

INFORME CIMA

2017



www.cimamujerescineastas.es
cima@cimamujerescineastas.es

LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO ESPAÑOL

Sara Cuenca Suárez
Investigación social con perspectiva de
género

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	Pág. 2
II.	APUNTES METODOLÓGICOS	Pág. 3
III.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS:	Pág. 5
1.	Estructura laboral del sector cinematográfico 2017	Pág. 5
2.	Grupos profesionales en el sector cinematográfico	Pág. 18
IV.	COMPARATIVA DE RESULTADOS: AÑOS 2015, 2016 Y 2017	Pág. 22
V.	CONCLUSIONES GENERALES	Pág. 33
VI.	BIBLIOGRAFÍA REFERIDA	Pág. 35

I. INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.

Un año más, y por tercer año consecutivo, afrontamos el reto de realizar una investigación de carácter cuantitativo para conocer la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico. A través de los informes anteriores, se han obtenido datos significativos que muestran situaciones de desigualdad en base al género de las personas que se ocupan en este sector. Se ha mostrado y probado, a través de los datos, que las mujeres no se encuentran en situación de igualdad de oportunidades frente a sus compañeros de profesión.

La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) se creó en 2007 para reclamar este aspecto entre otros muchos que afectan a las mujeres del sector cinematográfico y, desde entonces, han venido elaborando e impulsando estudios estadísticos y sociológicos. Por ello, en esta serie de informes que se iniciaron hace tres años, se embarcan una vez más en demandar una investigación social con perspectiva de género como herramienta de visibilización y denuncia de la desigualdad. La importancia de continuar con esta investigación recae, ya no tanto en visibilizar una realidad que era oculta, ya que el primer Informe CIMA dejó constancia de ello, sino en continuar insistiendo en que esta situación no se va a desarticular a no ser que se tomen medidas al respecto. Y un síntoma de ello se refleja en la comparativa anual de los informes, en los que, lejos de aumentar la representatividad de las mujeres en el sector, ha disminuido en este último año.

En el Informe Cima 2017, y a la espera de elaborar el más amplio informe de 2018, nos centramos únicamente en reflejar la estructura laboral del sector cinematográfico. Veremos la representatividad, total y porcentual, de mujeres y hombres. Analizaremos los diferentes cargos de responsabilidad dentro del sector, segregando los resultados por el sexo de las y los profesionales con el fin de detectar las áreas con mayor y menor nivel de desigualdad. Con este mismo fin se ha trabajado con la concentración de los cargos por grupos profesionales, para poder detectar la relación entre las jerarquías de poder y el sexo de las y los profesionales.

En la investigación se ofrecen los datos globales de sector, pero también un desglose atendiendo el género cinematográfico. Aspecto importante para ver si la estructura general se reproduce en Ficción, Animación o Documental o para identificar si existe o no, algún género más inclusivo que otro.

Finalmente, ponemos en relación los resultados de los informes de los tres años estudiados hasta el momento. La comparativa entre el año 2015, 2016 y 2017 nos ofrece ya una lectura evolutiva del sector, con cuya intención se pretende identificar los cambios y cómo están afectando éstos a las mujeres.

La investigación con perspectiva de género se convierte en la única herramienta útil de acercamiento a esta realidad. Como ya venimos mencionando, el género es la principal categoría analítica que visibiliza y ayuda a identificar las relaciones de asimétricas de poder. Es por ello, que todos los datos de este informe están segregados por género.

El género es entendido como una construcción social y cultural instaurada en base a la diferencia sexual de las personas, y en cuya diferencia se ha asentado y justificado todo un sistema de desigualdades.

Indicar que, ante la posibilidad de confusión en la lectura y comprensión del texto, se ha optado con aludir a las diferencias de género a través del término de diferencia sexual puesto que también recurrimos continuamente al género del largometraje.

II. APUNTES METODOLÓGICOS

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

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

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

Para abordar este objetivo nos hemos basado en la conocida publicación de las nominaciones a los Premios Goya por ser ésta una recopilación anual representativa de los largometrajes estrenados. Para la elaboración de este informe trabajamos con la publicación de Los Premios Goya 31 Edición, que hace referencia a las películas estrenadas durante la anualidad de 2017.

Este material nos permite segregar los datos por diferentes criterios como pueden ser el género cinematográfico y las categorías de las diferentes nominaciones. Las categorías nos van a dar la relación directa con los diferentes cargos de responsabilidad que existen detrás del producto fílmico. De esta manera, la acotación de nuestro objeto de estudio queda delimitada a los largometrajes presentados públicamente durante el 2017, incluyendo los géneros de Ficción, Animación y Documental. En cuanto a los cargos de responsabilidad a estudiar, se han extraído, como se indicaba anteriormente, de las diferentes categorías de premios. Los Premios Goya se estructuran en 21 categorías de nominaciones. De entre estas categorías seleccionamos un total de 12, descartando los apartados referidos al gremio de actrices y actores, y la categoría de Mejor Canción Original por no ser relevantes para el estudio.

Los cargos de responsabilidad incluidos en la investigación se muestran de manera esquemática a continuación:

- Producción/ Producción ejecutiva: correspondiente con la categoría nº1 de Mejor Película.
- Dirección: agrupando las categorías números 2 y 3 de Mejor Dirección y Dirección Novel.
- Guion: incluyendo las categorías 4 y 5 agrupando Mejor Guion Original y Mejor Guion Adaptado.
- Composición Musical: procede de la categoría número 6, Mejor Música Original.
- Dirección de Producción: categoría 14, Mejor Dirección de Producción.
- Dirección de Fotografía: datos ofrecidos por la categoría 15, Dirección de Fotografía.
- Montaje: Mejor Montaje, categoría 16.
- Dirección Artística: Mejor Dirección Artística en la categoría 17.
- Diseño de Vestuario: categoría 18, Mejor Diseño de vestuario.
- Maquillaje y Peluquería: áreas recogidas en la categoría 19, Mejor Maquillaje y Peluquería.
- Responsable de Sonido: incluyendo los cargos de Responsable de sonido, Sonido Directo, Montaje de Sonido y Mezcla de Sonido que quedan recogidos en la categoría 20, Mejor Sonido.
- Efectos Especiales: aludida en la categoría 21 Mejores Efectos Especiales.

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

Los premios Goya 31 Edición, recogen un total de 131 largometrajes distribuidos por género cinematográfico en 80 películas de Ficción, tres de Animación y 48 Documentales.

El informe se estructura en dos bloques. En un primer lugar veremos los datos referentes al estudio de 2017 donde se presentan los resultados generales diferenciados por género cinematográfico y grupos profesionales. En un segundo apartado se procede a realizar una comparativa con los datos de los informes anteriores referentes a los años 2015 y 2016. Los tres informes se han realizado bajo los mismos criterios metodológicos para poder realizar dicha comparativa. El objetivo que tratamos alcanzar con la comparativa longitudinal es ver si existe o no un incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de mayor representatividad dentro del sector cinematográfico.

III. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

1. Estructura laboral del sector cinematográfico 2017.

La muestra con la que trabajamos en este informe refiere a los largometrajes postulados a las nominaciones de los Premios Goya 31 Edición. Bajo este criterio contamos con un total de 131, de los cuales, 80 son películas de ficción, 3 de animación y 48 documentales.

80	Películas de Ficción
3	Animación
48	Documental
131	Total de Largometrajes

Las películas de Ficción son el tipo de producción con mayor representatividad ocupando un 61% de los largometrajes anuales, los Documentales, en segunda posición, llegan al 37% y las películas de Animación, representan el 2% de la muestra total.

Una vez conocido el número de largometrajes, vamos a conocer el número de profesionales que han sido necesarias y necesarios para realizar las 131 producciones. Recordar que nos referimos exclusivamente a los cargos de mayor responsabilidad dentro del sector y que, además, hayan sido postuladas sus jefaturas a los Premios Goya. Bajo este criterio, se muestra la relación entre género cinematográfico y el número total de profesionales segregando los datos por razón de sexo.

En base a la siguiente tabla, y en relación al número de producciones de los diferentes géneros cinematográficos, podemos extraer el porcentaje de profesionales que trabaja en Ficción, Animación y Documental. Realizando esta operación, obtenemos que el 73% del personal del sector cinematográfico trabaja en Ficción, el 24% en Documental y el

3% en Animación. El porcentaje total de mujeres, que corresponde al 24%, está compuesto por un 20% de ellas que trabaja en Ficción, 4% en Documental y las profesionales que trabajan en Animación no llegan a representar un 1%. En el caso de los profesionales hombres, el 53% se ocupan en Ficción, el 20% en Documental y un 3% en Animación.

Cabe señalar, que existen casos en los que las y los profesionales del sector pueden estar trabajando en varios proyectos a lo largo del año, ya que encontramos los nombres de los y las profesionales en varios proyectos. De esta manera ocurre, también, que pueden aparecer en diferentes géneros cinematográficos o incluso que a lo largos de sus carreras experimenten en varios de ellos. No obstante, este aspecto de realidad no es reflejado en los datos ya que trabajamos bajo la contabilización de los datos brutos sobre puestos de trabajo y personas que los ocupan.

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

	M	H	Total	% M	% H
Ficción	401	1.098	1.499	27%	73%
Animación	6	55	61	10%	90%
Documental	78	413	491	16%	84%
Total	485	1.566	2.051	24%	76%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Si nos fijamos en los diferentes géneros cinematográficos, podemos ver que para la realización de los 80 largometrajes de Ficción, se han requerido 1.499 personas, de las cuales, el 27% han sido mujeres y el 73% hombres. Las tres películas de Animación han sido realizadas por un total de 61 personas en sus cargos de responsabilidad y al segregar los datos por razón de sexo, vemos que las mujeres representan un 10% y los hombres un 90%. Y en el caso de los Documentales, se han computado 491 personas, que refieren a un 16% de mujeres y un 84% de hombres. En los datos globales obtenemos que las 131 películas han sido realizadas por un total de 2.051 profesionales, 24% mujeres y 76% de hombres.

Distribución de profesionales del sector cinematográfico por sexos



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De partida, podemos indicar que nos encontramos ante una estructura laboral masculinizada, ya que los hombres llegan a representar un porcentaje muy elevado, el 76%, mientras que las mujeres representan una minoría del sector, llegando al 24%, siempre refiriéndonos a los cargos de liderazgo y mayor responsabilidad del sector.

Tratando de no quedarnos en esta primera afirmación, vamos a adentrarnos en la estructura para conocer más a fondo sus particularidades. Nos acercaremos a ella analizando los diferentes cargos de responsabilidad. Posteriormente, ampliaremos la información un poco más, aislando los datos por género cinematográfico tratando de detectar dónde se manifiestan más dificultades u obstáculos para las profesionales mujeres y, en contrapartida, detectar donde los profesionales hombres gozan de mayores privilegios.

Comencemos por analizar los datos globales diferenciándolos por cargo de responsabilidad y sexo. En la siguiente tabla se ofrecen las sumas totales y sus representaciones porcentuales, tanto de mujeres como de hombres profesionales del sector. Realizamos esta diferenciación tratando de identificar cuáles son los cargos más y menos representados por mujeres y hombres.

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

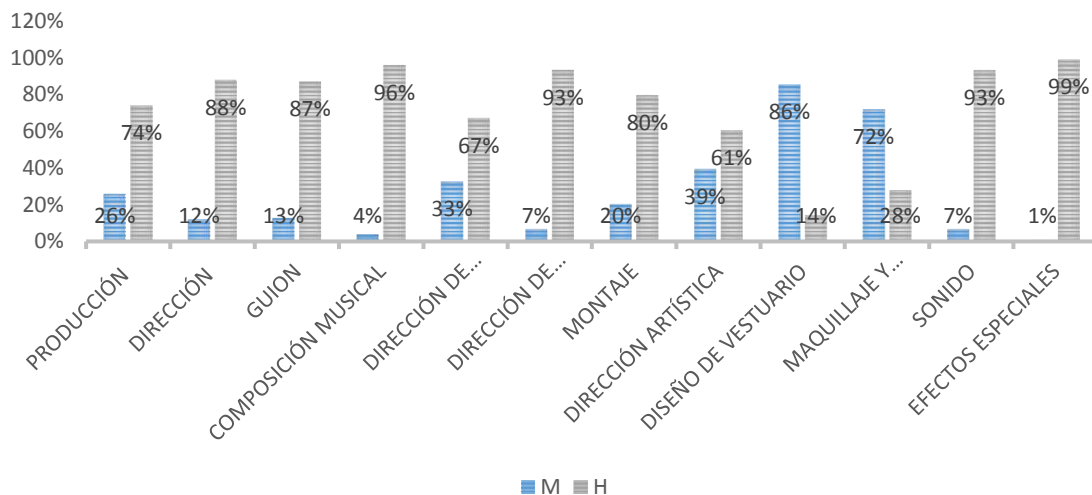
	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN	123	351	474	26%	74%
DIRECCIÓN	17	125	142	12%	88%
GUION	26	176	202	13%	87%
COMPOSICIÓN MUSICAL	3	73	76	4%	96%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	36	74	110	33%	67%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	9	126	135	7%	93%
MONTAJE	32	125	157	20%	80%

DIRECCIÓN ARTÍSTICA	41	63	104	39%	61%
DISEÑO DE VESTUARIO	71	12	83	86%	14%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	105	41	146	72%	28%
SONIDO	21	289	310	7%	93%
EFFECTOS ESPECIALES	1	111	112	1%	99%
TOTAL	485	1566	2051	24%	76%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los cargos con menor representatividad de mujeres corresponden con: Efectos Especiales (1%), Composición musical (4%), Sonido y Dirección de Fotografía (7%). Posteriormente, encontramos Dirección y Guion con una representatividad de 12% y 13% respectivamente. Continuando con el ascenso de representatividad de las profesionales mujeres, encontramos el cargo de Montaje con un 20%, Producción con un 26%, Dirección de Producción con un 33% y Dirección Artística con un 39%. Finalmente, los cargos con mayor representatividad de mujeres coinciden con Diseño de Vestuario, con un 86%, seguido de Maquillaje y Peluquería con un 77%.

PROFESIONALES DIFERENCIADOS POR CARGO DE RESPONSABILIDAD Y SEXOS



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

A través del gráfico, relacionamos, de una forma muy visual, que la mayoría de los cargos están altamente masculinizados frente a una minoría de cargos altamente feminizados. Nos referimos a cargos altamente masculinizados a todos aquellos que tienen una representatividad masculina superior al 70%: Efectos Especiales (99%), Sonido (93%), Montaje (80%), Dirección de Fotografía (93%), Composición Musical (96%), Dirección (88%), Guion (87%) y producción (74%). Mientras que los cargos altamente feminizados corresponden con Diseño de Vestuario (86%) y Maquillaje y Peluquería (72%). Los cargos cuya distribución porcentual se encuentra en un espacio intermedio, aunque ambos con mayoría masculina, son Dirección de Producción y Dirección Artística cuyos porcentajes

corresponden a un 67% hombres y 33% de mujeres, en el caso de Dirección de Producción, y con un 61% de hombres frente al 39% de mujeres en el caso de Dirección Artística.

Podemos afirmar que, dentro de una estructura laboral altamente masculinizada con un 76% de representatividad masculina, encontramos, además, una polaridad en cuanto a la ocupación por área laboral que manifiesta una gran mayoría de cargos masculinizados, 7 de los 12 estudiados, y una minoría feminizados, en este caso 2 de los 12 cargos.

No es de extrañar que coincida la distribución de las áreas con los mandatos de género. Es decir, las mujeres están altamente representadas en cargos que tienen que ver con la construcción de la identidad femenina y con ello, la especialización laboral. Son áreas relativas a los cuidados y la belleza mientras que, los hombres ocupan ampliamente los cargos de mayor liderazgo y referentes al uso de tecnologías, cuestiones en las que ahondaremos más adelante.

A continuación, se ofrece una tabla resumen en la que se muestra la relación entre el intervalo porcentual de representatividad, los diferentes cargos de responsabilidad y la cantidad de áreas de profesionales que están por debajo del intervalo indicado. Se realiza ordenación de la representatividad en los diferentes cargos para mostrar de manera esquemática cómo se distribuye porcentualmente la presencia de las mujeres dentro del sector cinematográfico. Seguidamente, se realiza la misma tabla para los profesionales de sexo masculino.

Nos apoyamos en la utilización de los colores para visualizar de mayor a menor la representatividad de las profesionales dentro de las diferentes áreas, siendo el color verde la de mayor representatividad y el rojo la de menor. En la tabla de las profesionales mujeres veremos el reflejo de la desigualdad de oportunidades a las que se enfrentan estas, mientras que en la de los profesionales hombres se refleja la relación de privilegios de los que estos gozan frente a sus compañeras análogas.

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

Intervalo porcentual de representatividad	Cargos de representatividad /total	Cargo de responsabilidad	Acumulación de cargos ≤ al % / total
80%-90%	1/12 8%	Diseño de vestuario (86%)	2/12
70%-80%	1/12 8%	Maquillaje y Peluquería (72%)	1/12
			Superior al 50%
30%-40%	2/12 17%	Dirección Artística (39%) Dirección de Producción (33%)	10/12
			Menor al 50%

20%-30%	2/12 17%	Producción (26%) Montaje (20%)	8/12
10%-20%	2/12 17%	Guion (13%) Dirección (12%)	6/12
≤ 10%	4/12 33%	Dirección de Fotografía (7%) Responsable de Sonido (7%) Composición Musical (4%) Efectos Especiales (1%)	4/12

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Como refleja la tabla, las mujeres sólo tienen representatividad superior al 50% en dos de las 12 áreas estudiadas. Además, su porcentaje de representatividad es elevado superando al 70%. En el resto de áreas, 10 de las 12, es decir, un 83% de las áreas estudiadas, se presentan por debajo del umbral del 50%. El mayor grupo de cargos quedan ubicados en el intervalo porcentual menor al 10% (4 de los 12 cargos, es decir, un 33% de ellos). El resto de cargos quedan distribuidos de dos en dos en los porcentajes de entre 10% y 40%. Los cargos con mínima representatividad coinciden con las áreas que requieren el uso de medios tecnológicos aplicados al área artística.

Tabla 4. Agrupación de la representatividad de los hombres por cargos e intervalos porcentuales.

Intervalo porcentual de representatividad	Cargos de representatividad /total	Cargo de responsabilidad	Acumulación de cargos ≤ al % / total
≥ 90%	4/12 33%	Efectos Especiales (99%) Composición Musical (96%) Responsable de Sonido (93%) Dirección de Fotografía (93%)	10/12
80%-90%	2/12 17%	Dirección (88%) Guion (87%) Montaje (80%)	6/12
70%-80%	1/12	Producción (74%)	3/12
60%-70%	2/12 17%	Dirección de Producción (67%) Dirección Artística (61%)	2/12
20%-30%	1/12 8%	Maquillaje y Peluquería (28%)	Superior al 50% Menor al 50% 2/12
10%-20%	1/12 8%	Diseño de vestuario (14%)	1/12
≤ 10%	0/12		0/12

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el caso opuesto, en la tabla de los profesionales hombres, lo primero que observamos es que no hay ningún cargo de responsabilidad con representatividad menor al 10%,

intervalo en el cual las mujeres tienen una alta presencia. Mientras que las mujeres sólo tienen dos cargos con carga porcentual superior al 50%, los hombres ostentan la situación opuesta. Por ello, el porcentaje de cargos con representatividad de hombres superior a la 50% corresponde con 83% del total de los cargos estudiados. Es decir, los hombres tienen una representatividad superior al 50 % en 10 de los 12 cargos computados. Observamos una representatividad de hombres menor al 50% en sólo dos cargos, lo que corresponde con un 17% del total de los cargos. Finalmente destacar, de nuevo, que el porcentaje de representatividad de hombres menor al 10% es nulo.

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

En este apartado se desglosan los datos por género cinematográfico para conocer la distribución por cargos en Ficción, Animación y Documental. Se trata de conocer si la estructura que marcan los datos generales se reproducen en cada género o si el análisis ofrece más información por este criterio, ampliando la visión del sector y, con ello, la posibilidad de detectar otras situaciones de desigualdad basadas en el sexo de las o los profesionales.

- Género Ficción

Comenzamos con el género cinematográfico de Ficción, que es además el género que cuenta con mayor número de producciones anuales y, también, el género que más personal requiere. Aludimos a 80 de las 131 películas con las que trabajamos en este informe y a 1.499 personas contratadas para ello.

Podemos resaltar en la tabla posterior que este género es el que mayor representatividad de mujeres tiene. El número de mujeres es de 401 y representa el 27% del total. No obstante, es muy importante señalar y subrayar la importancia de que, también, el único género en el que los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería tienen más personal contratado es decir, en Animación y Documental o estos cargos no existen o no tiene tanto desarrollo como en Ficción. Dato que se refleja en el número total de personas contratadas y más concretamente, en el número de mujeres contratadas.

Señalamos la importancia de este dato ya que el sumatorio mujeres en Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, representan un total de 42% de mujeres contratadas en Ficción.

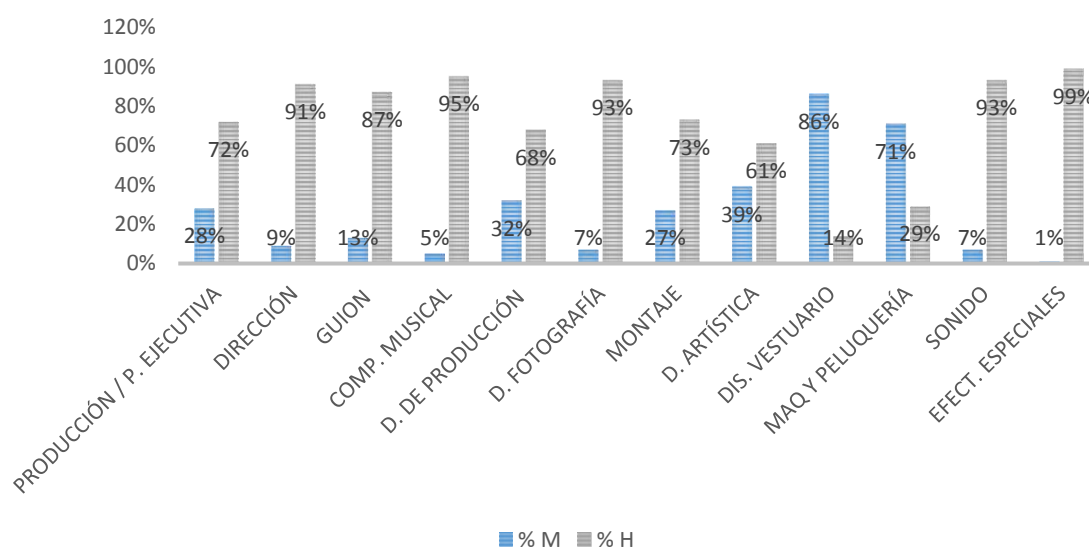
Tabla 5. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	98	252	350	28%	72%
DIRECCIÓN	8	77	85	9%	91%
GUIÓN	17	112	129	13%	87%
COMP. MUSICAL	3	52	55	5%	95%
D. DE PRODUCCIÓN	28	59	87	32%	68%
D. FOTOGRAFÍA	6	77	83	7%	93%
MONTAJE	25	68	93	27%	73%
D. ARTÍSTICA	34	54	88	39%	61%
DIS. VESTUARIO	69	11	80	86%	14%
MAQ Y PELUQUERÍA	98	40	138	71%	29%
SONIDO	14	197	211	7%	93%
EFFECT. ESPECIALES	1	99	100	1%	99%
TOTAL FICCIÓN	401	1098	1499	27%	73%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

La lectura de la tabla nos indica que el mayor conglomerado de profesionales mujeres se encuentra en los cargos de Maquillaje y Peluquería y Diseño de vestuario en el que llegan a representar el 71% y el 86% respectivamente. El resto de los cargos tiene una representatividad por debajo de la media, incluso podemos acotar que la representatividad de éstas es inferior al 40%. En orden descendente encontramos Dirección Artística con un 39%, Dirección de Producción con un 32%, Producción con un 28%, Montaje con un 27% de mujeres y con un 13% en Guion. Continuamos con un 9% en Dirección, 7% en Dirección de Fotografía y Sonido, 5% en composición Musical y finalmente, encontramos un 1% de mujeres en Efectos Especiales.

DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL EN FICCIÓN



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

La distribución por cargos en el género ficción reproduce bastante parejo los datos globales expuestos anteriormente. Encontramos las mismas áreas feminizadas y masculinizadas, únicamente variando algún punto porcentual su distribución. Destacamos en la comparativa con los datos generales que en el cargo de Dirección hay menos mujeres, pasando de un 12% del dato general a un 9% en este género, mientras que, en Montaje hay un 7% más de mujeres que en la media, en Producción un 2% y en Composición Musical un 1% más que en los datos globales.

- Género de Animación

Las producciones del género de Animación suman un total de tres. Esto le hace ser el tipo de largometraje menos representado en el cómputo total de películas anuales: tres películas frente a las 128 restantes que suman entre Ficción y Documental. El total de profesionales computados en este género es de 61 personas, de las cuales 6 son mujeres y 55 hombres, lo que corresponde con que la presencia de mujeres sea de un 10% frente a la de los hombres, que alcanzan la representatividad de un 90%.

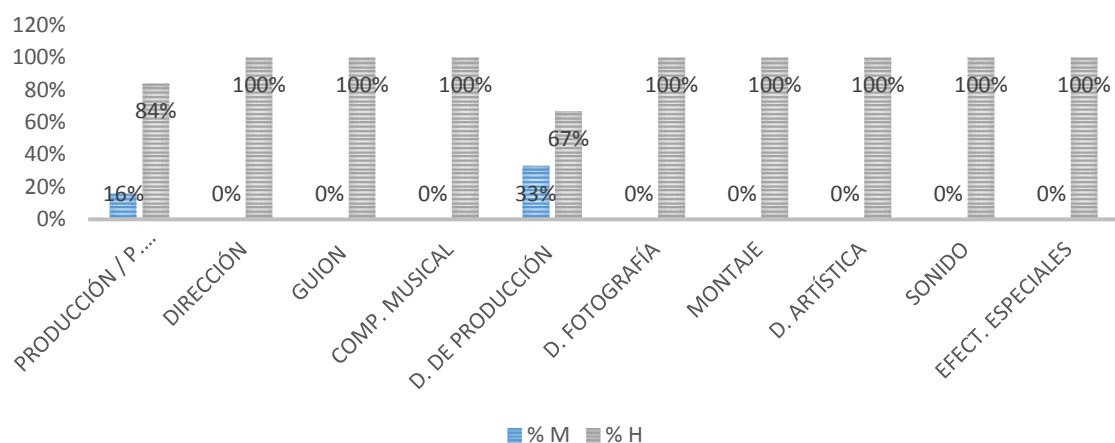
Tabla 6. Total de profesionales en Animación diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	5	26	31	16%	84%
DIRECCIÓN	0	4	4	0%	100%
GUIÓN	0	8	8	0%	100%
COMP. MUSICAL	0	3	3	0%	100%
D. DE PRODUCCIÓN	1	2	3	33%	67%
D. FOTOGRAFÍA	0	1	1	0%	100%
MONTAJE	0	3	3	0%	100%
D. ARTÍSTICA	0	1	1	0%	100%
SONIDO	0	5	5	0%	100%
EFACT. ESPECIALES	0	2	2	0%	100%
TOTAL	6	55	61	10%	90%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Una representatividad del 10% de mujeres coloca a este género cinematográfico como el género con menor presencia de mujeres dentro de un sector ya masculinizado de por sí, como señalan los datos globales. La Animación se identifica como el género masculinizado por excelencia. Estos datos también son tan drásticos en sus resultados porcentuales porque, en las características propias de este género, los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería no tienen cabida. Y recordemos, que son los cargos de responsabilidad en los que las mujeres tienen mayor peso, tanto en los cómputos generales como en su segregación los géneros de Ficción y Documental.

DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL EN ANIMACIÓN



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Se ha realizado la comprobación de eliminar estas dos categorías del resto de géneros fílmicos. En el caso de Ficción, la representatividad de las mujeres descendería 9 puntos porcentuales, aumentando la representatividad de los hombres en esos 9 puntos. Los datos quedarían distribuidos en un 18% de mujeres y un 82% de hombres. En los Documentales, la variación es de 2 puntos porcentuales y, aunque en este género Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería no tienen gran desarrollo, su resultado quedaría en un 14% de mujeres y un 86% de hombres. De esta manera, queda reflejado, una vez más, que el reducido porcentaje de representatividad de mujeres en el sector cinematográfico (24%) está marcado, o muy condicionado, por estas dos áreas.

No obstante, este dato relativo a los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería no nos desvían de observar que, teniendo en cuenta el resto de cargos de responsabilidad, en el género de Animación las mujeres sólo están presentes en dos: Producción y Dirección de Producción. Con el 16% toman presencia en Producción y con un 33% en Dirección de Producción. Por ende, el resto de los cargos quedan estrictamente masculinizados.

- Género Documental.

Si pasamos al género cinematográfico Documental, este sería el segundo género más producido. Para realizar estos 48 documentales se han contabilizado un total de 491 personas. Resaltar que, en cuanto al número de personas, las que trabajan en Documental, en comparación con las contratadas para las producciones en Ficción, suponen un tercio de estas.

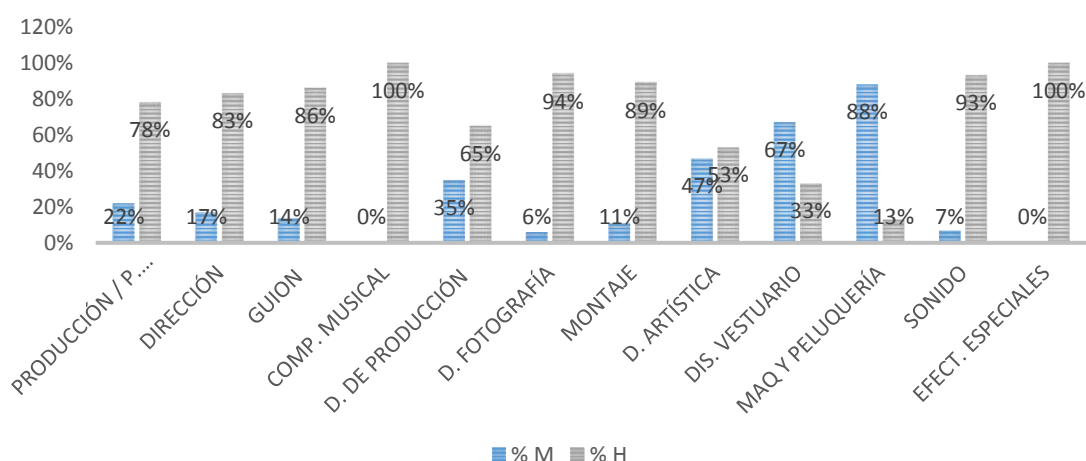
Tabla 7. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL	M	H	TOTAL	% M	% H
PRODUCCIÓN / P. EJECUTIVA	20	73	93	22%	78%
DIRECCIÓN	9	44	53	17%	83%
GUIÓN	9	56	65	14%	86%
COMP. MUSICAL	0	18	18	0%	100%
D. DE PRODUCCIÓN	7	13	20	35%	65%
D. FOTOGRAFÍA	3	48	51	6%	94%
MONTAJE	7	54	61	11%	89%
D. ARTÍSTICA	7	8	15	47%	53%
DIS. VESTUARIO	2	1	3	67%	33%
MAQ Y PELUQUERÍA	7	1	8	88%	13%
SONIDO	7	87	94	7%	93%
EFACT. ESPECIALES	0	10	10	0%	100%
TOTAL	78	413	491	16%	84%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En los Documentales, han participado 491 personas de las cuales el 16% son mujeres. En los puestos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería encontramos los porcentajes de mayor representatividad con un 88% en ésta última y del 67% en el caso de Diseño de Vestuario. De manera descendente, encontramos un 47% en Dirección Artística y con un 35% en Dirección de Producción. Producción con un 22%, Dirección con 17%, Guion con 14% y en Montaje representan el 11%. Por debajo del 10%, encontramos los cargos de Sonido, con un 7%, y Dirección de Fotografía con una representatividad del 6%. En los cargos de Composición Musical y Efectos Especiales no hay presencia de mujeres.

DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL EN DOCUMENTAL



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En la comparativa entre los resultados porcentuales por género cinematográfico, observamos que la representatividad más alta de mujeres en Dirección se encuentra en los Documentales, con un 17% de presencia, frente a Ficción donde suponen el 9% o 0% en Animación. El cargo de Composición Musical sólo encuentra representatividad de mujeres en Ficción, siendo esta del 5%. Si nos fijamos en Dirección de Producción vemos que el porcentaje no se diferencia mucho de un género a otro, oscilando entre el mínimo en Ficción del 32% y el 35% en Documentales.

1.2. Comparativa entre géneros cinematográficos 2017

El primer dato significativo que obtenemos al comparar la representatividad de las mujeres en los diferentes géneros cinematográficos es que Animación es el género con menor porcentaje de mujeres, de un 10% frente a un 16% en Documental y un 27% en Ficción. Animación es, además, el género que tiene más cargos con ausencia directa de profesionales mujeres, ya que sólo hay presencia en dos de los 10 cargos operativos en este género. En Documental, también encontramos áreas con nula presencia de mujeres en dos de las 12 computadas. En el caso de Ficción, esto no ocurre, aunque el porcentaje sea muy bajo, al menos hay alguna mujer en todos los cargos de responsabilidad.

Las dos áreas laborales en las que las mujeres tienen presencia en Animación son Producción (16%) y Dirección de Producción (33%). En Ficción, el porcentaje de Producción corresponde con el 28% y en Documental con el 22%, por lo que, en este cargo, Animación continua presentando la cifra más baja, seguida del Documental y Ficción; entre los que hay un intervalo de diferencia de 6 puntos. En Dirección de Producción, la diferencia porcentual no es tan significativa, pues oscilan entre el 32% y el 35%. En este caso, Ficción se presenta como el género con menor representatividad de mujeres (32%), seguido de Animación (33%) y Documental (35%).

Continuamos la comparativa entre los géneros de Ficción y Documental. En primer lugar, mostrar que en Composición Musical y Efectos especiales no se han registrado mujeres en el género Documental. Por parte de Ficción la representatividad, aun estando, es baja, correspondiendo con un 5% en Composición Musical y con un 1% en Efectos especiales. Estas dos categorías forman partes de los puestos de responsabilidad con mayor desigualdad sexual junto con Dirección de Fotografía y Sonido, en cuyos casos los porcentajes se establecen entre el 6% y el 7%.

Un aspecto significativo lo encontramos al centrarnos en la comparación entre los cargos de Dirección. En Documentales se han computado casi el doble de directoras que en Ficción. Este año, en Ficción, sólo se ha registrado un 9% de directoras frente al 17% de directoras de Documentales. Este aspecto es más significativo si tenemos en cuenta que el número de películas de Ficción (80) es también bastante más elevado que el número de los Documentales (48). Este punto lo retomaremos más adelante, en la

comparativa anual, aunque adelantamos que es el porcentaje más bajo registrado en los últimos tres años.

Pasando al cargo de Guion, la diferencia es de un punto porcentual entre un género y otro. En Ficción obtenemos un 13% y en Documental un 14%. De nuevo, aunque el porcentaje es semejo, la relación a la cantidad de producciones de un género y otro no lo es. Se repite, de nuevo, que las mujeres tienen porcentajes más altos en cargos de liderazgo en Documental que en Ficción.

En montaje, en cambio, sí encontramos una fuerte diferencia porcentual entre géneros. En Ficción se han computado un 27% de mujeres, frente un 11% en Documentales. Dirección Artística, en cambio, presenta un porcentaje más bajo en Ficción (39%), frente a Documental (47%). Y el resto de cargos, que son los feminizados por excelencia, presentan un cómputo de profesionales más reducido en el género Documental, ya que se han registrado menos de 10 profesionales por área. No obstante, se mantienen las únicas representatividades superiores al 50% de mujeres. En Ficción, obtenemos un 86% en Diseño de Vestuario y en Documental un 67%, y en Maquillaje y Peluquería presentan un 71% frente al 88% respectivamente.

A fin de ir recapitulando un poco la información que vamos obteniendo, podemos indicar que la organización del sector cinematográfico muestra una estructura de desigualdad y que esta se refleja en los diferentes géneros cinematográficos. Nos referimos a que se mantiene una presencia minoritaria de mujeres, frente a los hombres, en los tres géneros. El género con menor presencia de mujeres es Animación (10%), ascendiendo tenemos Documental (16%) y, finalmente Ficción (27%).

En cuanto a la comparación de puestos de responsabilidad, se reproduce que hay una mayoría de ellos altamente masculinizados, frente a una minoría feminizados. Los cargos feminizados y masculinizados coinciden y sólo oscilan en la distribución porcentual. Este aspecto refleja fielmente el concepto de la segregación horizontal (Anker, 1998) donde se plantea que las mujeres se agrupan, en el mercado laboral, en aquellas actividades o cargos asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo.

Dentro de una estructura, ya por sí masculinizada, la Animación se presenta como un género de hombres, pues sólo en dos cargos hay presencia de mujeres. Ficción, ofrece el porcentaje más alto de mujeres contratadas, aunque de nuevo están concentradas en los cargos relativos a la estética, cuestión que se reproduce también en Documental. Documental, en cambio, ofrece más posibilidad de acceso de mujeres a puestos de liderazgo como Dirección y Guion.

2. Grupos profesionales en el sector cinematográfico.

La creación de grupos profesionales nos permite establecer un reflejo de la jerarquía existente entre los cargos del sector cinematográfico. Por ello, como ya referimos en el informe anterior, se ha tomado como base el modelo planteado en “Cine y Género en España”, bajo la dirección de Fátima Arranz (2010), desde el cual se han realizado ciertas modificaciones a fin de jerarquizar en torno al poder de incidencia en el largometraje. Nos referimos a una jerarquía que gira en torno al poder, medido este en la posibilidad de toma de decisiones respecto al contenido del largometraje como producto cultural.

La importancia de tratar este aspecto se justifica en tratar de desvelar la posibilidad de existencia, no sólo de una segregación horizontal, sino de una segregación vertical. La segregación vertical refiere a la desigualdad de oportunidades que afectan a las mujeres y que se reflejan en la dificultad que afrontan estas para acceder a los puestos directivos. Este aspecto es importante, no solo por reflejar el techo de cristal, sino también porque el cine es un agente socializador, que a su vez juega el papel de reflejo social y trasmisor de valores.

Los grupos profesionales empleados en este apartado continúan con el modelo que se definió en el Informe Cima 2016. De esta manera, trabajamos con cinco grupos que quedan distribuidos de la siguiente manera: Grupo directivo o de liderazgo, Grupo Técnico-Artístico, Organizador, Grupo Técnico-Estético y Técnico-Especialista.

El Grupo de liderazgo lo completan los cargos de Dirección, Guion y Producción. El Grupo Técnico-Artístico está situado por debajo del de liderazgo y lo conforman son los de Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido. El grupo Organizador está compuesto por Dirección de Producción. El Grupo Técnico-Estético estaría formado por los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería y el Grupo Técnico-Especialista queda formado por el cargo de Efectos Especiales.

En el siguiente gráfico, se ofrece los datos porcentuales de la ocupación segregada por sexos de los diferentes grupos profesionales. El gráfico muestra una estructura jerarquizada en forma de pirámide donde los dos primeros, comenzando desde la cúspide, influyen directamente en el contenido del largometraje, el tercero (Grupo Organizador) se aleja del poder de toma de decisión siendo encargado de gestionar los recursos para poder sacar adelante la visión de los grupos superiores. El grupo cuarto y quinto, que formarían un mismo nivel en la escala de poder, son los encargados de la parte más estético-visual.

La estructura quedaría, por lo explicado anteriormente, en 4 niveles, el inferior dividido en técnico-estético y técnico especialista, en el segundo escalón se sitúa el grupo organizador, posteriormente, encontramos el grupo técnico artístico, finalizando en su parte más elevada con el grupo de liderazgo.

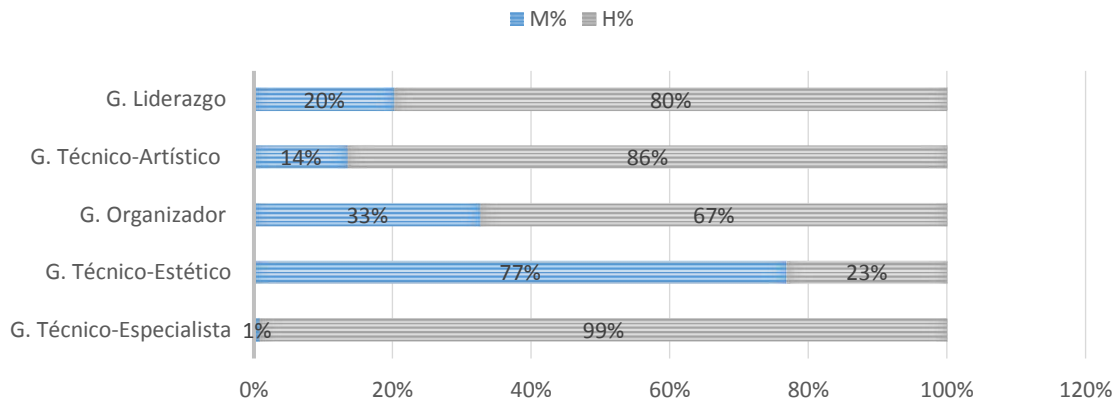


Fuente: Informe CIMA 2016.

En base a este planteamiento, vemos como las mujeres son protagonistas en la base de la estructura y, a medida que ascendemos a cargos superiores, éstas descienden significativamente. Si nos centramos en la base piramidal, vemos que sólo una de las partes que sustentan la estructura es la ocupada por mujeres mientras que en la otra hay existe una gran ausencia de estas. Nos referimos a la fuerte diferencia en base al sexo en los grupos Técnico-Estético y Técnico-Especialista. Una de las patas que sustenta esta estructura esta feminizada, Grupo Técnico-Estético con un 77% de mujeres, mientras que la otra, Técnico-Especialista con un 99%, está fuertemente masculinizada.

En el análisis ascendente, como ya mencionamos, las profesionales mujeres tienden a una fuerte disminución presencial. El grupo Organizativo tiene una representatividad de mujeres de un 33%, mientras que los hombres ocupan el 67%. El Grupo Técnico-Artístico es el que presenta, en esta ocasión, una menor presencia de mujeres siendo ocupada sólo por un 14% de profesionales de este sexo. Este nivel es, por tanto, masculinizado en un 86%. El grupo de la cima de poder, o Grupo de liderazgo, presenta un diferencia porcentual del 80% frente al 20%, siendo los hombres protagonistas del porcentaje superior.

DATOS GLOBALES DE GRUPOS PROFESIONALES



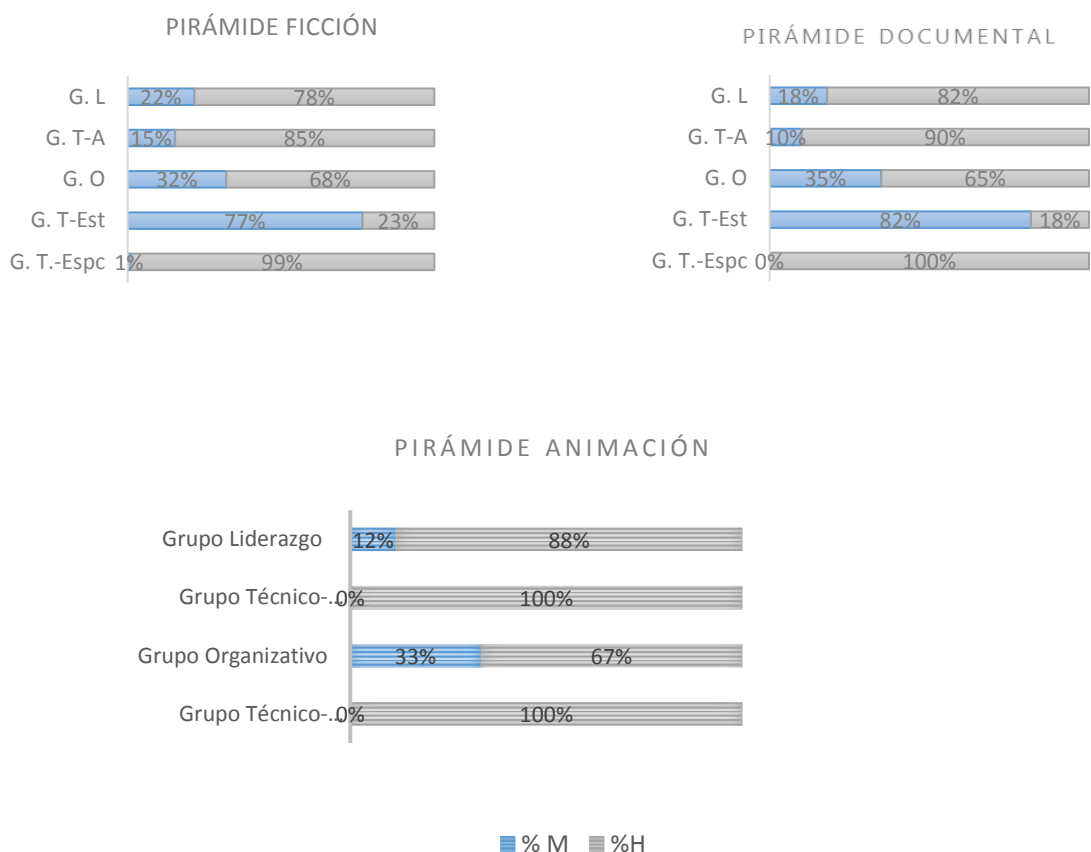
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El gráfico piramidal refleja tanto la segregación horizontal como la vertical ya que las mujeres tienden a estar más presentes en la base estructural pero, no en toda ella, sino en las áreas o grupos relativos a los mandatos de género. Es decir, a tareas feminizadas relativas a la belleza y el cuidado. En cuanto a la segregación horizontal y, centrándonos en ese papel socializador que protagoniza el cine como producto cultural, hablamos de la transmisión de una mirada única, por tanto sesgada y androcéntrica, producida por la baja presencia de mujeres en cargos decisorios.

Otro aspecto a resaltar, es el reflejo del binomio "Hombre y Tecnología, que visibiliza la brecha digital de género (Castaño, 2008) existente en el sector cinematográfico, por la que los porcentajes reflejan que las mujeres tienen los datos más bajos en los grupos altamente tecnologizados como son el Grupo Técnico-Especialista y el Técnico-Artístico con un 14% y un 1% respectivamente.

2.1. Grupos profesionales por género cinematográfico.

Esta estructura primaria, que refiere a los datos globales del sector cinematográfico, vamos a reproducirla en los diferentes géneros para tratar de comparar la información obtenida. Los gráficos posteriores nos van a mostrar las estructuras de Ficción, Documental y Animación mostrando los cómputos grupales desagregados por el sexo de las y los profesionales. En ellos, podemos observar como el planteamiento anterior se refuta en cada uno de los géneros cinematográficos estudiados.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

La masculinización de la estructura laboral del sector cinematográfico esta en todos y cada uno de sus géneros fílmicos. Cuatro de los cinco grupos estudiados plasman la representatividad de las mujeres por debajo del 40%. Sólo el grupo de Técnico-Estético presenta porcentajes superiores, a excepto en el género de Animación, en el que este grupo no tiene cabida. De esta manera, animación no presenta ningún área con presencia de mujeres superior al 40%. En Ficción, este grupo está representado por un 77% de mujeres y en Documental por un 82%.

En el grupo Técnico-Especialista, las mujeres son prácticamente invisibles, ya que sólo en Ficción consiguen alcanzar un uno por ciento. Continuando por los porcentajes más bajos, pasamos el Grupo Técnico-Artístico, que coincide con el anterior en su tecnologización. Las mujeres alcanzan el porcentaje superior en el género Ficción y este es de un 15%, descendiendo encontramos Documental con un 10% y desapareciendo por completo en Animación.

En el Grupo de liderazgo las mujeres logran una representatividad algo superior que en el Grupo Técnico-Artístico pese a estar por encima de éste jerárquicamente. En Animación, el Grupo de liderazgo representa un 12%, en Documental un 18% y en Ficción un 22%.

Por todo ello, afirmamos que dentro de una estructura masculinizada, como es la del sector cinematográfico español, la segregación vertical y horizontal se reproduce en la distribución interna de dicha estructura. Nos encontramos con mayor presencia de mujeres en los grupos profesionales de base y a medida que se asciende éstas pierden protagonismo (segregación vertical). Los porcentajes de distribución pasan del 77% u 82% en Ficción y Documental, en el Grupo Técnico-Estético, a un 22% o 18% en los Grupos de liderazgo.

La diferencia en la comparativa por géneros cinematográficos la encontramos en el caso de Animación, en el que la presencia de mujeres no se encuentra en la base debido a que el grupo que ocupan en los otros géneros, no está presente. Este aspecto alerta y refuerza la idea de la segregación horizontal, por la cual, se señalan los grupos profesionales masculinizados y feminizados. Es decir, las mujeres son altamente representadas en determinados cargos de la base de la estructura, cargos que reflejan la consecuencia directa de los mandatos de género. En el caso del sector cinematográfico, en el que la base estructural que está compuesta por el Grupo Técnico-Estético y por el Grupo Técnico-Especialista, se refleja una fuerte polarización en la distribución sexual de estos cargos. Mujeres en el Grupo Técnico-Estético y hombres en el Técnico-Especialista; mujeres en áreas relativas a la belleza y los cuidados y los hombres en áreas más experimentales y digitales.

En la comparativa por género, los datos a resaltar son, de nuevo, que el género Animación muestra la excepción por no haber mujeres en la base, pero ello condicionado únicamente porque los puestos feminizados en este nivel no tienen cabida en el propio género. Por ello, además, se reduce drásticamente la presencia de mujeres y refuta la teoría de la segregación horizontal donde las mujeres quedan concentradas sólo en determinados cargos y, al desaparecer estos cargos, las mujeres desaparecen con ellos.

IV. COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017.

Una vez observados y analizados los datos obtenidos del estudio del sector cinematográfico español de la anualidad del 2017, vamos a rescatar los datos procedentes de los informes realizados los años anteriores. Poniendo en relación los datos de los tres años se persigue realizar un estudio longitudinal que nos permita ver la evolución en el sector. De esta manera, se nos permite observar mediante los datos si se han producido cambios positivos o negativos para las mujeres del sector audiovisual.

Los datos que conformaron la muestra de largometrajes del estudio de 2015 corresponden a un total de 143 largometrajes (63 de Ficción, 5 de Animación y 75

Documentales). En 2016, se analizaron 154 largometrajes (90 películas de Ficción, 3 de Animación y 61 Documentales). En este último año, 2017, la muestra es de un total de 131 (80 de Ficción, 3 de Animación y 48 Documentales).

Tabla 8. Total de producciones anuales segregadas por género cinematográfico.

	2015	2016	2017
FICCIÓN	63	90	80
ANIMACIÓN	5	3	3
DOCUMENTAL	75	61	48
TOTAL	143	154	131

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Por los datos del número de largometrajes que conforman la muestra de los diferentes años, lo primero que obtenemos es que el número de producciones estudiadas ha disminuido. El género más afectado en esta disminución es el Documental que ha pasado de 75 producciones en 2015, a 48 en 2017. Animación, comenzó en el 2015 con 5 producciones anuales pero se ha estancado en los dos últimos años en la realización de tres largometrajes. Ficción es el que mantiene el balance positivo de crecimiento pese a la decrecida total de producciones. Partimos del dato de 63 películas en 2015, alcanzando el máximo con 90 en 2016 y en 2017 descienden a 80. Frente a esta última bajada, en el evolutivo trimestral, han crecido casi 20 puntos y manteniéndose en los dos últimos años como el género de mayor producción.

Si referimos a la muestra de profesionales que trabajaron los años referidos, recuperamos que en el 2015 el cómputo total de personas fue de 1.876, en 2016 se contabilizaron 2.270 y, finalmente, en el año 2017 obtenemos 2.041 profesionales. La división sexual del sector de los años 2015 y 2016 coinciden en la distribución de un 26% de mujeres frente al 74% de hombres. Dato inferior de distribución porcentual obtenemos en 2017 puesto que refleja una caída de dos puntos porcentuales en la representatividad de las mujeres en el sector. Así pues, en este último año, las mujeres representan un 24% y los hombres ascienden en representatividad llegando al 76%

A través de este dato leemos que, ante la subida de largometrajes producidos anualmente la distribución porcentual de mujeres y hombres se mantiene, mientras que, en el caso de disminución de producciones las mujeres se ven directamente afectadas. El sector cinematográfico ha reducido el número de producciones anuales y ello ha afectado directamente a la representatividad de las mujeres, es decir, se refleja una discriminación directa sobre el sexo de las personas ocupadas en el sector.

A continuación, se presenta una tabla comparativa donde se relacionan los porcentajes de representatividad, segregados por sexos, de los cargos laborales de mayor responsabilidad estudiados entre el año 2015 y 2017.

Tabla 9. Comparativa de resultados 2015-2016-2017 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

DATOS GLOBALES	%M	% M	% M	%H	% H	% H
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
PRODUCCIÓN	24%	26%	26%	76%	74%	74%
DIRECCIÓN	19%	16%	12%	81%	84%	88%
GUIÓN	12%	17%	13%	88%	83%	87%
COMPOSICIÓN MUSICAL	5%	8%	4%	95%	92%	96%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	43%	44%	33%	57%	56%	67%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	9%	2%	7%	91%	98%	93%
MONTAJE	25%	28%	20%	75%	72%	80%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	44%	44%	39%	56%	56%	61%
DISEÑO DE VESTUARIO	92%	83%	86%	8%	17%	14%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	75%	75%	72%	25%	25%	28%
SONIDO	7%	7%	7%	93%	93%	93%
EFFECTOS ESPECIALES	11%	3%	1%	89%	97%	99%
TOTAL	26%	26%	24%	74%	74%	76%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Remarcamos como dato alarmante la caída de 2 puntos porcentuales de la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico en el último año, después de dos años en los que el porcentaje se ha mantenido estable. Advertimos, además, su relación con la disminución numérica de películas presentadas en el 2017.

Adentrémonos en la lectura de la tabla, prestando atención a los cambios en los cargos de responsabilidad, para obtener más información y detectar cuales han sido las dinámicas que han provocado esta disminución de representatividad global de mujeres en el sector.

Comenzando por los datos cuya distribución anual de representatividad de mujeres coincide en estos tres años sólo encontramos un área, frente a los años anteriores en cuyo caso coincidían tres. En la comparativa 2015-2016, las áreas de Dirección Artística, Maquillaje y Peluquería y Responsable de Sonido coincidían con una representatividad de mujeres del 44%, 75% y del 7% respectivamente. Introduciendo el año 2017, sólo se mantiene el área de Responsable de Sonido que se mantiene en un 7% de mujeres. Las áreas de Dirección Artística, Maquillaje y Peluquería, han sufrido una disminución porcentual de 5 y 3 puntos, pasando de un 44% y 75% a un 39% y un 72% respectivamente.

Continuando en porcentajes coincidentes a lo largo de los años, rescatamos el área de Producción en el que en el 2016 y 2017 se ha mantenido con una representatividad del 26%, siendo un dato positivo al compararlo con 24% representado en 2015. Además resaltamos que la disminución de largometrajes producidos no ha afectado a esta área, siendo este dato señalado como positivo en la comparativa trienal.

Podemos señalar que estos dos datos mencionados hasta el momento, mantenimiento porcentual en Responsable de Sonido e incremento frente al 2015 en el área de Producción, con mantenimiento porcentual respectivo al 2016, son los únicos datos que ofrecen una lectura de balance positivo en la comparativa. Y hablamos de balance positivo en el reduccionismo del mantenimiento, que no en el crecimiento paulatino de mujeres en estas áreas. Leemos como positivo que frente a la disminución en producciones, las profesionales de estos sectores, no se han visto disminuidas.

1. Balances de crecimiento o decrecimiento

La complementación de este aspecto nos da la información de que las mujeres del sector cinematográfico, en la comparativa 2015-6-7, obtienen un balance negativo de crecimiento en 10 de las 12 áreas estudiadas. Desglosemos punto por punto esta afirmación.

Las únicas dos áreas que no manifiestan crecimiento negativo en el transcurso de los tres años son Responsable de Sonido, en cuyo caso el porcentaje de distribución queda fijo en un 7%, y el caso de Producción en cuyo caso si se refleja un crecimiento positivo pasando del 24% el primer año y manteniéndose fijo en un 26% los dos consecutivos.

El área de Dirección ha disminuido de un 19% a un 12%, pasando por el 16% en 2016. Esto quiere decir, que si comparamos el último año con el 2015 las mujeres descienden 7 puntos porcentuales y 4 puntos si referimos al 2016. El resultado de crecimiento en estos años, es negativo. En términos de balance de crecimiento, de 2017 frente a 2016, hablamos de un -25% y frente al 2015 de un -58%.

Guion, ha pasado de un 12% en 2015, consiguiendo incrementarse hasta un 17% en 2016, a un 13% en 2017. Si comparamos el 2017 con el 2015, obtenemos un ascenso de un punto porcentual; pero frente a 2016, tenemos un descenso de 4 puntos. La media del balance se establece en negativo: decrecimiento de un 8%, respecto al 2015, y del 31% frente al 2016.

El cargo de Composición Musical pasó de un 5% a un 8% para terminar en un 4%, es decir, después de un incremento de 3 puntos queda incluso por debajo del dato de partida. Obtenemos un decrecimiento frente al 2015 del 25% y de un 100% frente al 2016; haciendo a esta una de las áreas con decrecimiento más acusado.

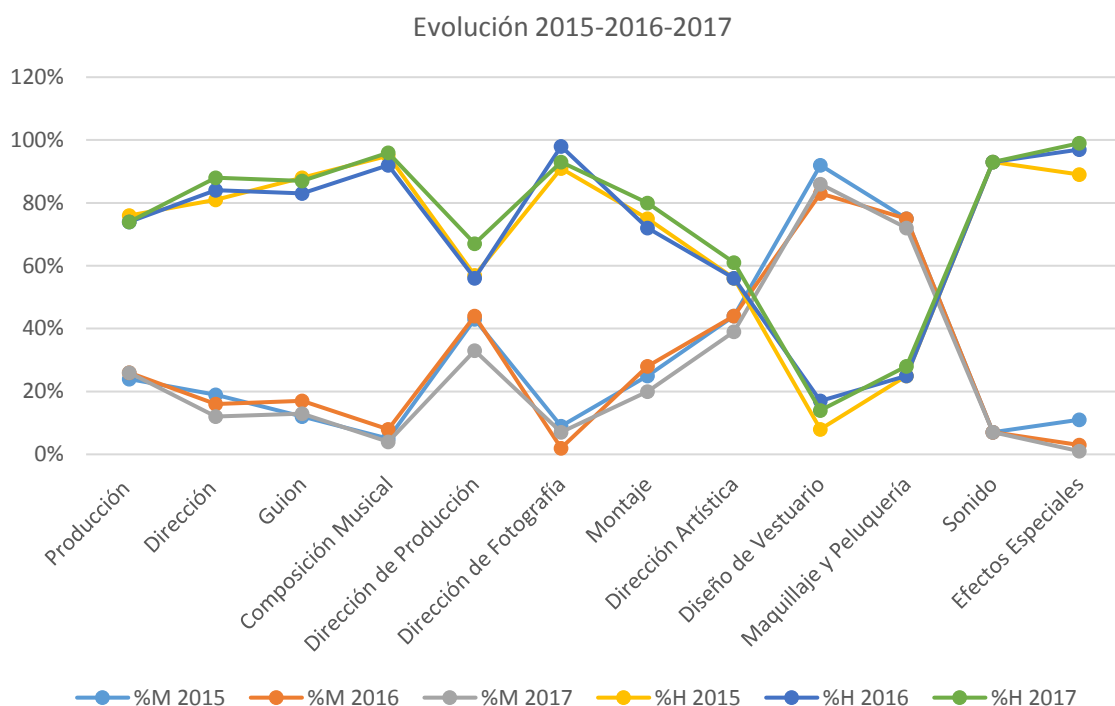
En Dirección de producción, la representatividad de mujeres ha disminuido 10 puntos frente al primer año y 9 respecto al segundo. Su representatividad, en el 2017, ha quedado reducida a un 33%. El resultado del balance, de nuevo, es negativo: de un -30% respecto al primer año y un -33% respecto al segundo.

En Dirección de fotografía, los datos hallados son: el primer año 9%, segundo año 2% y tercer año 7%. Si nos centramos en comparar los dos últimos años, veríamos un aumento de 4 puntos pero, si comparamos los tres años estudiados, de nuevo, vemos que el porcentaje total ha disminuido. Lo cual refleja que, en el cómputo de los tres años, las mujeres no han aumentado su representatividad. En términos de balance global se traduce en crecimiento negativo, del 28%, en relación al primer año estudiado.

El caso de montaje es ya repetido en cuanto a que de 2015 a 2016 experimenta crecimiento pero, al incluir los datos del 2017, la representatividad de las mujeres desciende situándose, además, por debajo del punto de partida. Montaje partía de un 25% que llegó a incrementarse hasta un 28% y, posteriormente, desploma hasta el 20% en el último año. Una dinámica parecida observamos en Diseño de Vestuario, que parte de un 92%, disminuye hasta un 83% y crece en este último año a un 86%. Pero, aun así, el balance de los trienal continuo negativo en ambos casos, disminuyendo de un 25% a un 45%. En términos de balance, obtenemos un crecimiento negativo de -7% en comparación con el 2015 y, positivo del 3% respecto al 2016.

Dirección Artística y Maquillaje y Peluquería coinciden en la dinámica, se mantienen en los dos primeros años y, posteriormente, descienden. En Dirección Artística pasan de representar un 44% a un 39% y Maquillaje y Peluquería, después de mantenerse la representatividad de las mujeres en un 75%, baja a un 72% en el último año. En Dirección Artística el balance es de -13% y en Maquillaje y Peluquería, -4%.

Finalmente, Efectos Especiales intensifica el descenso de representatividad de mujeres pasando de un 11% el primer año a un 1% en este último. El balance es el peor posicionado dentro de los diferentes cargos puesto que desciende en un 200% frente al 2016 y llega a decrecer frente al 2015 en un 1.000%. A lo largo del informe hemos visto cómo el área de Efectos Especiales es el área masculinizada por excelencia y coincide también en que este cargo tiende a radicalizar esta característica, llegando a ser un sector casi exclusivamente masculino.



Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El balance del resultado global de distribución sexual del sector, 26% de mujeres en año 2015 y en el 2016, frente al 24% de este último año, muestra un decrecimiento de la representatividad de las profesionales dentro del sector de un 8%.

Si agrupamos las áreas por intervalos de decrecimiento y sólo comparando los dos últimos años, obtenemos lo siguiente:

Tabla 10. Balances de crecimiento agrupados por intervalos porcentuales.

Intervalo de crecimiento	Cargo de responsabilidad	Porcentaje de crecimiento
> 0	Dirección de Fotografía	+71%
	Diseño de Vestuario	+3%
	Producción	0
	Sonido	0
(-0) -(-10)	Maquillaje y Peluquería	-4%
(-10)-(-20)	Dirección Artística	-13%
(-20)-(-30)	Guion	-31%
	Dirección	-33%

	D. Producción	-33%
(-30)-(-40)	Montaje	-45%
>-40	Composición Musical	-100%
	Efectos Especiales	- 200%

Si ponemos esta tabla en relación con la agrupación por categorías profesionales que jerarquizábamos anteriormente, vemos que el Grupo Técnico Especialista es el más afectado (la “pata” de la base masculinizada), seguido de los cargos de Composición Musical y Montaje: dos de los cinco cargos que forman el Grupo Técnico-Artístico. El Grupo Organizador y de Liderazgo se ha visto afectado con un decrecimiento de entre 20 y 30 puntos porcentuales. Y finalmente resaltar que, áreas más feminizadas, como Maquillaje y Peluquería, también han experimentado una reducción de profesionales mujeres en un 4%, lo que hace que la incorporación de los hombres en esta área ofrezca un balance positivo de un 10% en el último año.

No sólo vemos como el sector ha tendido a una masculinización global sino que, incluso las áreas feminizadas están siendo afectadas por esta masculinización. Y este aspecto, sería un dato a celebrar si obtuviéramos, en contra partida, incorporación de mujeres en otros cargos y que paulatinamente se pudieran ir adquiriendo porcentajes más equitativos; pero esto no ocurre con la incorporación de mujeres a los cargos masculinizados.

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

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

- Género de Ficción

En el género de Ficción, vemos que el porcentaje final de representatividad de las mujeres aumentó del primer al segundo año un 1%, en cuyo caso, el balance de crecimiento fue positivo. Pero si comparamos con el año 2017, es decir, un 27% frente al 29% de 2015 o al 30% de 2016, el balance de crecimiento es negativo. Obtenemos un decrecimiento del 7% si realizamos el cálculo respecto al 2015, y de un 11% respecto al 2016.

Tabla 11. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2016-2017 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

FICCIÓN 2015-16-17	%M	% M	% M	%H	% H	% M
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
PRODUCCIÓN	24%	28%	28%	76%	72%	72%
DIRECCIÓN	16%	19%	9%	84%	81%	91%
GUIÓN	12%	18%	13%	88%	82%	87%
COMPOSICIÓN MUSICAL	7%	7%	5%	93%	93%	95%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	39%	44%	32%	61%	56%	68%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	5%	2%	7%	95%	98%	93%
MONTAJE	27%	30%	27%	73%	70%	73%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	47%	45%	39%	53%	55%	61%
DISEÑO DE VESTUARIO	95%	82%	86%	5%	18%	14%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	75%	75%	71%	25%	25%	29%
SONIDO	6%	8%	7%	94%	92%	93%
EFFECTOS ESPECIALES	11%	2%	1%	89%	98%	99%
TOTAL	29%	30%	27%	71%	70%	73%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En la comparativa de los dos primeros años, obteníamos incrementos significativos en cargos de responsabilidad, con influencia directa en el proceso de toma de decisión respecto al largometraje. Vemos incrementos desde el 3% al 6% en el Grupo de Liderazgo (Producción, Guion y Dirección). Siendo el mayor incremento protagonizado por el Cargo de Guion, que pasaba de ocupar el 12% en el 2015, al 18% en 2016. En cambio, en 2017, obtenemos un descenso que llega a establecerse cerca del punto de partida con un 13%. El balance de crecimiento en este cargo, de 2016 a 2017, es de un -38%. En Sonido se repite la dinámica, crece en un primer momento, y, posteriormente, decrece: pasa de 6% a 8% y, finaliza en un 7%.

En Producción, el porcentaje creció de un 24% a un 28%, que se ha mantenido también en este 2017. Dirección ascendió tres puntos del 2015 al 2016 (16%-19%) desplomándose hasta un 9% en este último año. Si realizamos el balance de crecimiento en el área de Dirección del 2016 a 2017, obtenemos el dato negativo de -111%, siendo el descenso más acentuado del género Ficción.

El segundo incremento de mayor significación entre 2015 y 2016, estaba reflejado en el cargo de Dirección de Producción, con 5 puntos sobre el porcentaje del año anterior, llegando a un 44%. En 2016, la distribución porcentual se acercó bastante a la distribución equitativa entre mujeres y hombres. En cambio, incorporando los datos de 2017, obtenemos un balance de crecimiento negativo del 37%.

Atendiendo a los porcentajes que no variaron entre 2015 y 2016 obtuvimos: Composición Musical y Maquillaje y peluquería. De nuevo, en 2017, son cargos en los

que se refleja una menor representatividad de mujeres. Composición Musical ha decrecido de un 7% a un 5%, cuyo balance refleja un -40% de crecimiento. Maquillaje y peluquería revela un decrecimiento del 6%, siendo uno de las decrecidas menos acuñadas del género, junto con Diseño de Vestuario, en cuyo caso, se traduce en un balance de -10% frente a 2015 y del -4% frente a 2016.

Dirección Artística, ha ido decreciendo progresivamente en los tres años: 47%, 45% y 39%. Se partía de datos cercanos a la equidad porcentual, como en el caso de Dirección de Producción, pero la repetitividad de mujeres está descendiendo con los años resultando un decrecimiento de un 20% frente a 2015. En montaje, coinciden los porcentajes del primer y último año que, frente al año intermedio, resultan en negativo. Un balance negativo del 11% frente al 2016.

Y para finalizar el desglose por cargos de responsabilidad del género ficción, cerramos con un dato positivo y otro negativo. En la parte negativa, se repite Efectos Especiales en el que la caída va del 11% al 1% (-1.000 de balance de decrecimiento.) Y como positivo, observamos el crecimiento en Dirección de Fotografía, en el que si comparamos el dato con los dos años anteriores, obtenemos un balance de crecimiento del 28% respecto al primer año, y del 71% respecto al segundo.

En último lugar, rescatar el balance de crecimiento que ha tenido el género Ficción respecto al número de producciones. Recordemos que el primer año contábamos con una muestra de 63 películas y, en 2017, hemos trabajado con un total de 80. El balance de crecimiento respecto a las producciones es de un 21% pero, en cambio, y pese al fuerte incremento de estas, la representatividad de las mujeres en el sector ha descendido en un 7%.

Tabla 12. Comparativa de resultados en Animación 2015-2016 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN 2015-16-17	%M 2015	% M 2016	%M 2017	%H 2015	% H 2016	% H 2017
PRODUCCIÓN	11%	22%	16%	89%	78%	84%
DIRECCIÓN	0%	25%	0%	100%	75%	100%
GUIÓN	0%	0%	0%	100%	100%	100%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0%	25%	0%	100%	75%	100%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	20%	50%	33%	80%	50%	67%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	0%	0%	0%	100%	0%	100%
MONTAJE	0%	33%	0%	100%	67%	100%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	0%	0%	0%	100%	100%	100%
DISEÑO DE VESTUARIO	100%	0%	0%	0%	0%	0%
SONIDO	0%	0%	0%	100%	100%	100%
EFFECTOS ESPECIALES	25%	0%	0%	75%	100%	100%
TOTAL	9%	18%	10%	91%	82%	90%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

El caso de Animación aparece un aumento porcentual de la representatividad de las mujeres del primer año al segundo, pasando de un 9% a un 18%. Posteriormente, desciende 8 puntos en el último año, lo que se traducen en un balance de decrecimiento de un -80%.

Resaltar que la producción anual en este género es baja: cinco películas en el 2015, tres películas en el 2016 y tres en 2017. Por consiguiente, también es bajo el número de personal contratado. Por ejemplo, en 2017, las personas contratadas en animación representan un 3% del total de profesionales. Por ello, la modificación producida por una persona altera significativamente los resultados porcentuales. No obstante, el resultado en cuanto a representatividad de mujeres continua siendo negativo. Como veremos a continuación, cuando la producción de largometrajes de un género disminuye, la contratación de mujeres se puede ver doblemente perjudicada y, en este caso, ocurre incluso cuando el número de producciones se mantiene.

En la comparativa de los datos 2015-2016, destacábamos que en cinco áreas la presencia femenina se había elevado entre un diez y un 33%. Señalábamos categorías en las que no había presencia femenina, como en Dirección o Montaje, y que, en 2016, se hacían presentes con porcentajes de hasta un 33%. Estas consecuciones porcentuales de presencia de mujeres, incluyendo los datos de 2017, han desaparecido. En 2017 sólo dos cargos tienen repetitividad de mujeres y, respecto al 2016, han disminuido en su distribución porcentual. En Producción se ha pasado de un 22% a un 16% y en Dirección de Producción de un 50% a un 33%. Los cálculos de los balances muestran un decrecimiento del 37% y 51% respectivamente.

- Género Documental

En el género Documental la presencia de mujeres se ha reducido progresivamente en los años estudiados. En el 2015 las mujeres representaban un 23% del total, en el 2016 bajan al 18%, hasta llegar al 16% en 2017. Si tomamos el datos de 2015 y 2017, el balance refleja un decrecimiento del 44% en el transcurso de dos años.

En cuanto al número de producciones de este género, también se han ido reduciendo de manera progresiva. En 2015 contábamos con una muestra de 75 películas, en 2016 de 61 y en 2017, la muestra se reduce a 48 Documentales. El cálculo del balance nos señala un decrecimiento del 56% en las producciones anuales de Documentales en los tres años estudiados.

Si ponemos en relación los dos datos anteriores, balance de la muestra de Documentales y el balance de representatividad de las mujeres, obtenemos que las producciones se han reducido en un 56% y la representatividad de las mujeres en un 44%. Es decir, el decrecimiento de mujeres ha sido inferior al decrecimiento de producciones.

Tabla 13. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

DOCUMENTAL 2015-16-17	%M	% M	% M	%H	% H	% H
	2015	2016	2017	2015	2016	2016
PRODUCCIÓN	28%	20%	22%	72%	80%	78%
DIRECCIÓN	25%	11%	17%	75%	89%	83%
GUIÓN	14%	16%	14%	86%	84%	86%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0%	7%	0%	100%	93%	100%
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	53%	44%	35%	47%	56%	65%
DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA	15%	2%	6%	85%	98%	94%
MONTAJE	24%	24%	11%	76%	76%	89%
DIRECCIÓN ARTÍSTICA	25%	50%	47%	75%	50%	53%
DISEÑO DE VESTUARIO	63%	100%	67%	38%	0%	33%
MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA	78%	75%	88%	22%	25%	13%
SONIDO	11%	6%	7%	89%	94%	93%
EFFECTOS ESPECIALES	0%	8%	0%	100%	92%	100%
TOTAL	23%	18%	16%	77%	82%	84%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En cuanto al análisis por áreas, Producción y Dirección de Producción, reflejan un descenso paulatino y continuado a través de los años estudiados. En el caso de Producción partíamos de un 28%, que ha descendido a un 20% en 2016 y ha llegado, este año, a un 22%. El balance entre el año uno y el tres muestran un decrecimiento del 27%. Dirección de Producción, muestra una decrecida del 51%, al partir de un 53% y finalizar en el 35%. Montaje, cuya área se mantiene porcentualmente los dos primeros años, decrece en un 118%.

Los casos en los que la dinámica evolutiva consiste en un primer crecimiento y posterior decrecimiento, resultando el mismo porcentaje de inicio o menor son: Guion, Composición Musical y Efectos especiales. Composición Musical y Efectos especiales muestran un crecimiento del -100%, puesto que parten de cero y tras la crecida regresan al cero. En Guion se detecta un decrecimiento del 12%.

Con una dinámica de crecimiento en el primer año y posterior decrecimiento, aunque situándose por encima del punto de partida, tenemos las áreas de Diseño de Vestuario, Dirección Artística y Dirección. Estas dos últimas decrecen un 47% y Diseño de Vestuario un 6% frente al año origen. Con esta misma dinámica aunque con balance final positivo está el cargo de Maquillaje y peluquería. Parte de un 78% y aunque desciende en 2016, en 2017 aumenta al 88%, por lo que el balance de crecimiento resuelta de un 11%.

El aspecto más relevante que nos ofrece la comparativa y su segregación por géneros cinematográficos es el de observar cómo interactúan estos en relación al aumento o disminución en las producciones anuales. Obteníamos que ante la fuerte crecida de las producciones fílmicas de Ficción, 21% frente al 2015, el porcentaje de representatividad de mujeres se ha visto reducido en un 7%. En animación, las producciones han decrecido

en un 63% al pasar de cinco, en el 2015, a tres en los dos años posteriores. Si prestamos atención al personal que ha sido requerido en el 2015 frente a 2017, la representatividad porcentual de mujeres ha aumentado en un 10%, pero, en cambio, si el dato que relacionamos son el 2017 frente a 2016, años en los que el número de producciones no ha variado, la representatividad de mujeres ha descendido en un 80%. Es decir, en este caso no afecta tanto el número de producciones realizadas como el hecho de ser un género altamente masculinizado. En Documental, la dinámica ha marcado un descenso muy fuerte en las producciones anuales, que se ha reflejado, pero no tan drásticamente, en la representatividad de las mujeres. Las producciones se han reducido en un 56% y la representatividad de las mujeres en un 44%.

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

A lo largo de los diferentes puntos que hemos ido abordando en el estudio podemos afirmar, basándonos en los datos, que el sector cinematográfico es un sector laboral altamente masculinizado. Las mujeres representan en los datos referentes al año 2017, un 24% del total frente a los hombres que representan un 76%.

Dentro de este contexto general, se han segregado los datos según los diferentes cargos de mayor responsabilidad dentro del sector. A través de este ejercicio hemos obtenido como resultado que existen una gran mayoría de cargos masculinizados frente a una minoría de ellos feminizados. Esta distribución polarizada de cargos se plasman en siete de las 12 áreas en las que se manifiestan una presencia de hombres superior al 70%, a las que referimos como áreas altamente masculinizadas, y dos de las 12 totales altamente feminizadas.

Las áreas masculinizadas son: Producción (74%), Dirección (88%), Guion (87%), Composición Musical (96%), Dirección de Fotografía (93%), Montaje (80%), Responsable de Sonido (93%) y Efectos Especiales (99%). Los cargos altamente feminizados son Diseño de Vestuario (86%) y Maquillaje y Peluquería (72%). Esta fuerte diferenciación refleja la segregación horizontal en el sector laboral haciendo coincidir la fuerte agrupación de mujeres en actividades o áreas asociadas con las tareas típicamente femeninas según la organización de la división sexual del trabajo. En el sector cinematográfico estas actividades se ven reflejadas en las referentes al cuidado o la estética para las mujeres y las de liderazgo y tecnológica en el caso de los hombres.

Por otra parte se prueba la existencia de la segregación vertical al establecer agrupaciones de los cargos en torno a la capacidad de influencia en la toma de decisiones respecto al producto fílmico. Al establecer una jerarquía, en base a este

poder de toma de decisión, damos cuenta como el Grupo de Liderazgo, posicionado en la cúspide de esta pirámide está ampliamente representado por hombres. Nos referimos a una presencia masculina del 80% frente al 20% de presencia de mujeres. Las mujeres tienden a estar más representadas en cargos pertenecientes a la base de la organización y alejadas de los procesos en los que la toma de decisión están presentes. A medida que ascendemos en los grupos de poder, la presencia de mujeres tiende a disminuir.

En la segregación de los datos por género cinematográfico, encontramos que los enunciados de las conclusiones globales, de nuevo, se reflejan. Todos los géneros cinematográficos están ampliamente masculinizados y hay pocos cargos en los que la presencia de mujeres sea acentuada. El género masculinizado por excelencia corresponde a la Animación en el cual sólo hay un 10% de representatividad de mujeres. No encontramos cargos altamente feminizados debido a las características propias del género y la única presencia de mujeres la encontramos en los cargos de Producción (16%) y Dirección de producción (33%). Ficción, en porcentajes, es el que más mujeres alberga pero es donde más fuertemente están representadas en los cargos feminizados. En Documental es donde encontramos que hay porcentajes más altos en áreas relativas al liderazgo con un 22% en Producción, 17% en Dirección y 14% en Guion.

Si comparamos los datos de los resultados obtenidos en 2017 con los obtenidos en los informes anteriores, 2015 y 2016, vemos que la representatividad de mujeres ha disminuido en 2 puntos porcentuales. Durante los años 2015 y 2016, se había mantenido en un 26% y en 2017 hemos obtenido una representatividad del 24%. Los únicos cargos en los que el balance no es negativo, teniendo en cuenta los tres años estudiados, refieren a Producción y Responsable de Sonido. Todos los demás, han sufrido una disminución de presencia de mujeres por lo que afirmamos que este sector, ya de por sí masculinizado, tiende a una mayor masculinización. Comienza a aumentar la presencia de hombres en los cargos altamente feminizados mientras que los cargos masculinizados se están masculinizando aún más sin permitir la inserción de mujeres.

Otro aspecto importante recae en el ligar las dinámicas evolutivas de la presencia de mujeres en relación al número de producciones anuales. Hemos constatado cómo en el sector cinematográfico se han reducido las producciones en datos generales. Comenzamos el estudio en 2015 con una muestra de 143 películas, recogimos un ascenso en 2016 llegando a 154 y, en 2017, se ha descendido a 131. En 2015 y 2016, mientras que el número de producciones aumentaba, el porcentaje de mujeres permanecía estático. Al reducir el número de producciones anuales, las primeras afectadas han sido las profesionales mujeres del sector.

Esta última afirmación se refuerza al segregar los datos por género cinematográfico. Se ha observado, por ejemplo, como en el género Ficción, la producción de largometrajes ha ascendido un 21% y, pese a esta fuerte crecida, la contratación de mujeres refleja un

descenso del 7%. En Documental, se han reducido un 56% las producciones anuales y la representatividad de las mujeres ha decrecido en un 44%.

VI. 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.

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.