 € menos. En el caso de las ayudas selectivas, se han avalado cinco largometrajes menos que en 2018, con un presupuesto de 157.700,00 € menos. Sin embargo, al ser mayor el descenso en número de largometrajes que la cantidad económica, permite que de media hayan obtenido un importe más elevado.

De acuerdo al cargo de dirección del largometraje liderado por mujeres, en 2018 representaba el 29%, mientras que en 2019 ha descendido a un 27%. Diferenciando por tipo de ayuda, observamos que, en las generales, la representatividad de películas con directoras ha aumentado tres puntos porcentuales respecto a 2018; y es en las selectivas donde el descenso ha sido más notorio, con 8 puntos de diferencia de un año a otro.

Tabla 38. Líneas de ayudas por años y datos totales. Nº de largometrajes subvencionados, presupuesto total y de las ayudas concedidas y presupuesto medio.

	2018			2019		
	NºL	PRESUP.	MEDIA	NºL	PRESUP.	MEDIA
AY. GEN	37	43.600.000 €	1.178.378,38 €	46	35.000.000 €	760.869,57 €
AY. SEL	47	8.618.600 €	183.374 €	42	8.460.900 €	201.450 €
TOTAL	84	52.218.600 €	621.650,00 €	88	43.460.900 €	493.873,86 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En el caso del cargo de guion ocurre lo mismo con los datos genéricos. Han disminuido de un año a otro los títulos de autoría femenina; pero fijándonos en los tipos de ayuda, observamos un aumento de siete puntos en la representatividad de las ayudas generales y descenso de 10 en las selectivas.

Tabla 39. Líneas de ayuda por cargo y año. Porcentaje de representatividad.

	2018			2019		
	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS
DIRECCIÓN	14%	44%	29%	17%	36%	27%
GUION	25%	46%	36%	32%	36%	28%
PRODUCCIÓN	92%	58%	72%	94%	64%	78%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Finalmente, en el cargo de producción, los datos han disminuido en el caso de las ayudas generales en dos puntos porcentuales, mientras que han aumentado seis en el caso de las selectivas. Los datos sumatorios de ambas ayudas, resultan de un 72% de representatividad de mujeres en ambos años.

En principio resulta positivo que aumente la presencia de mujeres en las ayudas de mayor importe, puesto que cada vez más comienzan a atravesar el obstáculo económico. De igual forma, sería bueno que continuasen con fuerte presencia en las selectivas, ya que parece ser el trampolín para, posteriormente, acceder a las generales.

En términos generales, hay bastante presencia de mujeres en las ayudas teniendo en cuenta la representatividad que estas alcanzan en los cargos de dirección y guion. Para contextualizar los datos, recurrimos a los resultados obtenidos sobre la representatividad de mujeres en el sector de ambos años. En la siguiente tabla, se ofrece la comparativa

sobre los datos obtenidos en el objetivo 1 de la investigación, recordamos: "La representatividad de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del sector cinematográfico", con los resultados sobre representatividad de las mujeres en las películas que han recibido ayuda.

Podemos observar que, en el caso de dirección, según los resultados de 2018 y 2019, las mujeres tienen una representatividad del 20% y del 19%, respectivamente. Así, en las ayudas de dichos años, hay un 29% y un 27% de títulos que han recibido subvención dirigidos por mujeres. En el caso de guion, los porcentajes de representatividad dentro del sector informan de un 20% y 23% en cada año; mientras que entre las películas que han recibido ayudas, los datos de representatividad se traducen en un 36% y un 28%, respectivamente.

Tabla 40. Representatividad de mujeres por cargos (Cap. I) en relación a la representatividad de mujeres por cargos en las diferentes líneas de ayuda

	2018				2019			
	%M	%M-A.G	%M-A.S	%M-A. GYS	%M	%M-A.G	%M-A.S	%M-A. GYS
DIRECCIÓN	20%	14%	44%	29%	19%	17%	36%	27%
GUION	20%	25%	46%	36%	23%	32%	36%	28%
PRODUCCIÓN	31%	92%	58%	72%	30%	94%	64%	78%

Fuente: extracto de tabla 2, objetivo 1

Los datos que continúan sobredimensionándose, en comparación con la representatividad de mujeres en el total de películas estrenadas, tal como muestra el Objetivo I, son los datos de producción. Los resultados de representatividad de mujeres en este cargo, en el total de películas estrenadas, son del 31% y 30%, en 2018 y 2019, respectivamente. En cambio, los largometrajes con producción femenina que han recibido ayuda, muestran una representatividad del 72% y del 78% en cada año. La diferencia es de 41 y 48 puntos porcentuales entre ambos resultados. En base a la presencia en las ayudas de títulos liderados por mujeres productoras, este cargo podría entenderse como un cargo feminizado, cuando los datos del Objetivo I referente a las películas estrenadas en general, indican lo contrario. Pese a que el cargo de producción y producción ejecutiva no resulte un cargo idéntico para establecer una comparativa real, nos orienta y nos sirve para tener un punto de referencia con el que contrastar, en cuanto a los altos porcentajes reflejados en las ayudas.

OBJETIVO 3

AYUDAS Y SUBVENCIONES AUTONÓMICAS A LA PRODUCCIÓN Y/O DESARROLLO DE LARGOMETRAJES ESPAÑOLES.

Una vez conocidas las ayudas y subvenciones estatales, se ha considerado interesante ampliar el espectro de estudio a las competencias autonómicas. En este apartado tratamos de acercarnos a conocer cuántas mujeres y cuantos hombres han sido beneficiarias y beneficiarios de estas ayudas atendiendo al cargo de dirección. Siguiendo con los objetivos de este apartado, también conoceremos cuantos títulos de películas han recibido ayuda autonómica según tipo de liderazgo, es decir, los que están dirigidos íntegramente por directoras, directores o cargo mixto. De igual manera se ofrece la información económica de la cantidad media de la ayuda que reciben estas tres catalogaciones.

Una vez conocida esta información se desagregan los datos según las comunidades autónomas que cuentan con acciones positivas frente a las que no. Como acciones positivas se van a incluir aquellas que recaen e inciden, a través de los criterios de valoración de la película, sobre la estructura laboral cinematográfica. Existen otras fórmulas de fomento de la igualdad, como por ejemplo el caso de la Comunidad Valenciana, que analiza y puntúa el contenido del guion, pero este tipo de medidas no se han incluido al no recaer sobre la intencionalidad de mover la estructura de segregación laboral de género, tanto horizontal como vertical, es decir, la presencia de mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

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 acortar el objeto de estudio, excluyendo aquellas que recaen sobre acciones de difusión o subvención exclusiva de cortometrajes. Es decir, se ha tratado de unificar un criterio de inclusión que atiende al estudio de aquellas líneas de subvención que contienen o recaen sobre las ayudas a 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, así como diferentes géneros cinematográficos y ambos aspectos han de ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar los resultados.

Para aclarar la muestra con la que se ha trabajado en el estudio, se procede a detallar las líneas incluidas en la siguiente tabla. En ella se puede consultar las diferentes líneas y las comunidades autónomas en las que se computan. Como podemos observar, el criterio de unificación se torna complicado por la gran variedad de ellas. Por ello se unifica también el objeto de estudio y nos referiremos en todo momento al estudio de películas subvencionadas, y no sólo a largometrajes, como en un primer momento se priorizó.

COMUNIDAD	LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO
ANDALUCÍA	Línea 2.- Producción de documentales de difusión cultural. Línea 1.- Producción de documentales de creación.
ARAGÓN	Ayudas concedidas en la modalidad de producción y postproducción Ayudas concedidas en la modalidad de desarrollo de proyectos
ASTURIAS	Ayudas a proyectos cine no ficción LABORALCINETECA
CATALUÑA	Producció de llargmetratges cinematogràfics, publicada mitjançant Resolució CLT/1707/2019, de 18 de juny - DOGC núm. 7905 de 27.6.2019 MODALITAT A) Projectes d'autor i òperes primes o segons llargmetratges d'un nou realitzador MODALITAT B (Projectes d'autor amb vocació de mercat) MODALITAT C (Projectes amb alta capacitat d'internacionalització)
C-LEÓN	Preproducción, producción y distribución de cortometrajes y largometrajes, documentales y de ficción, y pilotos de series de animación y de televisión. (REAY CYT 011).
EUSKADI	A. – Largometrajes cinematográficos de ficción. B.– Largometrajes cinematográficos de ficción de bajo presupuesto. C. – Largometrajes cinematográficos de animación. D– Largometrajes documentales de creación.
EXTREMADURA	Ayudas a la producción de largometraje
GALICIA	Desarrollo de proyectos audiovisuales de producción gallega
I. CANARIAS	Desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales. Categoría: Producción de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales

I. BALEARES	Modalidad A: Largometrajes cinematográficos y televisivos, series y miniseries de ficción de autoría balear (música, realización, guion o dirección) Modalidad B: Largometrajes documentales y unidades documentales para televisión.
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	MODALIDAD A – ayudas a la producción de largometrajes MODALIDAD C – ayudas al desarrollo de proyectos de producción de largometrajes
VALENCIA	Ayudas para la mejora de la producción audiovisual valenciana y, en concreto, para el desarrollo y preparación de proyectos de largometrajes de ficción, animación y documentales para el año 2019. [2019/8177] Ayudas para la producción audiovisual (DOGV 8508, 18.03.19),

Bajo este primer parámetro de acotación, centrado únicamente en ayudas a la producción y/o desarrollo de proyectos, las Comunidades Autónomas de La Rioja, Cantabria, Castilla La Mancha y Región de Murcia no aparecen incluidas en el estudio ya que, en el caso de tener líneas de ayudas cinematográficas, estas no recaen sobre lo mencionado anteriormente.

Forman parte del interés del objetivo, por tanto, 13 de las 17 Comunidades Autónomas españolas. Dichas comunidades son las siguientes: Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Castilla y León, País Vasco, Islas Canarias, Aragón, Islas Baleares, Extremadura, Principado de Asturias y Navarra.

Una vez delimitado intencionalmente el objeto de estudio de este objetivo, se ha procedido a la búsqueda y contacto con cada uno de los órganos autonómicos competentes en la materia. La mayoría de las comunidades objeto de estudio han contestado y facilitados los datos necesarios, pero también nos hemos encontrado casos en los que no se ha obtenido respuesta, la respuesta no atendía a la facilitación directa de los datos o estos datos eran incompletos. Las comunidades a las que nos referimos en este aspecto son País Vasco, Navarra, Galicia, Castilla y León e Islas Baleares. Frente a esta limitación, se ha procedido realizando la búsqueda de manera autónoma en fuentes públicas y publicadas, donde se hiciera mención al cargo de dirección la película, para poder incluirlo en la investigación.

En los casos en los que no se ha encontrado la información, se ha eliminado dicho título del estudio. Este proceso de depuración de datos nos ha llevado a descartar dos títulos

correspondientes a la resolución de las ayudas de Castilla y León, dos del País Vasco y dos de Islas Baleares, ascendiendo a un total de 6 largometrajes no incluidos en el total. En el caso de Galicia, se ha descartado directamente su inclusión en el estudio puesto que sólo se ha encontrado información del 25% de los largometrajes subvencionados.

Por todo lo mencionado la fuente de los datos con la que trabajaremos a lo largo de este apartado es de carácter mixto. Por una parte, facilitados por los organismos públicos pertinentes y, por otra parte, fruto de búsqueda y explotación de fuentes secundarias. Para aclarar la procedencia de los datos se ofrece una tabla resumen a continuación. La acotación temporal corresponde a la, o las, convocatorias del año 2019.

COMUNIDAD AUTONOMA	TIPO DE AYUDA	DATOS INSTITUCIONALES				ESTUDIO	
		SIN DATOS	DATOS PARCIALES	DATOS TOTALES	DATOS DIRECCIÓN INCLUIDOS	DEPURACIÓN DE DATOS	DATOS NO INCLUIDOS
Andalucía	SI			X	X		
Aragón	SI			X	X		
Principado de Asturias	SI			X	X		
I. Baleares	SI		X		X	SI	2 películas
I. Canarias	SI			X	X		
Cantabria	NO						
Castilla-La Mancha	NO						
Castilla y León	SI	X			X	SI	2 películas
Cataluña	SI			X	X		
Extremadura	SI			X	X		
Galicia	SI	X				SI	X*
La Rioja	NO						
Comunidad de Madrid	SI			X	X		
Región de Murcia	NO						
Comunidad Foral de Navarra	SI		X		X		
País Vasco	SI	X			X	SI	2 películas
Comunidad Valenciana	SI			X	X		

*No incluidos los datos de esta comunidad autónoma ya que solo se ha encontrado un 25% de los datos necesarios para el estudio.

I. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

1. Ayudas y subvenciones autonómicas y representatividad de mujeres en el cargo de dirección.

Para abordar este apartado finalmente se ha contado con datos pertenecientes a 12 comunidades autónomas, como se especifica en el cuadro expuesto en la introducción. La muestra de películas subvencionadas por parte de estas comunidades, tras la depuración de datos, asciende a un total de 217. Por tanto, trabajamos con una muestra de 217 producciones subvencionadas a nivel autonómico en donde se han registrado un total de 272 personas desarrollando el cargo de dirección. De este total, la representatividad del 30% corresponde a directoras y un 70% a directores.

Tabla 41. Muestra del personal registrado en el cargo de dirección del total de películas subvencionados a nivel autonómico.

CARGO	M	H	T
DIRECCION	82	190	272
% DE REPRES.	30%	70%	100%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales.

Centrándonos en los títulos que han obtenido las ayudas, obtenemos que el mayor porcentaje, con un 64%, están bajo la dirección exclusiva de hombres, seguidos de dirección exclusiva de mujeres, con un 28%, y la dirección menos representada es la compartida, con un 9%.

Tabla 42. Total de películas que han obtenido ayudas autonómicas. Datos desagregados por sexo según el cargo de dirección.

	TOTAL	DIREC-M	DIREC-H	DIREC-MYH
LARGOMETRAJES	217	60	138	19
% REPRESENT	100%	28%	64%	9%
AYUDA TOTAL	17.303.162,86 €	4.313.795,10 €	11.289.412,16 €	1.699.955,60 €
MEDIA	79.738,08 €	71.896,59 €	81.807,33 €	89.471,35 €
		-9.910,75 €		
		-12%		

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales.

En cuanto a la parte económica de las subvenciones obtenidas, podemos observar como la media más elevada recae sobre los títulos con dirección compartida entre mujeres y hombres siendo superior a la media global en 9.733,27€. Realizando la comparativa entre las direcciones exclusivas obtenemos que los títulos dirigidos íntegramente por mujeres han obtenido 9.910,75€ menos que los de dirección exclusiva de hombres, lo que supone una diferencia del 12%.

1.1. Comparativa por comunidades CON y SIN medidas para el fomento de la igualdad en la estructura laboral.

Una vez conocidos los datos globales, pasamos a concentrar los resultados según las comunidades autónomas que cuentan con acciones positivas para el fomento de igualdad frente a las que no. Recordamos que las medidas o acciones positivas van a ser entendidas como aquellas que aparecen en el apartado de criterios de valoración y que se dirigen o puntúan de manera específica que haya mujeres en los diferentes cargos de responsabilidad de la película. Como se especificó en el apartado de la introducción, existen otras fórmulas de fomento de la igualdad, como por ejemplo el caso de la Comunidad Valencia, que analiza y puntúa el contenido del guion, pero este tipo de medidas no se han incluido como acciones positivas para el fomento de la igualdad al no recaer sobre la presencia de mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

De las 12 comunidades autónomas que se incluyen en este apartado, seis de ellas han sido identificadas como comunidades sin medidas para fomentar la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad. Estas comunidades son Aragón, Asturias, Valencia, Madrid, Navarra y Castilla y León. Andalucía, Canarias, Cataluña, Islas Baleares, Extremadura y País Vasco son las comunidades que computan en el grupo que cuentan con medidas para el fomento de la igualdad.

Comenzando con las comunidades que no cuentan con acciones positivas, obtenemos que en total se han subvencionado 97 películas y han implicado a 103 personas en el cargo de dirección, de las cuales las directoras representan un 23% frente al 77% de directores.

Tabla 43. Muestra del personal registrado en el cargo de dirección del total de películas subvencionadas a nivel autonómico SIN acciones para el fomento de la igualdad en el personal.

	M	H	T
DIRECCION	24	79	103
% DE REPRES.	23%	77%	100%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

A nivel económico, las medias obtenidas por los títulos con dirección exclusiva de mujeres han recibido 43.330,22€ euros menos de media que los de dirección integra de hombres suponiendo un 62% menos de ayuda.

Tabla 44. Total de películas que han obtenido ayudas por parte de comunidades SIN acciones positivas. Datos desagregados por sexo según el cargo de dirección: dirección exclusiva de mujeres, dirección exclusiva de hombres y dirección compartida entre mujeres y hombres.

	TOTAL	DIREC-M	DIREC-H	DIREC-MYH
PELÍCULAS	97	20	73	4
% DE REPRESENT	100%	20%	76%	4%
AYUDA TOTAL	5.962.415,26 €	531.249,23 €	5.102.166,03 €	329.000,00 €
MEDIA	61.468,20 €	26.562,46 €	69.892,69 €	82.250,00 €
DIF		-43.330,22 €		
%DIF		-62%		

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

A continuación, vamos a presentar los datos obtenidos en las comunidades que sí incluyen acciones para el fomento de la igualdad en la estructura laboral, para poder compararlos a los datos anteriores. En primer lugar, obtenemos que, atendiendo al personal empleado, la representatividad de directoras es mayor a la anterior, ascendiendo de un 23% a un 34%. La diferencia entre ambas representatividades es de 11 puntos porcentuales.

Tabla 45. Muestra del personal registrado en el cargo de dirección del total de películas subvencionados a nivel autonómico CON acciones para el fomento de la igualdad en el personal.

	M	H	T
DIRECCION	58	111	169
% DE REPRES.	34%	66%	100%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

También obtenemos diferencia económica al comparar ambos grupos. En las comunidades sin aplicación de medidas se obtiene una acentuada brecha económica mientras que en el grupo de comunidades que, si implementan medidas, la brecha resulta notoriamente reducida

La diferencia entre las medias económicas, obtenidas en las convocatorias en las que las comunidades implementan medidas para el fomento de la igualdad, se establece en -2.430,82 € menos, en el caso de títulos con dirección de mujeres frente a los que tienen dirección exclusiva de hombres. Esta diferencia es tan solo de un 3% menos en cuantía económica. Al comparar ambos grupos la brecha enfrenta un -62% proveniente del primer grupo frente a un -3% del segundo, lo que establece un margen de 53 puntos porcentuales de diferencia.

Tabla 46. Total de películas que han obtenido ayudas por parte de comunidades CON acciones positivas. Datos desagregados por sexo según el cargo de dirección: dirección exclusiva de mujeres, dirección exclusiva de hombres y dirección compartida entre mujeres y hombres.

	TOTAL	DIREC-M	DIREC-H	DIREC-MYH
Nº DE PELÍCULAS	120	39	65	16
% DE REPRESENTATIVIDAD	100%	36%	50%	14%
AYUDA TOTAL	11.240.747,60 €	3.557.545,87 €	6.087.246,13 €	1.595.955,60 €
MEDIA	93.672,90 €	91.219,12 €	93.649,94 €	99.747,23 €
DIF		-2.430,82 €		8.528,10 €
		-3%		9%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

Los datos a nivel genérico de estos dos grupos de catalogación nos muestran que, tanto a nivel de representatividad como a nivel de obtención de ayudas, la situación de las mujeres mejora cuando se enmarcan en políticas que, de manera consciente, toman medidas para reducir las desigualdades de partida.

No obstante, vamos a proceder a desglosar los datos obtenidos según la comunidad autónoma, puesto que hay resultados que consideramos importantes poner de manifiesto. Estos datos permiten identificar las ocasiones en las que se confirma y desconforma la regla general obtenida anteriormente. Pese a esto, no hemos de olvidar que la regla se conforma con los datos globales y medios y no en base a las excepciones.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de representatividad de mujeres y hombres que están ocupando el cargo de dirección en las películas subvencionadas en las diferentes comunidades. Al proceder al desglose por comunidades, vemos como las comunidades de Cataluña e Islas Baleares, pertenecientes al grupo con medidas, sitúan los porcentajes más altos de mujeres directoras junto con Asturias, en cuyo caso está incluido entre las comunidades sin medidas.

Estas son las únicas tres comunidades cuyos resultados, en el cargo de dirección, consiguen realizar una distribución de las ayudas equitativas, según lo establecido por la ley de igualdad. Es decir, solo un 25% de las comunidades logran alcanzar este propósito frente a un 75% de comunidades que no lo consiguen.

Tabla 47. Muestra del personal registrado en el cargo de dirección del total de películas subvencionadas por Comunidad Autónoma.

PERSONAS EN DIRECCIÓN	%MD	%HD	%TD
ANDALUCÍA	24%	76%	100%
I.BALEARES	46%	54%	100%
CATATALUÑA	45%	55%	100%
I.CANARIAS	14%	86%	100%
PAIS VASCO	31%	69%	100%
EXTREMADURA	0%	100%	100%
NAVARRA	36%	64%	100%
ARAGÓN	18%	82%	100%
ASTURIAS	50%	50%	100%
VALENCIA	18%	82%	100%
CASTILLA Y LEÓN	25%	75%	100%
MADRID	27%	73%	100%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales.

En cuanto a la representatividad de películas con dirección exclusiva de mujeres, exclusiva de hombres y películas con cargo compartido, continuamos observando que las tres comunidades anteriores mantienen los porcentajes equitativos. En contraposición, los casos en los que la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es inferior, identificamos las comunidades de Andalucía, Extremadura e Islas Canarias. En el caso de Extremadura cabe señalar que sólo se ha subvencionado una película por lo que se reduce la probabilidad de otros cálculos. En el caso de Andalucía no hay ninguna

película con dirección exclusiva de mujeres, pero que presenta el porcentaje más alto en dirección compartida con un 60%.

Tabla 48. Porcentaje de películas que han obtenido ayudas por comunidades. Datos desagregados por sexo según el cargo de dirección: dirección exclusiva de mujeres, dirección exclusiva de hombres y dirección compartida entre mujeres y hombres

	%MD	%HD	%MYH
ANDALUCÍA	0%	40%	60%
I.BALEARES	42%	50%	8%
I.CANARIAS	8%	85%	8%
CATALUÑA	46%	52%	2%
PAIS VASCO	27%	64%	9%
EXTREMADURA	0%	100%	0%
NAVARRA	36%	64%	0%
ARAGÓN	20%	80%	0%
ASTURIAS	50%	50%	0%
VALENCIA	11%	81%	8%
CASTILLA Y LEÓN	25%	75%	0%
MADRID	30%	70%	0%

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

En términos generales se respalda que las comunidades con acciones positivas tienden a elevar la presencia de directoras y los títulos bajo dirección de mujeres o en cargo compartido.

En la siguiente tabla se muestra la media económica de la ayuda por película y comunidad. Posteriormente, esta media ha sido calculada según el tipo de dirección y, en la última columna, se presenta la diferencia obtenida entre la película con dirección exclusiva de mujeres frente a las dirigidos por hombres, denominada bajo el termino de brecha.

En base a estos datos, obtenemos que las comunidades cuyos resultados muestran brechas positivas, inclinadas a un beneficio superior en el caso de liderazgo de mujeres se ubican en el grupo de comunidades con medidas. Obtenemos también que las brechas de género siguen estando presentes aun en algunas las líneas de ayudas que mantienen acciones positivas para el fomento de la igualdad.

Tabla 49. Dotación media de las ayudas por comunidades. Datos desagregados por sexo según el cargo de dirección.

MEDIA ECONÓMICA	T	M	H	MYH	BRECHA
ANDALUCÍA	107.959,28 €	-	108.950,63 €	107.298,38 €	
I.BALEARES	435.728,00€	17.295,44 €	54.656,56 €€	20.000,00 €	-37.098,83 €
I.CANARIAS	95.192,31 €	225.000,00 €	71.590,91 €	225.000,00 €	153.409,09 €
CATALUÑA	87.619,05 €	98.578,39 €	79.908,39 €	24.250,00 €	18.670,00 €
PAIS VASCO	167.121,27 €	123.333,33 €	204.172,71 €	39.125,00 €	-80.839,38 €
EXTREMADURA	50.000,00 €	-	50.000€	-	-50.000,00 €
NAVARRA	37.272,73 €	24.925,00 €	44.328,57 €	-	-19.403,57 €
ARAGÓN	24.689,00 €	10.348,75 €	28.274,06 €	-	-17.925,31 €
ASTURIAS	12.700,00 €	12.400,00 €	13.000,00 €	-	-600,00 €
VALENCIA	121.960,56 €	103.250,00 €	133.571,72 €	34.666,67 €	-30.321,72 €
CASTILLA Y LEÓN	30.723,16 €	21.442,12 €	33.816,84 €	-	-12.374,72 €
MADRID	24.843,50 €	24.478,33 €	25.000,00 €	-	-521,67 €

Fuente mixta: elaboración propia y facilitados por organismos oficiales

Cabe reseñar que este apartado sobre datos económicos ha de ser leído e interpretado con prudencia ya que hay varios factores que pueden estar interfiriendo en esta diferencia tan notoria. Explicamos algunas hipótesis a continuación.

Nos planteamos que estas diferencias pueden estar muy determinadas por un intento de comparar líneas de subvención no homogéneas. Es decir, advertíamos de la inclusión de diferentes metrajes y estos pueden marcar una fuerte diferencia económica. Aspecto que, además, viene señalando que también el metraje tiene género, ya que observamos una mayor presencia de mujeres directoras en metrajes cortos.

Por otra parte, también surge la hipótesis que se relaciona con el apartado de los costes presentados con la ayuda obtenida. Es decir, obteníamos en apartados anteriores que las películas dirigidas por mujeres tienden a presentar una relación de costes inferiores a los títulos con dirección de hombres, por lo que, si la ayuda va en función de dichos costes, obtendrán también menores importes. Finalmente, también venimos observando que las mujeres están más presentes en los géneros cinematográficos más económicos, aspecto que también puede estar entrando a condicionar estas diferencias económicas.

Vincular todos estos aspectos puede estar determinando una imagen de mayor trascendencia y descriptiva sobre el sector cinematográfico. Es decir, surgen hipótesis que, entrelazadas, indicarían que las mujeres directoras están más representadas en

metrajes y géneros cinematográficos más económicos, indicando además que, a igualdad de metrajes, las mujeres, o los títulos dirigidos por estas, trabajan con menos cantidades monetarias, lo cual hace que también reciban menos importes en las ayudas. Pues bien, si esto fuera así, hablaríamos de desigualdades propiamente estructurales del sector cinematográfico que son difícilmente combatibles con acciones para el fomento de la igualdad dirigidas únicamente a elevar la representatividad de mujeres en un único plano de desigualdad, ya que pueden estar interactuando varios planos de desigualdad.

Estas hipótesis no están corroboradas, pero se considera importante realizar futuras investigaciones que alberguen su contrastación. De manera prioritaria se considera necesario realizar una investigación más exhaustiva para identificar la raíz de estos datos tan desiguales. Para ello, se recomienda como futuras líneas de investigación y análisis, ajustar y homogeneizar el objeto de estudio, conocer los costes presentados tanto por direcciones exclusivas de un sexo y otro, como por direcciones mixtas, frente a la ayuda final obtenida y, por otro lado, poder registrar los resultados por género cinematográfico y metraje.

Finalmente, aprovechamos los resultados obtenidos en este estudio de aproximación para señalar lo que puede ser descrito como un ejemplo de buenas prácticas. En una lectura global de los resultados desglosados por comunidades autónomas, se identifica a Cataluña como ejemplo de ello tanto en términos de posicionamiento y fomento de la igualdad en el sector estudiado como en términos de resultado. En base sus resultados referentes a número de directoras, cuya representatividad alcanza un 45%, y las películas con dirección exclusiva de mujeres, en cuyo caso ascienden a un 46%, esta comunidad se sitúa en términos equitativos de igualdad. Además, se prueba que las películas liderados por mujeres no reciben menos cantidades económicas como en la mayoría de los casos, sino que, en este caso concreto, la media de la ayuda obtenida es superior, rompiendo la normativa brecha económica de género.

OBJETIVO 4

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

En este objetivo ponemos el foco de atención en el papel que juegan las televisiones generalistas como agentes que fomentan la producción de largometrajes españoles; y si en esta labor de compra o coproducción, se aplica la perspectiva de género. 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%.

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 incluidos son aquellos que han sido estrenados en el ejercicio de 2019. En el caso de los largometrajes computados a TVE, han sido facilitados por la propia cadena. En el caso de las televisiones privadas, se han utilizado sus plataformas webs como fuente de obtención de datos. En este punto podemos encontrar una limitación muestral, debido a que pueden estar comprando o coproduciendo más largometrajes de los publicitados; aunque en el caso de TVE, contrastamos que la información facilitada coincide con la publicitada. No obstante, asumimos esta posible variación basándonos en que, si no están publicitados, no cumplen con el beneficio de la publicidad desde la cadena.

A parte del apoyo económico que supone que un largometraje esté coproducido o comprado por una de estas televisiones, cuentan, además, con todo un soporte de lanzamiento y publicidad, que no todos los largometrajes pueden permitirse. Por ello, es determinante acercarnos a conocer, desde la perspectiva de género, cómo actúan estos agentes.

I. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

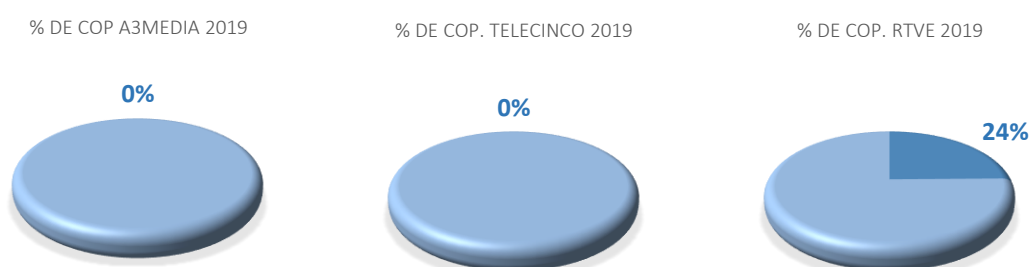
Los datos que refieren al año 2019, muestran que las televisiones generalistas han apoyado un total de 49 largometrajes. El 20% de ellos son títulos dirigidos por mujeres y el 80% restante están dirigidos por hombres.

Tabla 50. Resultados de las coproducciones y ventas de las televisiones generalistas segregados por sexo.

2019	M	H	T	M%	H%
ATRESMEDIA	0	4	4	0%	100%
TELECINCO	0	3	3	0%	100%
RTVE	10	32	42	24%	76%
TOTAL	10	39	49	20%	80%

OFuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Desagregando los datos por televisión generalista, obtenemos que ambas cadenas privadas no han respaldado largometrajes dirigidos por mujeres. Atresmedia Cine y Telecinco Cinema han comprado o coproducido un total de siete largometrajes, todos ellos respaldados por directores. La única televisión generalista que ha apoyado títulos con dirección de mujeres ha sido Televisión Española. Esta televisión de carácter público ha respaldado un total de 42 largometrajes, de los cuales, el 24% cuenta con dirección de mujeres y el 76% con dirección de hombres.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Un porcentaje final de un 20% de compra o coproducción, por parte de las televisiones generalistas, de títulos dirigidos por mujeres, lo impulsa Televisión Española, ya que Atresmedia y Telecinco no han contribuido a dicho porcentaje de representatividad en

2019. Un 20% de representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, es decir, 10 de 49, es un porcentaje bajo teniendo en cuenta que, además, esta financiación de largometrajes esta mediada por ley. Dicha ley debería regirse por principios de igualdad, que traten de reducir las brechas de género en el sector; y que, además, tengan un carácter democrático, garantizando que pueda llegar de igual manera a mujeres y hombres.

En el histórico de datos, creado a raíz de los Informes CIMA, contamos con un total de cinco años, ofreciendo un intervalo temporal de 2015 a 2019. La proporción total de distribución en estos años queda marcada por un reparto total de 17% de títulos dirigidos por mujeres, frente al 83% con dirección de hombres. Esto es que, en cinco años, se han comprado o coproducido un total de 253 largometrajes, 42 de ellos con directoras tras el cargo y 211 con dirección masculina.

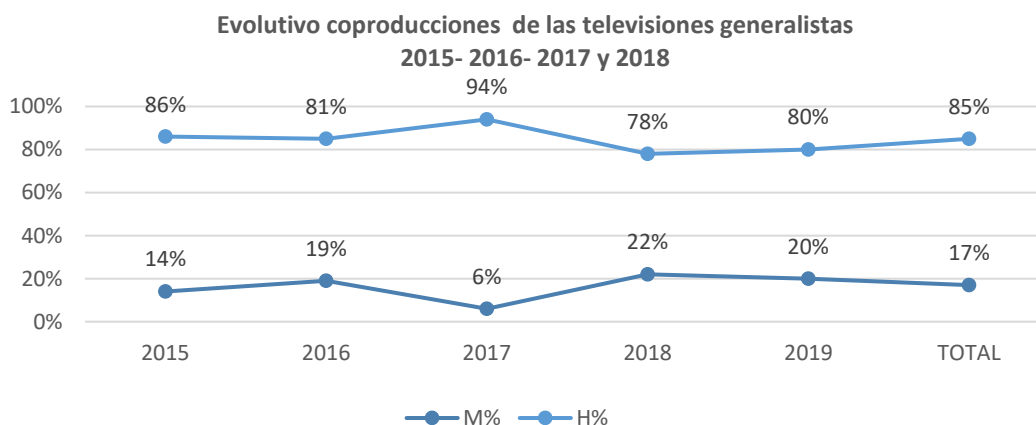
Tabla 51. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

	M	H	T	M%	H%
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	42	211	253	17%	83%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Adentrándonos en los diferentes años, identificamos el 2018 como aquel donde las televisiones generalistas apoyaron más, a nivel porcentual, los largometrajes con dirección de mujeres. El año 2017, en contrapartida, se identifica como el de menor porcentaje de apoyo a estos títulos, representando únicamente un 6% del total.

Entre 2018, donde se alcanzaba el porcentaje más alto de apoyo a cine dirigido por mujeres, y 2019, ha descendido dicho apoyo en dos puntos porcentuales, pero continúan siendo los dos mejores datos del histórico.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

También es interesante revisar el histórico sobre la compra de derechos o coproducciones de largometrajes según la cadena televisiva. En los resultados totales descubrimos que Telecinco, en cinco años, ha respaldado un 4% de títulos dirigidos por mujeres, frente al 96% de largometrajes con dirección masculina. Atresmedia, por su lado, alcanza una distribución porcentual algo más elevada que Telecinco, con un 9% frente al 95%; y Televisión española, eleva dicha distribución al 20% de títulos dirigidos por mujeres y 80% dirigidos por hombres.

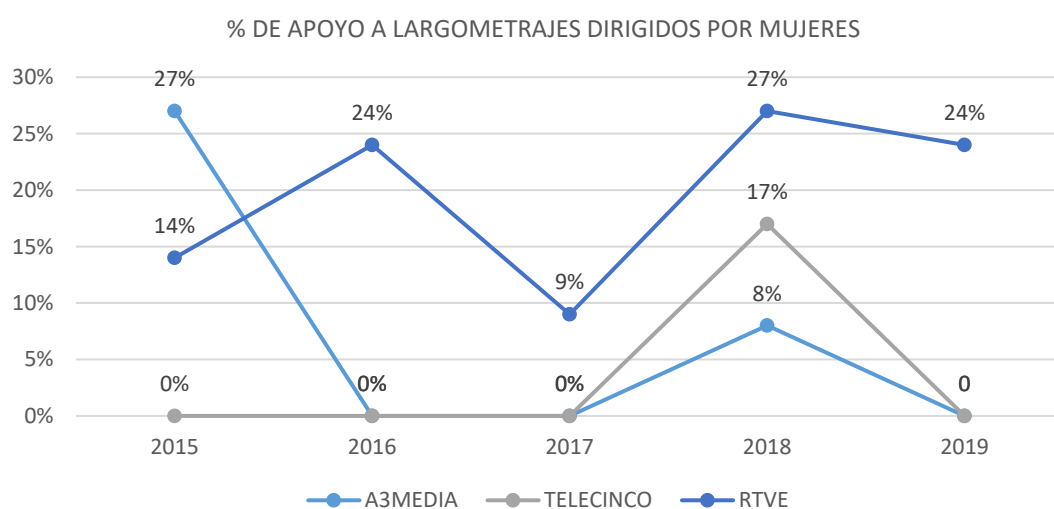
Tabla 52. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas.

AÑO	ATRESMEDIA CINE					TELECINCO CINEMA					RTVE				
	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%
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	42	44	9%	95%	1	22	23	4%	96%	37	147	184	20%	80%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Las cadenas de carácter privado muestran años en los que no aparece ningún título con dirección de mujeres, como son el 2017 y 2019, en el caso de Atresmedia; y todos los años menos 2017, en el caso de Telecinco. Telecinco encabeza la no compra o coproducción de títulos dirigidos por mujeres, puesto que en cinco años estudiados sólo ha respaldado un largometraje con estas características.

Televisión Española eleva dicha distribución al 20% de títulos dirigidos por mujeres y 80% dirigidos por hombres, apoyando así, un total de 37 largometrajes con dirección de mujeres en cinco años. Aparte de ser la cadena generalista que más ha apoyado las directoras, resaltamos que todos los años ha habido algún largometraje de dirección de mujeres. Pese a que estos datos destacados de Televisión Española son positivos, no se puede dejar de atender a que dicho porcentaje sigue siendo muy bajo y está lejos de ofrecer parámetros equitativos según lo que establece la ley de igualdad, que recomienda porcentajes ni inferiores ni superiores al 40% y 60% por parte de ningún sexo.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La lectura positiva del histórico recae en que, en los dos últimos años, los porcentajes de representatividad de títulos dirigidos por mujeres son superiores a los años anteriores.

CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LA RELACIÓN ENTRE MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO.

Los resultados referentes al año 2018 y 2019 sobre el estudio de costes, muestran que los largometrajes que cuentan con mujeres tras el cargo de dirección, presentan menores costes que los largometrajes dirigidos por hombres. La diferencia entre ambas medias casi llega a duplicarse en el caso de los títulos dirigidos por hombres en 2018. La diferencia exacta entre los costes de dirección de mujeres y hombres, resulta del 49%. En 2019, esta brecha se reduce a una diferencia económica de 26%, que continúa siendo menor en los casos de dirección de mujeres.

Realizando una breve comparativa sobre los resultados de los diferentes géneros cinematográficos, e independientemente al año estudiado al que refiramos, se mantiene que el género de mayor producción es el de ficción, seguido por documental y animación, que se establece como un género minoritario. No obstante, si nos fijamos en los costes medios de cada género, obtenemos que animación se presenta como el género de cuantías más elevadas, seguidas por ficción y documental, que se describe como el género de menores cantidades monetarias.

Este aspecto, atravesado por el sexo de quien ocupe la dirección, nos ofrece una lectura clara: donde más altos son los estándares económicos que se manejan, menor es la representatividad de mujeres directoras. Un reflejo directo de ello es que, en el caso de los largometrajes de animación en ambos años, no se ha registrado ninguna mujer en dirección. A medida que nos alejamos de los importes económicos más elevados, la brecha de género se reduce. En 2018, los largometrajes de ficción marcan un porcentaje medio de diferencia del 32% y en documentales del 15%. En 2019, los largometrajes de ficción establecen una diferencia entre las medias del 27% y en documentales resultan del 32%, siendo el único dato que se aleja de esta teoría.

En el histórico de datos que incluye desde 2011, se refuerza que los largometrajes dirigidos por mujeres siempre cuentan con costes menores al de los dirigidos por hombres, añadiendo que el máximo histórico de las mujeres continúa siendo inferior al mínimo masculino. La brecha más acentuada se fija en 2016, con un 72% de diferencia,

coincidiendo con el periodo transitorio de la orden que regula las subvenciones que, además, pasa de un modelo mayormente apoyado en la ayuda a la amortización a uno de desarrollo sobre proyecto. A raíz de este cambio, la brecha entre los costes de largometrajes ha ido reduciéndose progresivamente, donde, además, identificamos que entran en juego las cláusulas de fomento de la igualdad. El año 2019 se presenta con la menor brecha histórica, con un 25%; y, aludiendo de nuevo al puntaje de igualdad, encontramos que este ha sido reforzado.

Este dato nos vincula directamente con el segundo objetivo del apartado, que versa concretamente sobre la presencia de mujeres en las ayudas estatales a la producción cinematográfica. Identificamos que el porcentaje de solicitudes de ayudas para largometrajes liderados por mujeres coincide con el porcentaje de concesiones, lo que indica que las barreras de acceso a las ayudas se están superando.

En las ayudas generales, los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 17% del total y, en base al cargo de guion, representan el 32%. En cuanto al importe obtenido por los largometrajes que cuentan con directoras, este ha sido de media un 3% mayor que el conseguido por los largometrajes con dirección masculina. Cuando aludimos al cargo de guion, se invierte un 4% menos. En las ayudas selectivas, obtenemos un 36% de representatividad en los largometrajes dirigidos por mujeres y un 36% con autoría de las mismas. En cuanto al importe de la subvención, los títulos con dirección de mujeres han obtenido un 5% más que los dirigidos por hombres; en lo que al cargo de guion se refiere, obtenemos una media inferior, del 27%, cuando se trata de largos con autoría femenina.

El cargo de producción ejecutiva continúa pautando datos sobredimensionados. Obtenemos que los largometrajes producidos por mujeres representan un 94% en las ayudas generales y un 64% en las selectivas. En el cargo de dirección, los datos refieren al 19% de representatividad en el cargo frente al 27% de representatividad en las ayudas; en guion, los porcentajes corresponden a un 23%-28%. En el cargo de producción, pese a que la comparativa es de aproximación, la correspondencia es de un 30% de representatividad de mujeres en el cargo de referencia, frente a un 78% en el total de las ayudas. Todos los cargos puntúan más representatividad en las ayudas que lo obtenido en referencia al cargo, pero la diferencia oscila entre cinco y ocho puntos porcentuales. En el caso de producción, la distancia aproximada u orientativa podría apuntar a unos 48

puntos porcentuales, llegando a marcar que en las ayudas generales no hay ningún largometraje con producción exclusiva de hombres.

En la comparativa de los resultados de 2018 y 2019, los largometrajes liderados por mujeres aumentan su representatividad en las ayudas generales frente a las selectivas. En 2018, los títulos dirigidos por mujeres eran del 14% en las ayudas generales y en 2019 ascienden al 17%. En el caso del cargo de guion, pasan de un 25% a un 32%. Este dato indica que las mujeres están adquiriendo la posibilidad de acceder a las ayudas donde más monto económico se obtiene; y que las condiciones del puntaje les permiten obtener la ayuda. En el caso de las ayudas selectivas, el porcentaje de representatividad de mujeres ha disminuido porque, probablemente, se ha visto afectado por la movilidad hacia las ayudas generales, o bien es un reflejo de que el puntaje en baremo para el fomento de la igualdad en las ayudas selectivas, es menor al de las ayudas generales.

En relación al estudio de las ayudas autonómicas, obtenemos como resultado relevante que las comunidades que incluyen cláusulas para el fomento de la igualdad presentan porcentajes superiores de representatividad de títulos con dirección de mujeres y brechas económicas notoriamente inferiores. Es decir, en las comunidades que incluyen estas cláusulas, los títulos dirigidos por mujeres llegan a representar un 36% frente a un 20% de representatividad encontrada en las comunidades que no las tienen. Respecto a la parte económica se enfrentan brechas de un -62% de importe de ayudas en las comunidades sin medidas frente un -3% cuando referimos a comunidades que si las tienen.

No obstante, la no homogeneidad de la muestra encontrada en las líneas de subvención de las diferentes comunidades autónomas hace que se presente dificultades para poder llegar a conclusiones generales y extrapolables. Las conclusiones más interesantes en este sentido nos ofrecen aspectos relevantes a tener en cuenta en siguientes investigaciones, pudiendo así trabajar en la línea de homogenización de datos e ir ajustando el proceso metodológico para la consecución de resultados que reflejen una realidad más ajustada.

Finalmente, los resultados referentes al objetivo que trata sobre las cadenas generalistas como agentes de financiación cinematográfica, indican que en 2019 se han respaldado

un 20% de largometrajes dirigidos por mujeres. De 49 largometrajes sólo 10 están liderados por mujeres, cuyo respaldo proviene únicamente de TVE. Atresmedia Cine y Telecinco Cinema no han respaldado ningún largometraje dirigido por mujeres en 2019, pero tampoco en 2017, lista a la cual se añaden los años 2015 y 2016, en el caso de Telecinco Cinema. Por tanto, sólo se identifica un compromiso continuo, desde 2015, en apoyar largometrajes dirigidos por mujeres por parte de la televisión pública.

Representatividad de las mujeres en los
diferentes tipos de reconocimientos
públicos:
Premios y Festivales

Los reconocimientos públicos son entendidos como una puesta en valor de las labores desarrolladas por las personas implicadas en un sector. Históricamente, los premios han sido recogidos por hombres en todos los ámbitos, así pues, podemos pensar en los premios noveles, premios de literatura, artes, etc. En el campo cinematográfico ha ocurrido lo mismo, pues la incorporación o reconocimiento de las aportaciones de las mujeres, no han sido tenidas en cuenta a lo largo de toda la historia.

El objetivo de este capítulo recae en conocer la representatividad de las mujeres en los diferentes reconocimientos públicos. Para ello, se han seleccionado dos tipos de puestas en valor, los premios de carácter nacional y los festivales. Los premios de carácter nacional suelen recaer en personas físicas y, por otra parte, los premios o participación en festivales son interpretados como reconocimiento indirecto que recae, no tanto en la persona, sino en el despunte por el trabajo total realizado en un largometraje concreto.

Para unificar el criterio a incluir en la comparativa, se van a computar aquellos reconocimientos que, directa o indirectamente, recaigan sobre las labores desempeñadas en los campos de la dirección y el guion. Es decir, en los premios de carácter nacional sólo computan las y los profesionales de estos campos. No obstante, se dedicará un apartado específico al estudio de las profesiones reconocidas en su histórico, por considerarse estos resultados de gran valor para entender la dinámica de reconocimiento en el sector.

En los festivales se incluyen únicamente las Secciones Oficiales. Dentro de estas, incluiremos las categorías que hacen alusión a la película en términos generales y a los cargos concretos de dirección y guion. Cuando el reconocimiento aluda a la película en su totalidad, como pueden ser los premios a Mejor Película, Premio del Jurado o del Público, computaremos el sumatorio de las personas que trabajan en dirección y guion de la película. Y en los casos en los que los premios se otorguen a cargos concretos, incluiremos los que hacen alusión directa a la dirección y el guion, computando cada profesional únicamente en su categoría. En los festivales nacionales e internacionales, nos fijaremos únicamente en las películas de nacionalidad española. Contabilizaremos en el caso de los festivales nacionales sólo los largometrajes premiados; y en los festivales internacionales, contabilizaremos tanto la participación tras una selección, como los largometrajes premiados.

Los reconocimientos públicos quedan organizados por tanto en Premios de carácter nacional y Festivales. Como el universo de estos tipos de reconocimientos es amplísimo, procedemos a acotar la muestra incluyendo una selección de premios y festivales mediante un procedimiento no probabilístico, estratégico intencional, basado en la relevancia de los mismos. Los Premios de carácter nacional quedan conformados por el Premio Nacional de Cinematografía, El Goya de Honor y La Medalla de Oro de la Academia de Cine, por ser estos los premios de mayor estatus a nivel nacional. La acotación temporal obedece a las celebraciones acontecidas en el 2019, a excepción del Goya de Honor, cuya concesión incluida es la celebrada en 2020.

La parte de los festivales está constituida por festivales de carácter nacional e internacional. La acotación temporal se fija en la celebración acontecida en el año 2019. La muestra de festivales seleccionados son los siguientes:

Festivales de carácter nacional:

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

Festivales Internacionales:

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

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

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

Continuamos transversalizando la perspectiva de género, por lo que los datos se ofrecen diferenciando el sexo de las y los profesionales, a fin de identificar dinámicas diferenciales y realizar comparativas entre los resultados. La fuente primaria de donde extraeremos los datos, son las páginas web de los diferentes festivales o las instituciones que publican y otorgan los premios. Finalmente, y como en el resto de apartados, se incluye una comparativa interanual con los resultados obtenidos en los informes CIMA anteriores.

I. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS.

Comenzaremos el apartado abordando los resultados sobre los Premios de carácter nacional y, en un segundo punto, abordaremos los datos de los Festivales nacionales e internacionales. Dentro de los Premios de carácter Nacional, se dedica un punto

específico al estudio histórico de los mismos para conocer, no solo la representatividad de mujeres premiadas, sino las características intrínsecas al propio reconocimiento.

1. PREMIOS DE CARÁCTER NACIONAL

El Premio Nacional de Cinematografía de 2019 ha recaído sobre Josefina Molina, por sus aportaciones al mundo cinematográfico desde su labor como directora de cine, guionista, realizadora de televisión, novelista y directora de escena española. El Premio Goya de Honor 2020 ha recaído sobre la actriz Pepa flores. Por último, la Medalla de Oro de la Academia 2019, ha sido otorgada a la actriz Esperanza Roy y al cineasta, guionista, productor y director de fotografía, Javier Aguirre.

En este objetivo computamos únicamente los reconocimientos que recaen o visibilizan los cargos de dirección y/o guion; por lo que, de cuatro personas reconocidas, sólo se incluyen dos. Es decir, al incluir la variable del cargo, de tres mujeres y un hombre premiados, se pasa a computar a una mujer y un hombre.

Tabla 53. Resultados generales segregados por sexo de los premios de carácter nacional en 2019.

	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	0	1	1	0%	100%
Total	1	1	2	50%	50%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Este dato resulta interesante, pues no se trata sólo de que se reconozcan las aportaciones de las mujeres en el mundo de la cinematográfica, sino en prestar atención a las áreas o cargos por los que son reconocidas. Por ello, consideramos importante rescatar el estudio histórico que se comenzó en el Informe CIMA 2016, donde se abordaba un análisis completo sobre los diferentes cargos reconocidos bajo la perspectiva de género.

1.1. Resultados y comparativa histórica de Premios de carácter nacional en base a los cargos reconocidos según sexo.

En este apartado se presentan resultados que datan desde la primera celebración del primer reconocimiento público, ofreciendo un intervalo temporal desde 1980 hasta el año 2019. Para elaborar este histórico, se han tenido en cuenta las variables sexo, cargo y cantidad de cargos reconocidos, es decir, se incluye una anotación en función de si la persona es reconocida por el desempeño de un cargo o de cargos múltiples.

Los resultados indican que, en este periodo de tiempo, se han concedido un total de 158 reconocimientos públicos. El 25% de ellos han sido concedidos a mujeres y el 75% han recaído sobre hombres. En cuanto a los diferentes premios, identificamos que la Medalla de Oro ha sido el premio con mayor porcentaje de reconocimiento femenino, con un 28%; mientras que, el Goya de Honor, es identificado como el premio que menor porcentaje de reconocimiento ha otorgado a mujeres, con un 21%.

Tabla 54. Resultados segregados por sexo del histórico los Premios de carácter nacional.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
Premio Nacional de Cinematografía	11	37	48	23%	77%
Medalla de Oro	21	55	76	28%	72%
Goya de Honor	7	27	34	21%	79%
Total	39	119	158	25%	75%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Un argumento de justificación que se le podría dar al hecho de que el porcentaje de reconocimiento a las mujeres en el sector sea tan diferenciado al de los hombres, es de carácter histórico. Entendiendo que las mujeres se incorporan o son visibles más tarde y que, por tanto, el reconocimiento se pospone en el tiempo. Esto no es del todo cierto, o al menos no lo justifica en su totalidad por lo siguiente:

El premio más antiguo es el Premio Nacional de Cinematografía, cuya celebración data de 1980. La primera mujer reconocida fue en 1988. El Goya de Honor se comienza a otorgar en 1986 y el primer reconocimiento a una mujer se produce en 1987. El premio más joven, La Medalla de Oro, comienza a celebrarse en 1991 y su primer reconocimiento femenino data de 1995. Es decir, desde que se produce el primer reconocimiento hasta

que aparecen las mujeres en los mismos, pasa un intervalo de ocho años en el primer caso, uno en el segundo y cuatro en el tercero. En términos generales, 8 años frente a un periodo de 39 años, no se sostiene sólo por una justificación histórica sin ir acompañada por un fuerte componente social de carácter sexista y androcéntrico.

Otro dato a señalar sobre los primeros reconocimientos a las mujeres dentro del sector cinematográfico, es que coincide que todas ellas comparten el cargo de actrices. A continuación, nos adentramos a incluir la variable de área laboral en este histórico de premios. Incluyendo esta variable obtenemos que el 5% de las mujeres han sido reconocidas por su desempeño profesional en las áreas de dirección y/o guion, el 77% por cargo actoral y un 18% por cargos diferentes a los anteriores. En el caso de los hombres los resultados son: un 44% por desarrollar los cargos de dirección y/o guion, un 18% por cargo actoral y un 38% por cargos que no son los anteriores.

Podemos observar la existencia de una gran brecha en cuanto al reconocimiento profesional. No sólo se trata de que las mujeres porcentualmente son menos reconocidas, sino que cuando el reconocimiento se produce queda parcelado en un cargo determinado. Mientras los hombres han sido reconocidos por desarrollar cargos de liderazgo en un 44% de ocasiones, las mujeres representan un 5% dentro de esta categoría. En el cargo actoral, los porcentajes de distribución apuntan a un 77% frente a un 18%. Estos porcentajes indican una fuerte desigualdad de reconocimiento por cargos. En la mayoría de las ocasiones, los hombres son destacados por el liderazgo tras la cámara y las mujeres por el trabajo frente a la misma, donde se juega la imagen y el cuerpo frente a la gestión y la mente. Se contraponen la ejecución frente a la idea.

Tabla 55. Resultados segregados por sexo y cargos seleccionados en los diferentes premios nacionales.

CARGO	DIRECCIÓN Y/O GUIÓN				CARGO ACTORAL				OTROS CARGOS			
	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H
PREMIO NACIONAL	1	9%	23	62%	7	64%	8	22%	3	27%	6	16%
MEDALLA DE ORO	0	0%	14	25%	17	81%	7	13%	4	19%	34	62%
GOYA HONOR	1	14%	15	56%	6	86%	7	26%	0	0%	5	19%
TOTALES	2	5%	52	44%	30	77%	22	18%	7	18%	45	38%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

El último dato que refiere al resto de cargos también ofrece información relevante, pues el porcentaje es superior en el caso de los hombres. Esto refuerza el fuerte parcelamiento del reconocimiento femenino frente a una mayor variedad y diversidad del reconocimiento masculino.

Continuando con las hipótesis sobre las brechas de género respecto a los reconocimientos y los cargos, se ha elaborado una tabla donde se refleja si en la mención de reconocimiento se indica un cargo o más de uno. Los resultados muestran que el 85% de las mujeres han sido reconocidas en base al desarrollo de un solo campo laboral, frente al 15% que ha desarrollado más de una labor. En el caso de los hombres, el porcentaje de reconocimiento por un solo cargo es más elevado al de varios cargos, pero la diferencia es tan sólo de 5 puntos. Obtenemos que el 55% de los hombres han sido reconocidos por el desarrollo de un cargo frente al 45% reconocido por más de uno.

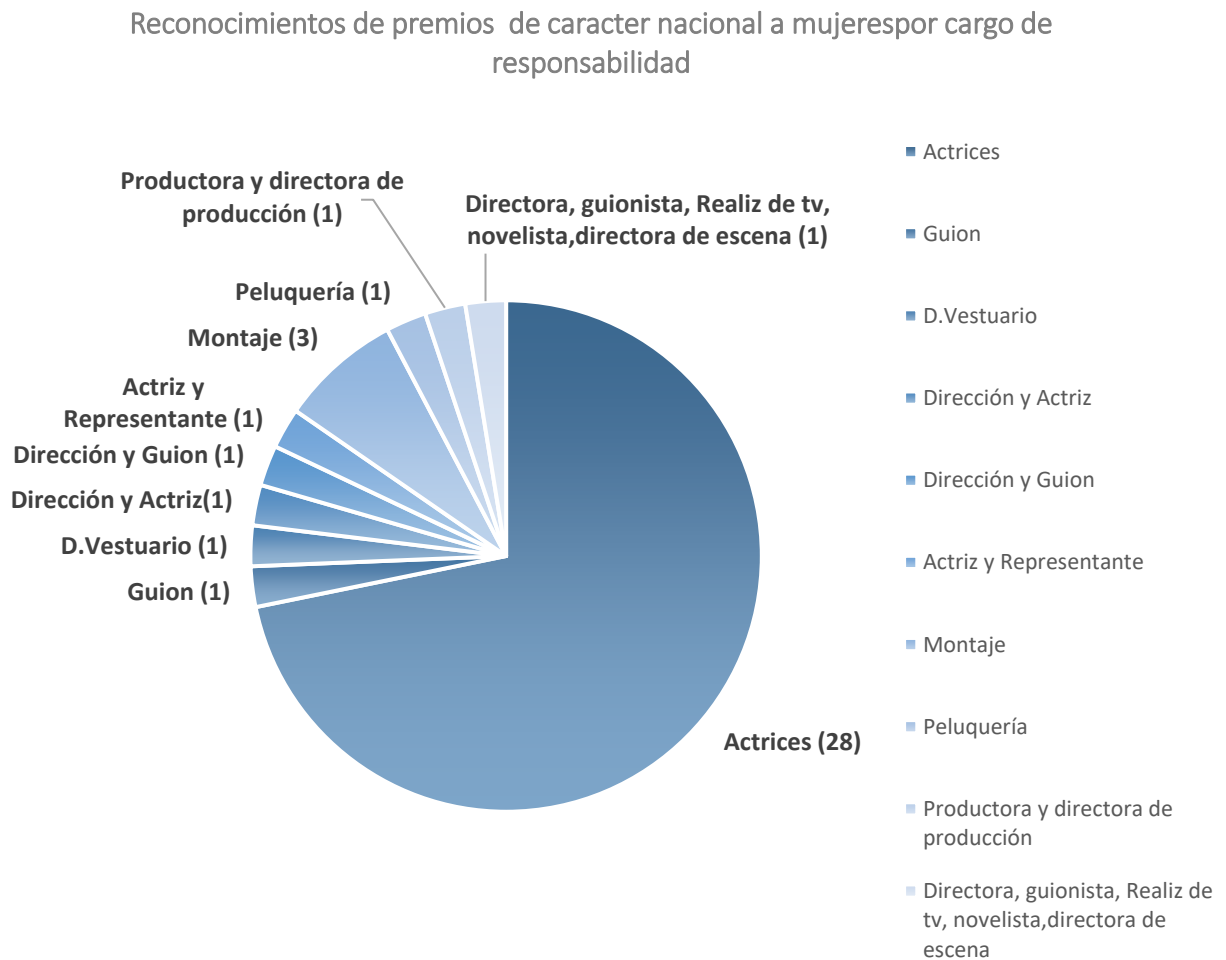
Tabla 56. Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple.

	MUJERES				HOMBRES			
	1carg o	%1carg o	+ 1	%+1carg o	1carg o	%1carg o	+1	%+1carg o
PREMIO NACIONAL	9	82%	2	18%	14	38%	23	62%
MEDALLA DE ORO	20	95%	1	5%	38	69%	17	31%
GOYA HONOR	4	57%	3	43%	14	52%	13	48%
TOTALES	33	85%	6	15%	66	55%	53	45%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Con ello, se comprueba que las mujeres en el sector cinematográfico tienden a la especialización en un solo área. Teniendo en cuenta las desigualdades o barreras de género a las que se enfrentan las profesionales en este sector, es comprensible la lucha por el desarrollo en un solo área y no la diversificación. Por otro lado, aparecería la socialización de género atravesando también este dato, entendiendo que el riesgo de emprender en diferentes sectores, la diversificación o un carácter multifacético, son cualidades en las que se educa más a los hombres y no tanto a las mujeres, cuya educación va más dirigida a la seguridad.

En el siguiente gráfico se muestran las combinaciones de cargos, tanto únicos como múltiples, por los cuales han sido reconocidas las mujeres en el histórico de premios de carácter nacional.



Fuente: elaboración propia

A modo de conclusión extraemos que: (1) los hombres son más reconocidos que las mujeres en los premios cinematográficos de carácter nacional. (2) Aparte de tener más presencia en los reconocimientos, las labores por las que se les otorgan los premios son más diversas, aunque tienden a estar relacionadas con el liderazgo. En el caso de las mujeres, los premios suelen estar muy concentrados en el cargo actoral. Y (3) el carácter multifacético del desarrollo profesional es más común en los reconocimientos que se efectúan a los hombres, ya que el 45% de los hombres reconocidos han despuntado en

más de un área profesional, en contraposición a las mujeres, que sólo han sido reconocidas por más de un cargo en un 15% de ocasiones.

Centrándonos en los cargos computables en el objetivo principal, que atienden sólo a dirección y guion, el resultado del histórico sería el siguiente: sobre el 25% de los reconocimientos que han recaído en mujeres y el 75% en hombres, sólo computaría un 7% que ha recaído sobre directoras y/o guionistas frente al 93% de hombres reconocidos por estos cargos.

Tabla 57. 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	39	119	158	25%	75%
D Y G	4	55	59	7%	93%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Filtrando, únicamente, los años en los que se ha realizado el informe CIMA, los resultados nos indican que, un 14% de los reconocimientos ha recaído sobre directoras y/o guionistas y un 86% sobre directores y/o guionistas. En estos cinco años, sólo se ha reconocido el trabajo de una directora y/o guionista frente al reconocimiento de seis hombres directores y/o guionistas. El reconocimiento femenino se produce en el último año estudiado, lo que nos puede indicar que posiblemente las acciones dirigidas a la visibilidad y reconocimiento de las mujeres en este sector, están dando sus frutos.

Tabla 58. 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%
TOTAL	1	6	7	14%	86%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenido.

Estos últimos datos que hacen referencia a los resultados obtenidos desde 2015 hasta 2019, son los que se incluirán posteriormente en la alusión a las frecuencias de reconocimiento y la comparativa final.

2. FESTIVALES NACIONALES E INTERNACIONALES

En los festivales nacionales, se ha reconocido a un 25% de mujeres en los cargos de dirección y/o guion frente al 75% de compañeros análogos. En el caso de los festivales internacionales, las representatividades porcentuales corresponden a un 19% frente al 81%. Este año señala que el reconocimiento nacional a las películas lideradas por mujeres es superior al acontecido en festivales internacionales. En el cómputo total de festivales nacionales e internacionales, se obtiene que el 20% de los reconocimientos otorgados han recaído sobre mujeres y el 80% sobre hombres.

Tabla 59. Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2019.

	M	H	T	%M	%H
F. Nacionales	5	15	20	25%	75%
F. Internacionales	10	44	54	19%	81%
Total	15	59	74	20%	80%

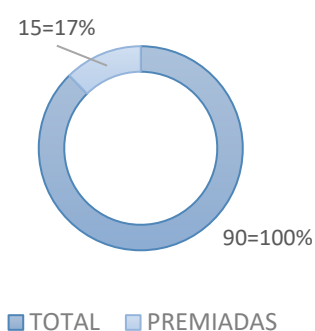
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En una primera lectura, podría darnos la impresión de ser un porcentaje bajo de reconocimiento, pero hay que contextualizar en relación a cuántas mujeres hay que desempeñan estos cargos. Por ello, vamos a poner en relación el número de mujeres que desarrollan estos cargos¹, con el número y porcentaje de reconocimientos obtenidos en los festivales. Con este cálculo, se obtiene la frecuencia de reconocimiento que hace referencia a cuántas mujeres y hombres han sido reconocidas o reconocidos, en función al número de mujeres y hombres que desarrollan esta profesión.

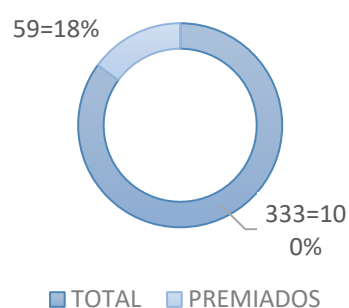
¹ El dato referente al número de profesionales y sus representatividades en base al sexo son rescatados de los resultados del objetivo 1

Las directoras y/o guionistas suman un total de 90 profesionales en los cargos y 15 han sido reconocidas, lo cual se traduce en una frecuencia de reconocimiento del 17%. En el caso de los cargos desempeñados por hombres y el número de reconocimientos, la frecuencia de reconocimiento resulta de un 18%, un punto superior al de las mujeres. La diferencia, por tanto, entre el reconocimiento del trabajo de las mujeres y hombres en los festivales, no es tan acentuada como puede parecer en los porcentajes iniciales.

Mujeres reconocidas vs total mujeres al cargo



Hombres reconocidos vs total hombres al cargo



Si procedemos a calcular la frecuencia de reconocimiento, según los resultados de los dos tipos de reconocimientos estudiados, obtenemos que, tanto la frecuencia de reconocimiento a directoras y/o guionistas como a sus compañeros análogos, coinciden en un 18%. Los datos continúan respaldando que, aunque la representatividad de mujeres en estos cargos es porcentualmente inferior a la de los hombres, su desarrollo laboral es porcentualmente igual valorado o reconocido.

La dificultad que parece atravesar el reconocimiento a directoras y/o guionistas en los premios nacionales, no actúa con tanta dureza cuando observamos los festivales. Anteriormente, referíamos a la diferencia entre ambos reconocimientos aludiendo a que, en el primer caso, recaía directamente sobre una persona física; y que los segundos, actuaban de una manera indirecta premiando el producto. Otra diferencia es que los premios nacionales adquieren un carácter más atemporal, y los festivales son un reconocimiento más puntual. Es decir, los premios son un homenaje directo a una persona concreta por toda una labor y carrera profesional, mientras que los festivales


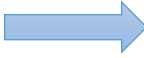


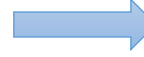
son más puntuales en ese aspecto, ya que se reconoce una labor en una película determinada. Estos aspectos pueden estar mediando en la resistencia histórica a reconocer a las mujeres, de manera individual y directa, cuando desempeñan puestos de liderazgo.

II. COMPARATIVA INTERANUAL SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS (2015-2019).

A lo largo de estos cinco años, la presencia de reconocimiento a las profesionales del sector ha ido creciendo. En el año 2015, en el que comenzamos a registrar datos, los porcentajes de reconocimiento resultaban del 11% a mujeres y 89% a hombres. Pese al bajo porcentaje, la frecuencia de reconocimiento era del 12% cuando se aludía a directoras y/o guionistas, y del 16% en el caso análogo. Los resultados de 2015 se establecen como resultados suelo hasta el momento. El resto de los años, la representatividad del reconocimiento público femenino ha ido creciendo progresivamente, a excepción de este último año computado.

No obstante, si nos centramos en las frecuencias de reconocimiento, 2019 se presenta como el año con mejores datos. Podemos observar que, a lo largo de los años, la frecuencia de reconocimiento a mujeres ha ido incrementándose progresivamente. Los datos referentes a sus compañeros análogos, apuntan también a 2019 como un año positivo; pues tras dos años consecutivos obteniendo una frecuencia de reconocimiento inferior al de las mujeres, se establece en términos exactamente iguales. La brecha inversa de reconocimiento, positiva en el caso de las mujeres, se iguala a la frecuencia de reconocimiento masculino, coincidiendo en un 18%. En 2019, 18 de cada cien profesionales en los cargos de dirección y guion, han obtenido reconocimiento público, independientemente de su sexo.

Tabla 60. Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias de reconocimiento 2015-2016-2017-2018.

2019	M	H	T		2019	M	H
PREMIOS	1	1	2		PREMIADAS/OS	16	60
F. NACIONALES	5	15	20		TOTAL D Y G	90	333
INTERNACIONALES	10	44	54		FRECUENCIA	18%	18%
TOTAL	16	60	76				
PORCENTAJE 2018	21% M	79% H	100% T				
					2018	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	11	25
F. NACIONALES	8	17	25		TOTAL D Y G	85	340
INTERNACIONALES	3	7	10		FRECUENCIA	13%	7%
TOTAL	11	25	36				
PORCENTAJE 2017	31% M	69% H	100% T				
					2017	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	6	20
F. NACIONALES	4	12	16		TOTAL D Y G	43	301
INTERNACIONALES	2	7	9		FRECUENCIA	14%	7%
TOTAL	6	20	26				
PORCENTAJE	23%	77%	100%				
					2016	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	10	63
F. NACIONALES	4	18	22		TOTAL D Y G	71	353
INTERNACIONALES	6	44	50		FRECUENCIA	14%	18%
TOTAL	10	63	73				
PORCENTAJE	14%	86%	100%				
					2015	M	H
PREMIOS	0	2	3		PREMIADAS/OS	6	48
F. NACIONALES	2	11	13		TOTAL D Y G	52	292
F.INTERNACIONALES	4	35	39		FRECUENCIA	12%	16%
TOTAL	6	48	54				
PORCENTAJE	11%	89%	100%				

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos incluyendo los resultados de los Informes CIMA 2015, 2016,2017 y 2018

III. PRICIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS.

La representatividad de mujeres que han sido reconocidas mediante los diferentes tipos de reconocimientos públicos ha sido del 21% frente al 79% de reconocimiento masculino. Estos porcentajes corresponden a los reconocimientos sobre cargos de liderazgo, como son la dirección y el guion. En el caso de los Premios Nacionales, la representatividad de estas profesionales alcanzado un 50%. Finalmente, en los festivales, tanto nacionales como internacionales, han representado un 20% del reconocimiento total. La frecuencia de reconocimiento de mujeres y hombres en 2019, ha coincidido en un 15%. Este dato nos indica el porcentaje de reconocimiento, teniendo en cuenta cuántos hombres y cuántas mujeres ocupan estos cargos. Es decir, en términos porcentuales generales, los reconocimientos en base al sexo son notoriamente desiguales, pero contextualizando con el segundo dato, obtenemos que, tanto mujeres como hombres tienen la misma proporción de reconocimiento sobre los cargos de dirección y guion.

La comparativa de resultados sobre la representatividad de directoras y/o guionistas, que comprende desde 2015 e incluye tanto premios como festivales, manifiesta que se ha producido un incremento progresivo a nivel porcentual en términos genéricos; a excepción de 2019, donde se observa un descenso de 10 puntos frente a 2018. No obstante, la frecuencia de reconocimiento alcanzada en 2019, marca datos de máxima tanto en mujeres como en hombres, haciéndolas coincidir en un 18%.

Por otra parte, mencionar los resultados del exploratorio histórico sobre los premios nacionales, que atiende tanto a la representatividad de las mujeres en dichos reconocimientos, como a la labor por la que son reconocidas en los mismos. Obtenemos no sólo que las mujeres son porcentualmente menos reconocidas en este histórico, un 25% frente a un 75%, sino que, además, hay una gran diferencia en base al área de reconocimiento. Las mujeres han sido reconocidas por desarrollar cargos actorales en un 77% de las ocasiones, frente al 18% de los hombres en este mismo cargo. Los hombres son más reconocidos que las mujeres por cargos de liderazgo y, además, por destacar en más de un área a la vez. Finalmente, señalar como dato relevante, que se identifica una mayor resistencia de reconocimiento por parte de los premios nacionales frente a los festivales, a la hora de reconocer el trabajo de mujeres directoras y guionistas.

CONCLUSIONES GENERALES

Las conclusiones específicas de la investigación pueden encontrarse diferenciadas por bloques en cada uno de los apartados troncales de esta investigación. En la página 43 se pueden consultar los aspectos más relevantes sobre la representatividad de las mujeres en el sector del largometraje, en la página 81 las conclusiones referentes a la relación entre mujeres y aspectos económicos y en la página 99 las conclusiones sobre mujeres y reconocimientos públicos.

En este apartado de conclusiones se pone el énfasis en compartir las dificultades encontradas en el proceso de investigación. Se considera relevante atender a estas cuestiones ya que contribuirían a mejorar la calidad de la investigación y alcance de sus datos. Por otra parte, las limitaciones pueden ser convertidas en claras líneas de investigación a incluir en futuros estudios. Mejorar estos aspectos favorecería a conocer en mayor profundidad las desigualdades que pueden estar aún ocultas en las estructuras del sector cinematográfico.

Un aspecto fundamental recae sobre la existencia y disposición pública de bases de datos. Las bases de datos existentes, resultan limitadas y no recogen con detalle especificidades. Generalmente están más enfocadas a cumplimentar campos que se ajustan más a las características del género ficción, dejando y dificultando el estudio de los géneros documentales y de animación. Continuando en esta línea, la obtención de datos desagregados por sexo parece seguir siendo una tarea pendiente, tanto a nivel nacional como en muchas de las administraciones territoriales. La búsqueda y segregación de datos por sexo continúa recayendo, en la mayoría de las ocasiones, sobre el interés de la parte investigadora o en un sobreesfuerzo para los organismos de referencia.

Por todo ello, sería necesario la creación de una base de datos referente al sector cinematográfico, donde se recojan sus especificidades internas y desagregadas por sexo. De esta manera los ejercicios de diagnósticos de género serían más rápidos y ajustados a tiempos para poder ser tenidos en cuenta en la planificación y corrección de las políticas públicas relativas al sector.

BIBLIOGRAFÍA REFERIDA

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

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

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

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA. (2019). Premios Goya 33 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

ACADEMIA DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS CINEMATOGRAFICAS DE ESPAÑA. (2020). Premios Goya 34 Edición. Madrid: Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España.

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

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

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

España, G. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín oficial del Estado*, 71, 12611-12645.

España. (2008). *Ley del Cine: Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine*. Boletín Oficial del Estado.