

INFORME

CIMA 2021

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

SARA CUENCA SUÁREZ



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE



asociación
de mujeres cineastas
y de medios audiovisuales

Índice

INTRODUCCIÓN AL INFORME CIMA 2021	Pág. 3
CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO	Pág. 4
I. Introducción capítulo I	Pág. 6
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 27
III. Conclusiones generales capítulo I	Pág. 41
CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE	Pág. 43
Objetivo 1: Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág. 44
I. Resultados y análisis de datos	Pág. 46
II. Comparativa histórica de resultados	Pág. 49
Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág. 52
I. Resultados y análisis de datos	Pág. 53
II. Comparativa histórica de resultados	Pág. 60
Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.	Pág. 72
I. Resultados y análisis de datos	Pág. 75
II. Comparativa histórica de resultados	Pág. 91
Objetivo 4: IBERMEDIA ayudas a la coproducción y el desarrollo.	Pág. 95
I. Resultados y análisis de datos	Pág. 96
II. Comparativa histórica de resultados	Pág. 105
Objetivo 5: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas.	Pág. 118
I. Resultados y análisis de datos	Pág. 119
II. Comparativa histórica de resultados	Pág. 120
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II	Pág. 123
CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES	Pág. 129
I. Introducción capítulo III	Pág. 132
II. Resultados y análisis de datos	Pág. 123
III. Conclusiones capítulo III	Pág. 144
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2021	Pág. 146

Introducción

El informe Cima 2021 es el séptimo informe consecutivo que se promueve desde la Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales, con el objetivo de realizar un diagnóstico que refleje la situación de las mujeres dentro del sector del largometraje. A lo largo de estos siete años, el Informe Cima ha ido ampliando sus objetivos de estudio tratando así de aumentar también ese prisma diagnóstico. En el informe Cima 2015 se consiguieron abordar dos objetivos, el de la representatividad de mujeres por cargos de responsabilidad y el reconocimiento público a directoras y guionistas. Tras seis años, el Informe Cima 2021 consigue abordar un total de siete objetivos distribuidos en tres capítulos.

El Primer capítulo se continúa destinando al estudio de la representatividad de las mujeres tras los principales cargos de responsabilidad. En el segundo capítulo se aglutinan los objetivos relativos a los aspectos económicos. En él se aborda, desde la perspectiva de género, los costes de las películas, las líneas de subvenciones estatales, autonómicas, del programa IBERMEDIA y la compra o coproducción de títulos liderados por mujeres por parte de las principales cadenas televisivas. En el tercer capítulo se aborda el estudio de los reconocimientos públicos que recaen, de manera directa o indirecta, sobre directoras y guionistas a través de los diferentes premios de carácter nacional, festivales nacionales y festivales internacionales. Finalmente, las conclusiones generales se presentan en el capítulo cuarto, no obstante, estas conclusiones son sintéticas, ya que en la finalización de cada apartado se presentan las principales conclusiones del mismo.

Por último, señalar que la metodología transversal al estudio es de carácter cuantitativo, ya que los objetivos responden a cuestiones de carácter numérico. Los criterios metodológicos son además comunes a los informes Cima anteriores pudiendo así ir acumulando los resultados de cada año y compararlos en los apartados donde se presentan los históricos. Finalmente, aprovechamos este espacio para reconocer y agradecer la colaboración del ICAA, IBERMEDIA, RTVE y las Comunidades Autónomas de Islas Canarias, Castilla y León, Navarra y Madrid por colaborar con el informe a través de la facilitación de datos.

Capítulo I

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

Objetivo: En este apartado se propone un acercamiento a la estructura laboral del sector del largometraje con perspectiva de género. Es decir, se atiende al objetivo de conocer cuántas mujeres y cuántos hombres se ocupan en dicho sector, qué cargos ocupan, en qué niveles estructurales se encuentran y qué ocurre con estos mismos interrogantes si diferenciamos por género cinematográfico.

Un segundo objetivo propone conocer la evolución que esta estructura laboral ha experimentado a través de los años. Para ello, nos apoyamos en los Informes CIMA anteriores pudiendo así disponer de un intervalo temporal que comprende desde el año 2015 hasta 2021.

Metodología: Al tratarse de un objetivo que pretende responder de manera cuantificable, la metodología que atiende a las necesidades y objeto de estudio es cuantitativa. De manera cuantitativa, y bajo la necesaria perspectiva de género, en este capítulo nos apoyamos en diferentes modelos analíticos para dar respuesta al objetivo planteado.

Estos modelos analíticos son la categorización sobre participación y representación basado en los intervalos porcentuales planteados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el modelo grupos profesionales estructurados en torno al poder de decisión, basado originariamente en modelo planteado en la publicación Cine y género en España (Arranz, 2011). Con ambos modelos tratamos de acercarnos a la constatación de la segregación laboral vertical y horizontal de género en el sector cinematográfico del largometraje español.

Acotación de la muestra: La fuente principal para la obtención de datos es el libro de la Academia de Cine que recopila las candidaturas a los premios Goya. Dichas candidaturas sirven, tanto de muestra de los largometrajes a estudiar, como de los cargos estudiados. La elección de esta publicación como principal fuente de obtención de datos se justifica en ser una recopilación anual de largometrajes españoles estrenados y por estar organizada atendiendo a criterios de interés para la consecución de los objetivos marcados en el estudio, como son el género cinematográfico y los diferentes cargos de responsabilidad.

Las limitaciones muestrales las encontramos en que no todas las películas estrenadas se presentan a este festival. Además, dentro de las que se presentan, no todas postulan al total de las categorías y, por ello, no todas las fichas técnicas están cumplimentadas al mismo nivel de detalle. Otra limitación que se viene observando es que la propia concepción de estos premios, y por consiguiente los datos obtenidos, están más enfocados o recogen mejor la realidad de los largometrajes de Ficción, que la de los largometrajes Documentales o de Animación.

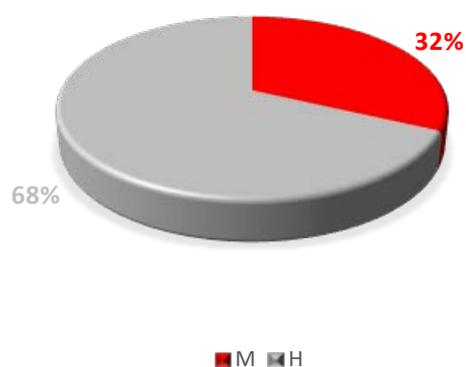
Finalmente, la fuente y metodología manejada para el abordaje de este capítulo es la misma que se ha utilizado en los informes CIMA anteriores, pudiendo así registrar un histórico acumulable y comparable. Por tanto, con los resultados obtenidos este año de 2021 se cubre un intervalo temporal de siete años consecutivos de estudio sobre la representatividad de mujeres y hombres en el sector del largometraje.

I. La representatividad de las mujeres en la estructura laboral de los largometrajes españoles en el año 2021.

Los resultados obtenidos, tras el estudio del sector del largometraje español referente a la anualidad de 2021, indican que las mujeres representan un 32% del personal computado en este sector y los hombres un 68% del mismo. Estos porcentajes se han computado tras un total de 2.188 profesionales, de las cuales 706 han sido identificadas como mujeres y 1.482 como hombres.

Basándonos en los intervalos porcentuales planteados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, podemos concluir que el sector del largometraje español es un sector laboral masculinizado ya que, las mujeres están representadas por debajo del 40% del total del sector y los hombres representados por encima del 60%.

Distribución sexual de profesionales en el sector 2021



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En base a la mencionada Ley de Igualdad podemos inferir tres categorías según la representatividad y su distribución porcentual en base al sexo. La primera de ellas, área

masculinizada, se da cuando la representatividad de mujeres es inferior al 40% y superior al 60% en el caso de los hombres. En segundo lugar, el área equitativa se produce cuando la distribución porcentual se establece en intervalos no inferiores al 40% ni superiores al 60%, independientemente del sexo que ocupe cada porcentaje. Y, finalmente, el área feminizada la obtenemos cuando la representatividad de mujeres es superior al 60% y, con ello, inferior al 40% en el caso de los hombres. Dichas categorías serán aplicadas a fin de definir y analizar los cargos de responsabilidad estudiados a lo largo del informe.

Para obtener más información sobre el sector del largometraje español, a lo largo del capítulo se procede a realizar un desglose de datos que nos permitan conocer en mayor profundidad la organización de este sector. Para ello, se expondrán los datos según los principales cargos de responsabilidad y género cinematográfico o tipo de tratamiento de imagen.

1. Los principales cargos de responsabilidad y su distribución sexual.

Comenzando con el estudio de la ocupación de los principales cargos de responsabilidad obtenemos que, en ocho de los 12 cargos estudiados las mujeres están representadas por debajo del 40%. Estos cargos masculinizados representan un 67% de las áreas de trabajo estudiadas y son los siguientes: Producción (26%), Dirección (21%), Guion (31%), Composición Musical (12%), Dirección de Fotografía (16%), Montaje (30%), Responsable de Sonido (17%) y Efectos Especiales (29%).

En el caso opuesto, los cargos feminizados son dos: Diseño de Vestuario, con un 82% de mujeres, y Maquillaje y Peluquería, con un 66%. Los cargos feminizados dentro del sector del largometraje representan un 17% del cómputo total estudiado. Finalmente, se identifican aquellos cargos cuya distribución en base al sexo se ubica entre un 40% y un 60%, correspondiendo con parámetros equitativos. Estos cargos son el de Dirección de Producción (59%) y el de Dirección Artística (60%). Por tanto, los cargos equitativos representan un 17% del total de los cargos estudiados.

A través de los resultados obtenidos, y posterior conceptualización, podemos ir observando cómo aparecen dos fenómenos que describen la estructura laboral del sector cinematográfico español desde la segregación en base al sexo de sus profesionales. Estos fenómenos son la segregación horizontal y la segregación vertical.

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

	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	93	267	360	26%	74%
Dirección	38	147	185	21%	79%
Guion	78	171	249	31%	69%
Comp. Musical	11	80	91	12%	88%
D. Producción	83	57	140	59%	41%
D. Fotografía	26	134	160	16%	84%
Montaje	57	134	191	30%	70%
D. artística	62	42	104	60%	40%
Dis. Vestuario	72	16	88	82%	18%
Maq. y Peluquería	91	46	137	66%	34%
R. Sonido	64	312	376	17%	83%
Efct. Especiales	31	76	107	29%	71%
Total	706	1482	2188	32%	68%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La primera de ellas, la segregación horizontal, refiere a que los mayores índices de concentración de mujeres, u hombres, atienden o se rigen por los roles y estereotipos de género atribuidos a cada una de estas figuras. Es decir, hay un traslado directo en lo que se entiende socialmente que es competencial de cada figura y ello se traslada, de lo social a lo laboral, dando lugar a ocupaciones masculinizadas o feminizadas regidas por esas expectativas sociales.

Comparando la distribución de mujeres y hombres en la estructura de trabajo es observable que los cargos feminizados tienen en común que ambos giran en torno a la estética; mientras que los cargos masculinizados, a pesar de ser más numerosos y

presentar más variedad, comparten características como son la creatividad, el liderazgo o la fuerte tecnologización.

Con la finalidad de observar la segregación laboral del sector de manera más visual se procede a presentar los resultados ordenando los cargos por su nivel de ocupación. Además, tratando de identificar las áreas donde se acumulan mayores índices de desigualdad, se han incorporado dos categorías más de análisis: cargo ampliamente feminizado, para aquellos casos de la representatividad de mujeres es superior al 80%, y cargo ampliamente masculinizado, para los casos contrarios.

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 (82%)
60%-80%	Feminizado	Maquillaje y Peluquería (66%)
40%-60%	Equitativo	D. Artística (60%) Dirección de Producción (59%)
20%-40%	Masculinizado	Guion (31%) Montaje (30%) Efectos Especiales (29%) Producción (26%) Sonido (21%)
0%-20%	Ampliamente Masculinizado	Dirección (19%) Dirección de Fotografía (16%) Composición Musical (12%)

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Esta agrupación polarizada nos permite identificar, a simple vista, la segregación horizontal mencionada localizando los cargos donde se acumulan mayores índices de desigualdad. Identificamos, por tanto, que únicamente hay un cargo dentro de la categoría ampliamente feminizada, frente a tres que ocupan la categoría ampliamente masculinizada.

Comenzando con la ampliamente feminizada encontramos Diseño de Vestuario, donde las mujeres representan un 82% frente a un 18% de hombres. Este cargo es un claro ejemplo de cómo aquellos cargos relacionados con los roles y expectativas de género asignados tradicionalmente a las mujeres, en este caso los relativos a la estética, son los que acumulan los porcentajes más elevados de estas. Dando continuidad a este hecho, podemos encontrar el segundo cargo con mayores índices porcentuales de mujeres, Maquillaje y Peluquería (66%), que prolonga de manera consecuente la mencionada segregación.

En el otro polo de desigualdad encontramos los cargos ampliamente masculinizados, relacionados estos con características tales como la creatividad, el liderazgo o la alta tecnologización. Dichas características están más asociadas tradicionalmente con los roles masculinos que con los femeninos. Por ello, no es casual que dichos cargos concluyan con una sobrerrepresentación masculina en Composición Musical, con un 12% de mujeres y un 88% de hombres, Dirección de Fotografía, con un 16% de mujeres y un 84% de hombres, y Dirección, con un 19% de mujeres y un 79% de hombres.

Tanto los cargos ampliamente feminizados como los ampliamente masculinizados son otro claro ejemplo de la constatación de la segregación laboral de género en el sector del largometraje español.

2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico.

En la estructura laboral del largometraje español encontramos también datos que respaldan la segregación vertical. Este segundo tipo de segregación hace alusión a la disminución de representatividad de mujeres a medida que se asciende a los puestos de poder y de toma de decisión. Para poder constatar este tipo de segregación, como se viene haciendo en los informes anteriores, los cargos se jerarquizan en función del poder; interpretando este como la posibilidad de toma de decisión en el contenido del largometraje.

La agrupación de cargos y su jerarquización queda dispuesta de la siguiente manera en orden ascendente: La base de la estructura la conforman los Grupos Técnico-Estético (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería) y Técnico-Especialista (Efectos Especiales). En el segundo escalón encontramos el Grupo Organizativo (Dirección de Producción). En tercera posición, el Grupo Técnico-Artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido). Y, Finalmente, en la cúspide de la estructura se encuentra el Grupo Directivo (Dirección, Guion y Producción).



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

	M	H	T	% M	%H
Grupo DIRC	209	585	794	26%	74%
Grupo TÉC-ART	220	702	922	24%	76%
Grupo ORG	83	57	140	59%	41%
Grupo TÉC-EST	163	62	225	72%	28%
Grupo TÉC-ESP	31	76	107	29%	71%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A través de este modelo analítico, obtenemos que los grupos con mayores porcentajes de representatividad de mujeres se ubican en la base y en los puestos intermedios, descendiendo notoriamente en los grupos ubicados en la parte alta de la estructura y constatando, por ello, la existencia de la segregación vertical en el sector del largometraje.

Comenzando por los resultados de los grupos ubicados en la base, ésta aparece polarizada. El grupo Técnico-Estético está feminizado, las profesionales representan un 72%, mientras que en el Grupo Técnico-Especialista aparece masculinizado, representando estas un 29%. En este punto se observa como convergen la segregación horizontal y vertical. Es decir, encontramos representatividades altas de mujeres en la

base de la pirámide, pero no en ambos grupos profesionales, solo en uno, ya que la ocupación de los grupos de base atiende, también, a los roles y estereotipos de género explicados anteriormente. Así pues, al mismo tiempo, tradicionalmente se atribuye el liderazgo y/o el poder al rol masculino por lo que, a medida que nos alejemos de esta base piramidal, la presencia de mujeres se va a ir reduciendo.

En un segundo escalón se ubica el Grupo Organizativo, con unas representatividades del 59% de mujeres y 41% de hombres. Estos porcentajes corresponden con una distribución equitativa y, bajo las características del propio grupo y cargo, se identifica que encaja y atiende con las expectativas de género. Es decir, al igual que ha cargos que por su especificidad absorben de manera predilecta mujeres u hombres, los hay que favorecen la inclusión de ambos. Un ejemplo de ello es la Dirección de Producción, cuya función es de gestión y organización y que ocupa una posición en la jerarquía media.

A partir de aquí, los grupos profesionales presentan porcentajes con sobrerrepresentación masculina. En el grupo Técnico-Artístico las mujeres representan un 24% y en el directivo un 26%. Comparando estos dos grupos, observamos que la desigualdad encontrada en los puestos creativos-tecnológicos está más acentuada que la propia relativa al poder o a la toma de decisiones.

Mujeres por Grupo Profesional



Hombres por Grupo Profesional



Hasta el momento podemos concluir que, el sector del largometraje español es un sector masculinizado cuya distribución interna está compuesta por una mayoría de cargos masculinizados frente a una minoría feminizados. Se concluye también que, tanto en la distribución sexual por cargos como a través de los grupos profesionales, se observa la coexistencia de la segregación vertical y horizontal en base al sexo de las y los profesionales dentro del sector laboral del largometraje.

A continuación, procedemos a aplicar estos mismos modelos analíticos a los resultados obtenidos desagregando los datos por género cinematográfico.

3. Distribución sexual del sector por género cinematográfico

En total se han computado 159 largometrajes en el estudio. Desagregando los largometrajes por género cinematográfico, o tratamiento de imagen, obtenemos que el 79 de ellos corresponden con Ficción, 76 con documentales y 4 con animación.

Los largometrajes de Ficción son la producción mayoritaria representando un 50% de la misma. Les siguen los Documentales con un 48% del total y en último lugar, en cuanto a cantidad de producción, se ubica la Animación representando un 3%.

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

Género	Nº Películas	% sobre la muestra
Ficción	79	50%
Animación	4	3%
Documental	76	48%
Total	159	100%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Una vez conocida la muestra de largometrajes por género cinematográfico se presentan los datos obtenidos en cada uno de ellos.

3.1 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Ficción.

Comenzando por los 79 largometrajes de Ficción, se han registrado un total de 1.248 personas trabajando tras los mismos. Del total, un 33% han sido identificadas como mujeres y un 67% como hombres. De nuevo, se obtienen porcentajes masculinizados que traspasan la estructural general y describen a la Ficción en estos mismos términos.

A continuación, se procede a desglosar los datos según los cargos cinematográficos de mayor responsabilidad y a aplicar los diversos modelos analíticos a fin de constar si se reproducen las segregaciones identificadas en los datos globales del sector.

La estructura interna de los largometrajes de Ficción según los principales cargos de representatividad se compone de un 67% de cargos masculinizados, un 17% feminizados y un 17% equitativos.

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

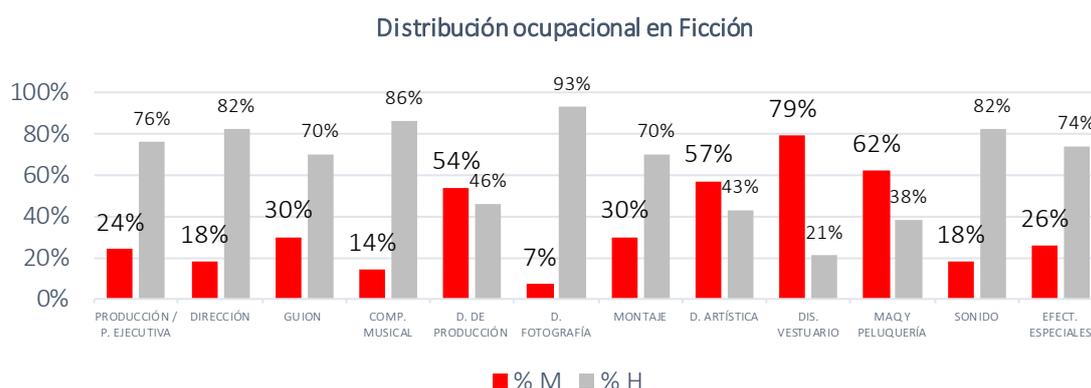
FICCIÓN	M	H	Total	% M	% H
Producción / p. ejecutiva	43	139	182	24%	76%
Dirección	15	69	84	18%	82%
Guion	34	80	114	30%	70%
Comp. Musical	8	48	56	14%	86%
D. Producción	46	39	85	54%	46%
D. Fotografía	6	76	82	7%	93%
Montaje	27	63	90	30%	70%
D. Artística	45	34	79	57%	43%
Dis. Vestuario	61	16	77	79%	21%
Maq y Peluquería	72	44	116	62%	38%
R. Sonido	36	163	199	18%	82%
Efct. Especiales	22	62	84	26%	74%
Total	415	833	1248	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos con distribución equitativa coinciden con Dirección de Producción, 54% de mujeres y 46% de hombres, y Dirección Artística, con un 57% de mujeres y un 43% de hombres. Los cargos feminizados corresponden con Diseño de Vestuario, con un 79% de mujeres y 21% de hombres, y Maquillaje y Peluquería, con un 62% y 38% respectivamente.

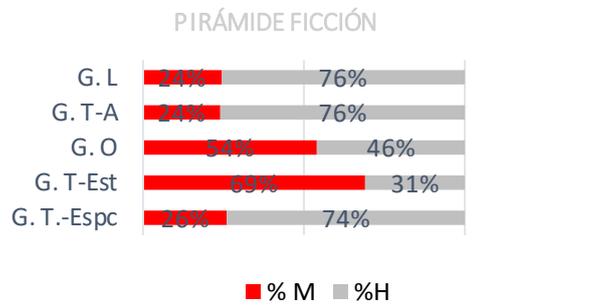
Es importante destacar en este punto que en los largometrajes de Ficción no aparece ningún cargo cuya representatividad de mujeres sea superior al 80%, coincidiendo con cargos ampliamente feminizados, pero si se identifican cargos ampliamente masculinizados, en concreto en cuatro de ellos.

Los mayores índices de desigualdad en los largometrajes de Ficción se obtienen en los cargos de Dirección (18%-82%), Composición Musical (14%-86%), Dirección de Fotografía (7%- 93%) y Responsable de Sonido (18%- 82%). Lo cargos masculinizados continúan con Producción (24% de mujeres y 76% de hombres), Guion (30%-70%), Montaje (30%-70%) y Efectos Especiales (26%- 84%). En total, ocho de los cargos estudiados presentan porcentajes de mujeres inferiores al 40%.



Observamos de nuevo ese paralelismo entre los roles y estereotipos de género trasladados a la ocupación del mercado laboral y que aquellos cargos donde reside la toma de decisión del largometraje coinciden con porcentajes masculinizados. Es decir, se constata que la segregación laboral horizontal y se comienza a observar la segregación vertical.

Continuado con la aplicación de modelos de análisis, se procede a presentar los resultados según grupos profesionales. Este modelo sirve para constatar lo que ya podía comenzar a atisbarse en el desglose por cargos. Es decir, las mujeres aparecen más representadas en la base piramidal y grupo intermedio, pero no superan un 25% de representatividad en los situados en la cúspide de la estructura.



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

Los largometrajes de Animación suponen un 3% de la muestra, es decir, es el tipo de producción minoritario. Tras las 4 películas registradas, se ha contabilizado un total de 70 profesionales que, desagregando por sexo podemos aludir a un 26% de mujeres y un 74% de hombres.

Según los cargos estudiados aplicamos también su desglose a los largometrajes de animación, pese a tener en cuenta que no son los más representativos de este tipo de film. En base a los datos disponibles, se han registrado profesionales en 11 de los 12 cargos que computan a estudio. En este caso concreto, es relevante tener en cuenta cuantas películas han ofrecido datos por cargo, dato que aparece reflejado en la última columna bajo la letra "n".

Por ejemplo, el cargo de Diseño de Vestuario ha quedado vacío porque ningún largometraje de Animación se ha presentado a esta categoría. O Maquillaje y Peluquería, que solo cuenta con la aportación de datos por parte de un largometraje. Como se puede deducir, estos cargos no suelen ser muy representativos en la Animación y suelen ser, en concreto, donde las mujeres alcanzan mayores representatividades. Pese a ello, es

interesante observar que de aparecer representatividad en estos cargos continúan siendo ocupado por mujeres.

Como cargos feminizados se identifican el de Dirección de Producción y Maquillaje y Peluquería, con una representatividad de mujeres al cargo del 100%. El resto de los ocho cargos resultan masculinizados. Dentro de los diferentes indicadores de masculinidad obtenemos que, en tres cargos se manifiestan porcentajes de representatividad de mujeres inferiores al 20%, encajando como cargos ampliamente masculinizados, y en los otros cinco, se enmarcan como cargos masculinizados con una representatividad de mujeres entre el 20% y el 40%.

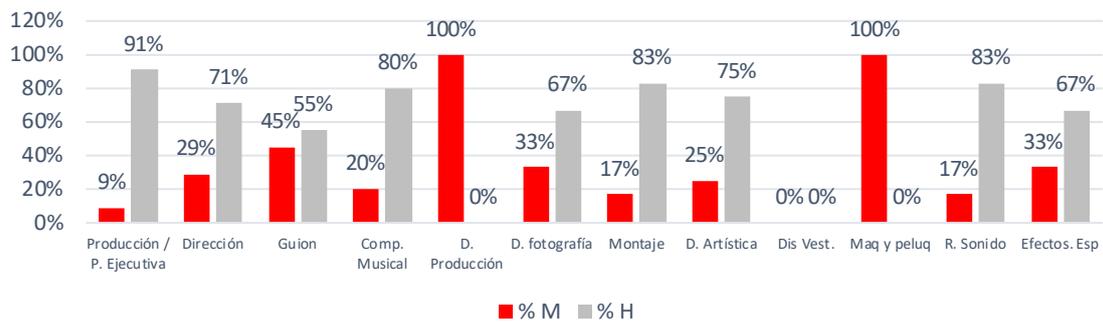
Tabla 6. Total de profesionales en Animación diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

ANIMACIÓN	M	H	Total	% M	% H	n
Producción / P. Ejecutiva	2	20	22	9%	91%	4
Dirección	2	5	7	29%	71%	4
Guion	5	6	11	45%	55%	4
Comp. Musical	1	4	5	20%	80%	4
D. Producción	2	0	2	100%	0%	2
D. fotografía	1	2	3	33%	67%	3
Montaje	1	5	6	17%	83%	3
D. Artística	1	3	4	25%	75%	3
Dis Vest.	0	0	0	0%	0%	0
Maq. y peluq.	1	0	1	100%	0%	1
R. Sonido	1	5	6	17%	83%	4
Efectos. Esp.	1	2	3	33%	67%	3
Total	18	52	70	26%	74%	4

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos masculinizados son Dirección (29%), Composición Musical (20%), Dirección de Fotografía (33%), Dirección Artística (25%) y Efectos especiales (33%). Finalmente, los cargos ampliamente masculinizados son Producción, con un 9% de mujeres, Montaje y Responsable de Sonido, ambos con un 17% de representatividad de mujeres.

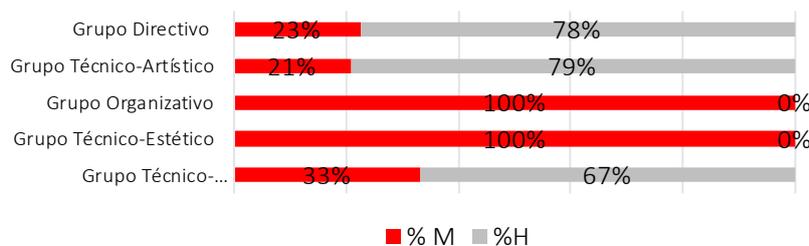
Distribución ocupacional en Animación



En términos equitativos aparece el cargo de Guion, con un 45% de mujeres y un 55% de hombres. Es el único cargo de estas características, pero resulta de especial interés ya que pertenece a uno de los cargos situados en la cúspide de la estructura laboral como veremos a continuación.

La ocupación de la estructura en los largometrajes de animación sigue manteniendo las segregaciones verticales y horizontales como característica principal. Los puestos de responsabilidad de características digitales o tecnológicas y creativas, continúan masculinizados dotando de un 33% de mujeres al Grupo Técnico-Especialista, o del 21% en el técnico-Artístico.

Con baja representatividad respecto al total observamos que los cargos feminizados que, de aparecer, aparecen feminizados dotando de una ocupación del 100% a los grupos de base e intermedios (Grupo Técnico-Estético y Organizativo).



Quizás la gran novedad que presenta la Animación en 2021 es sobre el cargo de Guion, que muestra una distribución equitativa dentro de uno de los cargos incluidos en el grupo directivo y hace que la representatividad de mujeres en este grupo sea del 23%.

3.3. La representatividad de mujeres en los largometrajes Documentales.

Los Documentales ascienden a 76 largometrajes en 2021, lo cual representa un 48% del total de películas registradas. La muestra de profesionales es de 870 personas, de las cuales el 31% han sido identificadas como mujeres y un 69% hombres. Estos porcentajes señalan que el sector del Documental se encuentra también masculinizado.

Si referimos a su distribución interna según los principales cargos de responsabilidad, obtenemos que, en ocho de ellos los porcentajes de distribución indican la masculinización de los mismos, tres están feminizados y dos se posicionan en términos equitativos.

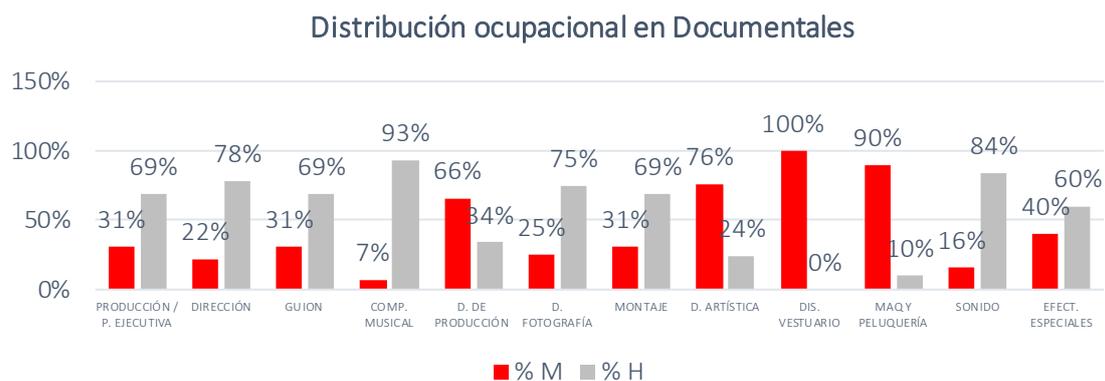
Los mayores índices de feminización se encuentran en los cargos estéticos como Dirección Artística (73% de mujeres), Maquillaje y Peluquería (90%) y Diseño de Vestuario (100%). Estos dos últimos cargos podríamos referirlos como cargos ampliamente feminizados, ya que superan un 80% de representatividad de mujeres.

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

DOCUMENTAL	M	H	Total	% M	% H	n
Producción / P. Ejecutiva	48	108	156	31%	69%	
Dirección	21	73	94	22%	78%	
Guion	39	85	124	31%	69%	
Comp. Musical	2	28	30	7%	93%	
D. Producción	35	18	53	66%	34%	
D. Fotografía	19	56	75	25%	75%	
Montaje	29	66	95	31%	69%	
D. Artística	16	5	21	76%	24%	
Dis. Vestuario	11	0	11	100%	0%	
Maq y Peluquería	18	2	20	90%	10%	
R Sonido	27	144	171	16%	84%	
Efect. Especiales	8	12	20	40%	60%	
Total	273	597	870	31%	69%	

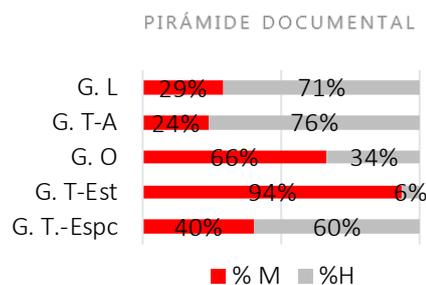
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Continuando con los índices de desigualdad opuesta, comenzamos por aquellos donde la representatividad de mujeres es inferior al 20%, cargos ampliamente masculinizados. Estos cargos incluyen a Composición Musical (7%) y Responsable de Sonido (16%) y ambos puestos están directamente relacionados con la creatividad, la música y el uso de las tecnologías. Pasando a los cargos masculinizados, estos incluyen el bloque del Grupo de Liderazgo o Directivo, Producción (31%), Dirección (22%) y Guion (31%), unido a Montaje (31%) y Dirección de Fotografía (25%).



De nuevo, a través de las diferentes formas de exponer los datos, observamos que se reproduce tanto la segregación vertical como la segregación horizontal en la estructura interna de los largometrajes Documentales.

En cuanto a la ocupación de la estructura vertical, el mayor grueso de representatividad de mujeres se ubica en el grupo de base Técnico-Estético, con un 94% de ocupación, y el Grupo Técnico-Organizativo, con un 66%. El otro grupo que conforma la base, Técnico-Especialista, se presenta en Documentales en términos equitativos con una distribución del 40% de mujeres y un 60% de hombres.



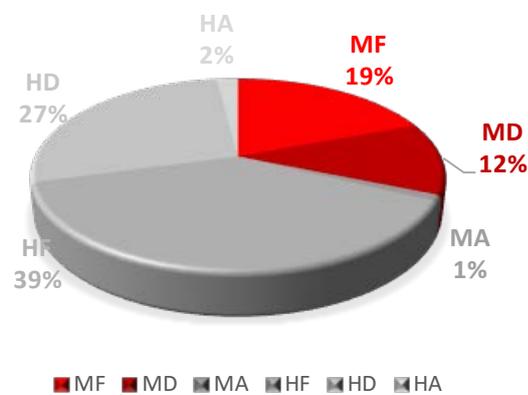
A partir de la mitad de la estructura, encontramos que los grupos más altos de la jerarquía están masculinizados. El Grupo Técnico-Artístico presenta una distribución de 24%

mujeres y 76% hombres y el Grupo de Liderazgo o Directivo, se conforma por un 29% de mujeres frente a un 71% de hombres. De nuevo, las brechas digitales de género aparecen más acentuadas a las propias del poder de toma de decisión, ya que presenta una diferencia de cuatro puntos respecto a la última nombrada.

3.4. Comparativa de resultados entre géneros cinematográficos.

La comparativa entre género o tratamiento de imagen de los largometrajes ha de entenderse comprendiendo las limitaciones que presentan, tanto la muestra de los mismo como las categorías estudiadas, ya que no en todos los géneros se desarrollan de igual manera.

Distribución por sexo y género cinematográfico



Una vez aclarada esta cuestión, obtenemos que el reparto por sexo de profesionales y tipo de largometraje se distribuye de la siguiente manera. Las profesionales suponen un 32% de la muestra de personal y, a su vez, se reparten en un 19% empleadas en Ficción, un 12% en Documentales y un 1% en Animación. Por la parte de sus compañeros análogos, un 39% de ellos se han empleado en Ficción, un 27% en Documentales y un 2% en Animación.

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

Comenzamos observando los porcentajes totales por tipo de largometrajes y obtenemos que la menor representatividad de mujeres se localiza en el Animación, con un 26%, seguida de Documentales, con un 31%, y Ficción, con un 33%. Los tres tipos de largometrajes presentan, no obstante, porcentajes que refieren a los mismos como sectores masculinizados. Es decir, en ningún tipo de largometraje las mujeres superar un 40% de la representatividad total.

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

2021	FICCIÓN		ANIMACIÓN		DOCUMENTAL	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Producc./P. ejecutiva	24%	76%	9%	91%	31%	69%
Dirección	18%	82%	29%	71%	22%	78%
Guion	30%	70%	45%	55%	31%	69%
Comp. Musical	14%	86%	20%	80%	7%	93%
D. Producción	54%	46%	100%	0%	66%	34%
D. Fotografía	7%	93%	33%	67%	25%	75%
Montaje	30%	70%	17%	83%	31%	69%
D. Artística	57%	43%	25%	75%	76%	24%
Dis. Vestuario	79%	21%	0%	0%	100%	0%
Maq y Peluquería	62%	38%	100%	0%	90%	10%
R. Sonido	18%	82%	17%	83%	16%	84%
Efct. Especiales	26%	74%	33%	67%	40%	60%
Total	33%	67%	26%	74%	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

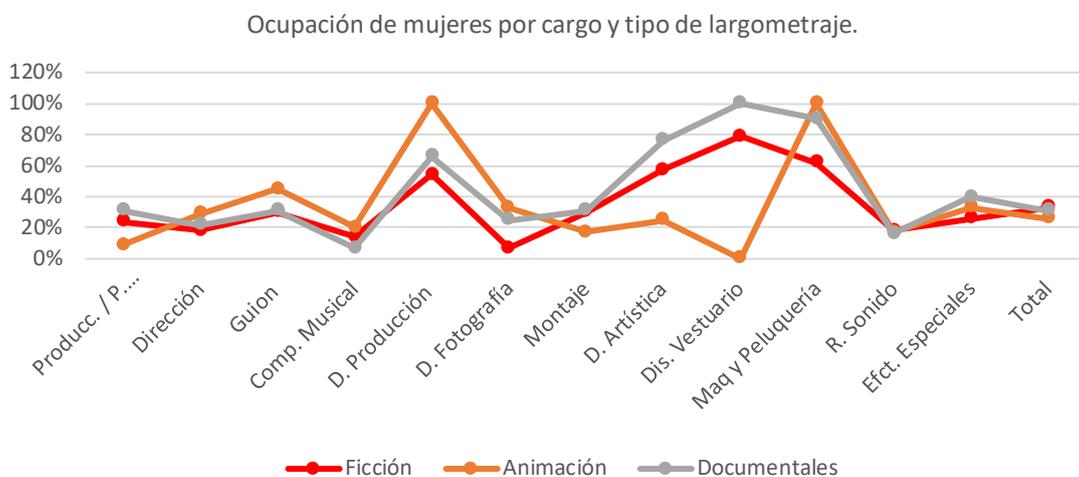
Desagregando los datos según los principales cargos de responsabilidad se mantiene la existencia de la segregación horizontal, pues los cargos estéticos acumulan las mayores representatividades de mujeres, mientras que los cargos tecnológicos, creativos y de liderazgo tienden a aparecer masculinizados.

Comenzamos a analizar aquellos cargos que generalmente computan como ámbitos feminizados, como son Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. Cabe añadir que,

estos cargos únicamente tienen un fuerte desarrollo en Ficción, o incluso en Documentales, pero es anecdótico su desarrollo en el caso de la Animación. Pese a ello, cabe señalar que su feminización aparece incluso cuando los cargos no disponen de una muestra representativa. Es decir, son cargos con un gran componente de roles y estereotipos sociales, que hacen de ellos altos índices de feminización, y aun cuando dichos cargos están poco desarrollados.

Nos detenemos en estos cargos para señalar que el personal registrado tras Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería suponen un 15% de la muestra total de profesionales registrados en Ficción y, más en concreto, las mujeres tras estos cargos suponen un 26% de las mujeres empleadas en este género. Es decir, si elimináramos estos cargos de cada género estudiado, los porcentajes que obtendríamos sería del 27% de mujeres en Ficción, 29% en Documentales y 25% en Animación.

Continuando con los cargos que tienen a presentar una distribución equitativa en los datos globales, pasamos a observar los cargos de Dirección de Producción y Dirección Artística. Lo primero que observamos es su disparidad en cada tipo de largometraje. Los mayores porcentajes de representatividad de mujeres aparecen en Documentales, sobrepasando los parámetros equitativos hasta llegar a feminizarse. En Ficción si se cumple esa distribución equitativa en ambos casos. En Animación aparece la mayor diferencia, puntuando con un 25% en caso de Dirección Artística, y un 100% en el caso de Dirección de Producción.



El cargo de Producción o Producción Ejecutiva presenta sus índices más bajos en Animación, con un 9% de representatividad de mujeres. En Ficción asciende a un 24% y en Documentales al 31%. Sobre el cargo de Dirección, Animación es el tipo de largometraje que, en 2021, presenta los índices más altos, llegando al 29% de presencia de mujeres. Los más bajos son alcanzados en Ficción, con un 18%.

En el cargo de Guion se reproduce el mismo ranquin, siendo Animación el que mayores índices alcanza. El cargo de Guion en Animación es el único que ha alcanzado una distribución equitativa, 45% de mujeres y 55% de hombres, frente al resto de largometrajes que presentan porcentajes de masculinizados. Es, además, la única presencia equitativa dentro de los puestos del nivel más alto de la estructura cinematográfica haciendo de la Animación, este año, el género con menor presencia de mujeres, pero ocupando sus cargos más altos.

Continuando con los cargos tradicionalmente masculinizados, pasamos a observar Composición Musical donde en el valor techo se ha obtenido en Animación, con un 20%, y el valor suelo en Documentales, con un 7% de mujeres. En responsable de Sonido, en los tres tipos de largometrajes los porcentajes son muy similares y aparece asentado en su masculinización con representatividad de mujeres entre un 16% en Documentales y un 18% en Ficción.

En Dirección de Fotografía si hay una notoria diferencia entre los tipos de largometrajes, sobre todo cabe señalar una representatividad de mujeres del 7% en Ficción frente a un 33% en animación o 25% en Documental.

Finalmente, señalar que en montaje el porcentaje más alto de representatividad de mujeres se alcanza en Documental, con un 31%, seguido de Ficción con un 30%. En Animación la representatividad de estas se reduce al 17%. Efectos especiales, que históricamente ha aparecido como uno de los cargos con mayores índices de masculinidad, en 2021, las mujeres alcanzan una representatividad del 40% en Documentales, un 30% en Ficción y un 17% en Animación.

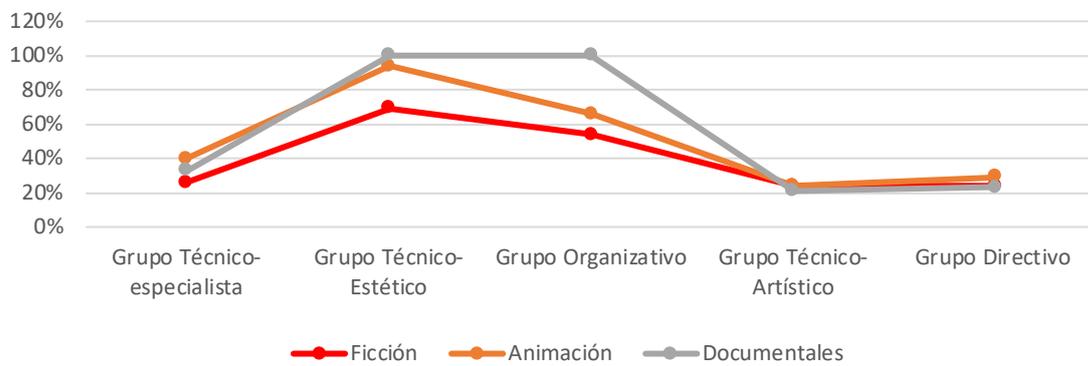
Se observa en los datos desagregados por cargo de responsabilidad que, aunque con algunas diferencias por tipo de largometraje, en términos generales la segregación horizontal se reproduce en todos ellos.

3.4.2. Comparativa por género cinematográfico y grupo profesional.

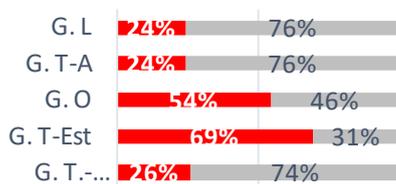
Encontramos también como característica común la reproducción de la segregación vertical, ya que los porcentajes más altos de mujeres continúan estancados en los grupos de base e intermedios y en los superiores no sobrepasan, en ningún caso, el 30% de representatividad de mujeres.

En conclusión, el tipo de largometraje con mayores índices de masculinización continúa siendo Animación con un 26% de representatividad de mujeres, pero comienza a reflejar porcentajes de representatividad de mujeres que tienen a reducir esas brechas en cuanto a ocupación por cargo o grupo profesional respecto al resto de largometrajes.

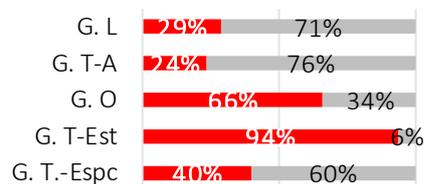
Ocupación de mujeres por grupo profesional y tipo de largometraje.



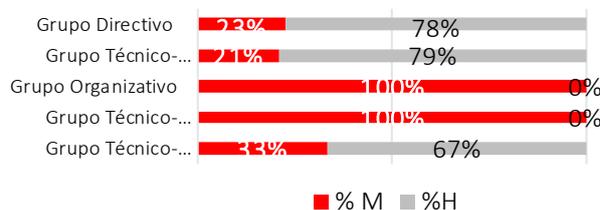
PIRÁMIDE FICCIÓN



PIRÁMIDE DOCUMENTAL



PIRÁMIDE ANIMACIÓN



En documentales, las mujeres representan un 31%, pero como novedad encontramos que las mujeres puntúan más alto en el Grupo de Liderazgo o Directivo pudiendo estar presentes en las decisiones del largometraje, así como en los más creativos y digitalizados, como son el Grupo Técnico-Especialista (40%) y Técnico-Artístico (24%).

Es decir, en base a estos resultados podemos indicar que es el tipo de largometraje donde las desigualdades en base al sexo son menores. Ficción, en datos generales, obtiene la mayor representatividad de mujeres con un 33%, pero reproduce con mayor fuerza la segregación vertical y horizontal.

II. Evolución sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2021

Los datos son recabados de los resultados de los Informes Cima realizados en los años previos, a cuyo histórico se le suma los resultados obtenidos esta anualidad. De esta manera contamos con un histórico de datos que comprende un total de 7 años, desde 2015 a 2021.

Comenzamos el análisis del histórico haciendo referencia al total de películas registradas en las muestras anuales y su diferencia por género cinematográfico. De esta manera podemos observar también la propia evolución de las producciones registradas a lo largo de los años.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ficción	63	90	80	84	88	82	79
Animación	5	3	3	4	3	1	4
Documental	75	61	48	64	55	72	76
Total	143	154	131	152	146	155	159

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

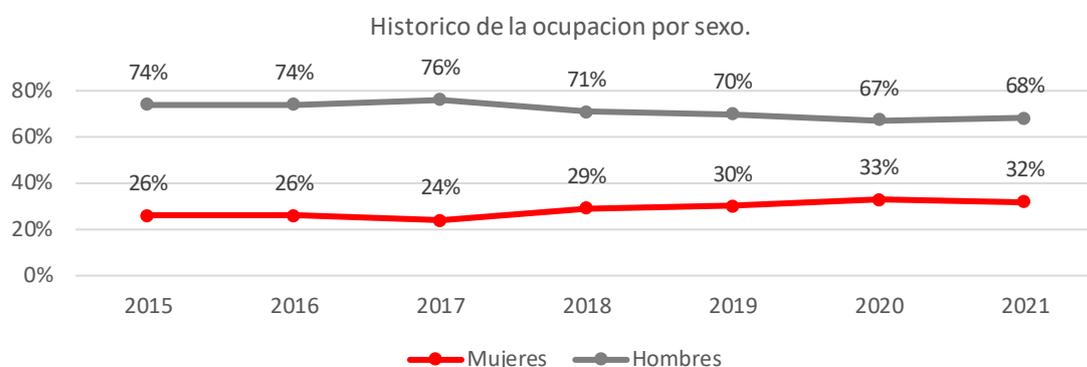
En 2021 se registra el mayor número de películas que han entrado a formar parte de la muestra, llegando a 159 largometrajes. En cuanto a tipo de largometraje observamos como el registro de Ficción ha descendido, este año, un punto respecto a la media de producción anual. Animación y Documentales remontan en cantidad de largometrajes respecto a los últimos años, creciendo casi un punto respecto a la media de producción anual.

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

	Media producción anual	Media de crecimiento
Ficción	80,86	-1,02
Animación	3,29	0,82
Documental	64,43	0,85
Total	148,57	0,93

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cuanto a los porcentajes de representatividad de mujeres y hombres registrados para la realización de estos largometrajes, obtenemos que en los 7 años de registro de datos la constante son los índices de masculinización. En ningún año, la representatividad de mujeres supera el 40%.



Por otra parte, se observa un leve descenso, de un punto porcentual, respecto a la representatividad de mujeres al año anterior. Es decir, en el año 2020 se llega al mayor porcentaje histórico de representatividad de mujeres, con un 33%, y en 2021, desciende a un 32%. No obstante, si tenemos en cuenta todo el histórico, el crecimiento sobre la representatividad porcentual de mujeres ha sido de un 6%. Es decir, en 7 años ha habido un crecimiento de seis puntos porcentuales, de un 26% a un 32%, fijando, por tanto, una media de crecimiento anual del 1% o, en otras palabras, a este ritmo de crecimiento se llegarán a porcentajes equitativos en el sector del largometraje en 2029.

A continuación, procedemos a realizar los desgloses de resultados por cargo de responsabilidad y grupos profesionales. Más adelante, se desagregan también los datos por tipo de largometrajes. En todas las variables de análisis aparecen los resultados obtenidos en base al histórico acumulado de 7 años.

1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales.

Empezamos desglosando los datos del histórico por los principales cargos de responsabilidad incluidos en el estudio. Con este desglose, lo primero que podemos observar es que, aunque con pequeñas oscilaciones porcentuales, la estructura de distribución en base al sexo es un continuo en todos los años. Es decir, encontramos una gran mayoría de cargos masculinizados, frente a una minoría feminizados o equitativos.

Tabla 11 Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y sexo.

AÑO 20/	%M							%H						
	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
Producción	24%	26%	26%	31%	30%	32%	26%	76%	74%	74%	69%	70%	68%	74%
Dirección	19%	16%	12%	20%	19%	19%	21%	81%	84%	88%	80%	81%	81%	79%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	26%	31%	88%	83%	87%	80%	77%	74%	69%
C. Musical	5%	8%	4%	8%	12%	11%	12%	95%	92%	96%	92%	88%	89%	88%
D. producción	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	57%	56%	67%	54%	60%	41%	41%
D. Fotografía	9%	2%	7%	9%	10%	15%	16%	91%	98%	93%	91%	90%	85%	84%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	26%	30%	75%	72%	80%	76%	70%	74%	70%
D. Artística	44%	44%	39%	50%	56%	55%	60%	56%	56%	61%	50%	44%	45%	40%
Dis. Vestuario	92%	83%	86%	92%	83%	88%	82%	8%	17%	14%	8%	17%	12%	18%
Maq. y Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	74%	66%	25%	25%	28%	27%	25%	26%	34%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	19%	17%	93%	93%	93%	89%	86%	81%	83%
E. Especiales	11%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	89%	97%	99%	93%	84%	74%	71%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	33%	32%	74%	74%	76%	71%	70%	67%	68%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Los cargos en los que las mujeres no han alcanzado superar un 40% de representatividad en estos 7 años son Producción, Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido y Efectos Especiales. En total 8 de los 12 cargos, lo cual supone que el 67% de los cargos estudiados presentan una pauta histórica de infrarrepresentación de mujeres.

Entre estos cargos, los mayores índices de desigualdad, es decir donde las mujeres están representadas por debajo del 20% en todos los años registrados, son: Composición Musical, con un 12% de máxima en 2021, Dirección de Fotografía, con un 16% de máxima también en 2021, y Sonido con un 19% de máxima en 2020.

Esto nos lleva a resaltar que, en el año 2021, se han alcanzado porcentajes techo o superiores de representatividad de mujeres en 7 de los 12 cargos incluidos. Es decir, en un 58% del total de cargos las mujeres han conseguido alcanzar datos superiores al resto de los años. Estos cargos son: Dirección con un 21% de representatividad de directoras y un crecimiento medio del 4%. Guion con un 31% de mujeres al cargo y un crecimiento del 13%. Composición Musical con un 21% y crecimiento del 4%. Dirección de Producción con un 59% de mujeres y un crecimiento del 15%. Dirección de Fotografía con un 16% de fotógrafas y un 7% de crecimiento. Montaje con un 30% de mujeres y un 5% de crecimiento. Dirección Artística con un 60% y crecimiento del 12%. Y Efectos Especiales con un 29% de mujeres y crecimiento medio del 4% en 7 años.

Bajan en porcentaje de representatividad las mujeres, respecto a años anteriores, en los cargos de Diseño de Vestuario, pasando de un 92% en 2015 y 2018 a un 82% en 2021, Maquillaje y Peluquería, pasando de un valor techo de 75% en 2015, 2016 y 2019 a un 66% en el año 2021, y en Sonido, descendiendo de un 19% en 2020 a un 17% en 2021.

Con ello, observamos que los cargos feminizados continúan siendo Diseño de vestuario y Maquillaje y Peluquería, aunque su tendencia está decreciendo con el paso del de los años. En concreto en un -5% y un -8% respectivamente. Son los únicos cargos, junto con producción, que han obtenido una media de crecimiento negativa.

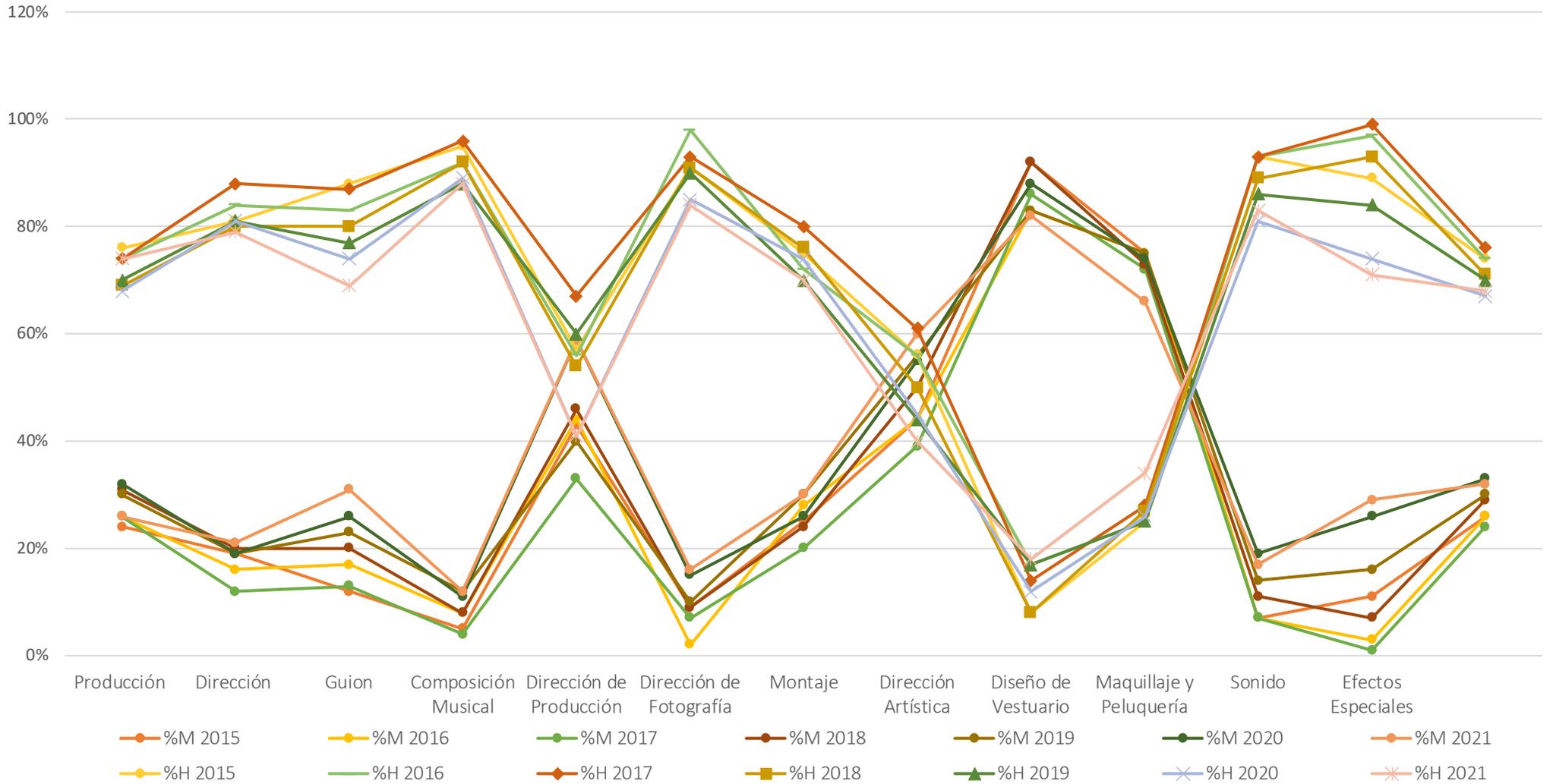
Finalmente, cabe señalar que Dirección Artística se sitúa unos porcentajes de distribución equitativa junto con Dirección de Producción.

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

	2021-2015	2021-2016	2021-2017	2021-2018	2021-2019	2021-2020	Media C-DC
Producción	2%	0%	0%	-5%	-4%	-6%	-2%
Dirección	2%	5%	9%	1%	2%	2%	4%
Guion	19%	14%	18%	11%	8%	5%	13%
C. Musical	7%	4%	8%	4%	0%	1%	4%
D. Producción	16%	15%	26%	13%	19%	0%	15%
D. Fotografía	7%	14%	9%	7%	6%	1%	7%
Montaje	5%	2%	10%	6%	0%	4%	5%
D. Artística	16%	16%	21%	10%	4%	5%	12%
Dis. Vestuario	-10%	-1%	-4%	-10%	-1%	-6%	-5%
Maq. y Pel.	-9%	-9%	-6%	-7%	-9%	-8%	-8%
Sonido	10%	10%	10%	6%	3%	-2%	6%
E. Especiales	18%	26%	28%	22%	13%	3%	18%
TOTAL	6%	6%	8%	3%	2%	-1%	4%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Evolución sector cinematográfico 2015-2021



2. Comparativa por géneros cinematográficos 2015-2021.

2.1. Comparativa interanual en los largometrajes de Ficción.

Los largometrajes de Ficción son la producción mayoritaria año tras año respecto al resto de largometrajes. La media de producción anual de este tipo de películas es de casi 81 por año. Dicha media compensa los valores suelo de 63 películas, en 2015, y 88 en 2019. En 2021, por tanto, observamos cómo los 79 largometrajes de la muestra se sitúan por debajo de dicha media.

En cuanto a la representatividad por sexo, el porcentaje más alto de mujeres data de 2020, con un 34%, descendiendo un punto porcentual, en 2021, hasta un 33%. Pese a este último descenso, la media de crecimiento total en estos 7 años es de un 3%, aunque por el momento siga revelando porcentajes masculinizados.

La segregación vertical y horizontal se refleja año tras año con alguna modificación.

Comenzando por los cargos feminizados, en Diseño de Vestuario las mujeres han llegado a representar un 95% del total en 2015 y han descendido hasta un 79% en 2021. Maquillaje y Peluquería ha pasado de estar representado, en 2015 o 2016, por un 75% de mujeres, a un 62% en 2021. En ambos cargos se están experimentando decrecimientos, en concreto, de un 9% en Diseño de Vestuario y 11 % respectivamente en Maquillaje y Peluquería.

El otro cargo que en estos siete años ha experimentado un decrecimiento de representatividad de mujeres es la Producción, en concreto, de un -5%. Su máxima representatividad de mujeres ha sido registrada en 2020 y, en 2021, ha llegado a mínimos de 24% coincidiendo con el mismo porcentaje del que partía en 2015.

Mientras que obtener decrecimiento en cargos feminizados es interpretado como positivo, ya que tiende a evolucionar hacia parámetros de igualdad, experimentar descenso en cargos masculinizados solo indica la tendencia a un aumento de desigualdad. El caso concreto de Dirección de fotografía, encontramos que no se ha registrado ni

crecimiento, ni decrecimiento en términos medios, lo cual continua en la lectura negativa, ya que su representatividad de mujeres al cargo ha llegado a alcanzar valores suelo de un 2% y techo de un 12%.

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

FICCIÓN	%M	% M	%M	% M	% M	%M	%M	%H	% H	% H	% H	% H	% H	%H	%H
	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	
Producción	24%	28%	28%	30%	30%	31%	24%	76%	72%	72%	70%	70%	69%	76%	
Dirección	16%	19%	9%	18%	16%	12%	18%	84%	81%	91%	82%	84%	88%	82%	
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	22%	30%	88%	82%	87%	81%	78%	78%	70%	
C. Musical	7%	7%	5%	10%	15%	10%	14%	93%	93%	95%	90%	85%	90%	86%	
D. Producción	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	61%	56%	68%	62%	65%	43%	46%	
D. Fotografía	5%	2%	7%	8%	9%	12%	7%	95%	98%	93%	92%	91%	88%	93%	
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	25%	30%	73%	70%	73%	73%	68%	75%	70%	
D. Artística	47%	45%	39%	48%	55%	56%	57%	53%	55%	61%	52%	45%	44%	43%	
Dis. Vestuario	95%	82%	86%	93%	82%	89%	79%	5%	18%	14%	7%	18%	11%	21%	
Maq. y Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	71%	62%	25%	25%	29%	29%	27%	29%	38%	
R. Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	21%	18%	94%	92%	93%	87%	83%	79%	82%	
E. Especiales	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	89%	98%	99%	95%	85%	76%	74%	
Total	29%	30%	27%	31%	32%	34%	33%	71%	70%	73%	69%	68%	66%	67%	

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Sobre el resto de los cargos de responsabilidad computados se ha registrado un crecimiento medio positivo. El crecimiento más acentuado se obtiene en Efectos especiales, con un 16%. En 2017 las mujeres tras este cargo llegaron a representar un 1%, registrando la mayor desigualdad del histórico por cargos, pero en 2021, han llegado a representar un 26%. El cargo continúa masculinizado, pero reduciendo la brecha de desigualdad.

Los siguientes crecimientos más notorios se identifican en Guion, con un 12%, y en Dirección de Producción. El cargo de Guion sigue masculinizado pese al crecimiento medio del 12% y teniendo en cuenta que partía, en 2015, con un 12% de mujeres, y en 2021 han llegado a un 30%.

Sobre Dirección de Producción podemos indicar que, por los resultados de los dos últimos años, su distribución parece asentarse en términos equitativos, con un 57% y 54% de representatividad de mujeres en cada año. Junto con Dirección de producción, en términos equitativo localizamos el cargo de Dirección Artística, experimentando un crecimiento medio de un 2%.

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

FICCIÓN	2021-2015	2021-2016	2021-2017	2021-2018	2021-2019	2021-2020	MEDIA C-DC
Producción	0%	-4%	-4%	-6%	-6%	-7%	-5%
Dirección	2%	-1%	9%	0%	2%	6%	3%
Guion	18%	12%	17%	11%	8%	8%	12%
Com. Musical	7%	7%	9%	4%	-1%	4%	5%
D. Producción	15%	10%	22%	16%	19%	-3%	13%
D. Fotografía	2%	5%	0%	-1%	-2%	-5%	0%
Montaje	3%	0%	3%	3%	-2%	5%	2%
D. Artística	10%	12%	18%	9%	2%	1%	9%
Diseño de Vest.	-16%	-3%	-7%	-14%	-3%	-10%	-9%
Maq. y Peluq.	-13%	-13%	-9%	-9%	-11%	-9%	-11%
R. Sonido	12%	10%	11%	5%	1%	-3%	6%
E. Especiales	15%	24%	25%	21%	11%	2%	16%
Total	4%	3%	6%	2%	1%	-1%	3%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

En el resto de los cargos el crecimiento medio ha sido menor, pero eso no anula resaltar que se están produciendo reducciones de desigualdad en campos tradicionalmente masculinizados como son la Dirección, con un crecimiento del 3%, Composición Musical, con un 5%, Montaje, con un 2%, o Sonido con un 6%.

2.2. Comparativa interanual en los largometrajes de Animación.

Los largometrajes de animación son los menos números de la muestra año tras año. Su producción media es de 3,29 largometrajes al año, por lo que en 2021 observamos que la producción es algo superior a la misma, con 4 largometrajes.

En cuanto a la distribución sexual de profesionales en este tipo de largometrajes, en 2015, las mujeres representaban un 9% del total siendo éste el valor suelo. En el año 2018, se alcanza el valor más alto con un 30% de mujeres en animación. De media, obtenemos un crecimiento del 29%.

Tabla 15. 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	%H	%H
	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
Producción	11%	22%	16%	30%	15%	50%	9%	89%	78%	84%	70%	93%	50%	91%
Dirección	0%	25%	0%	0%	0%	0%	29%	100%	75%	100%	100%	75%	100%	71%
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	0%	45%	100%	100%	100%	85%	100%	100%	55%
Com. Musical	0%	25%	0%	0%	0%	0%	20%	100%	75%	100%	100%	75%	100%	80%
D. de Producción	20%	50%	33%	67%	33%	100%	100%	80%	50%	67%	33%	75%	0%	0%
D. de Fotografía	0%	-	0%	0%	-	100%	33%	100%	-	100%	100%	-	0%	67%
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	0%	17%	100%	67%	100%	100%	100%	100%	83%
D. Artística	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	75%
Diseño de Vest.	100%	-	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-	-	0%
Maq. Peluq.	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	0%
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83%
E. Especiales	25%	0%	0%	0%	0%	-	33%	75%	100%	100%	100%	100%	-	67%
TOTAL	9%	18%	10%	30%	10%	29%	26%	91%	82%	90%	84%	90%	71%	74%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En cuanto a su distribución por cargos de responsabilidad, ya se ha mencionado que los mismos no recogen con exactitud los cargos específicos de dicho formato, pero aun así se presentan los resultados a fin de obtener alguna información relevante.

Por una parte, observamos que en los cargos donde generalmente se aglutinan los porcentajes feminizados no son muy representativos en este género. No obstante, de

aparecer representados es igualmente en términos feminizados. Referimos a Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, que como observamos solo puntúan un año, y su resultado es del 100% de mujeres. Este puede ser un motivo por el cual, el porcentaje total de mujeres en este tipo de largometraje es también inferior al resto ya que, como se señaló anteriormente, si quitáramos estos cargos del cómputo por géneros cinematográficos, al menos en 2021, entre Ficción y Animación únicamente habría dos puntos porcentuales de diferencia en cuanto a representatividad de mujeres.

Otro cargo donde se han registrado mayores representatividades de mujeres, pero no todos los años, son el de Producción y Dirección de Producción. En Dirección de Producción la media de crecimiento es de un 50%, teniendo en cuenta que ha llegado a valores mínimos del 20%, en 2015, y hasta un 100% en 2020 y 2021. Pasando al cargo de Producción observamos que, aunque en 2021 se haya obtenido un valor suelo del 9% siendo su mínimo histórico, las mujeres tras este cargo llegaron a representar un 50% en 2020. La media de crecimiento anual, en este caso, resulta negativa en un 15%.

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

ANIMACUIÓN	2021-2015	2021-2016	2021-2017	2021-2018	2021-2019	2021-2020	Media C-DC
Producción	-2%	-13%	-7%	-21%	-6%	-41%	-15%
Dirección	29%	4%	29%	29%	29%	29%	25%
Guion	45%	45%	45%	30%	31%	45%	40%
Com. Musical	20%	-5%	20%	20%	20%	20%	16%
D. Producción	80%	50%	67%	33%	67%	0%	50%
D. Fotografía	33%		33%	33%		-67%	5%
Montaje	17%	-16%	17%	17%	17%	17%	12%
D. Artística	25%	25%	25%	-25%	25%	25%	17%
Diseño de Vest.	-100%						-17%
Maq. y Peluq.						100%	17%
R. Sonido	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%
E. Especiales	8%	33%	33%	33%	33%	33%	29%
Total	17%	8%	16%	-4%	16%	-3%	8%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Sobre el resto de los cargos, podemos observar que la presencia de mujeres a lo largo de estos 7 años ha sido prácticamente anecdótica, pudiendo obtener representación en apenas dos o tres años respecto a los siete computados. No obstante, el crecimiento medio de estos ocho cargos es positivo pese a su masculinización general, ya que el resto de los años de no representatividad producen obligatoriamente un resultado positivo.

Referimos al cargo de Dirección, donde las mujeres han estado representadas en 2016 y en 2021, con un 25% y 29% respectivamente. En Composición Musical, las mujeres representaron un 25%, en 2016, y un 20% en 2021. Dirección de Fotografía consigue representatividad, en 2020, con un 100% de mujeres y, en 2021, con un 33% de las mismas. En Montaje, las mujeres aparecen representadas únicamente en 2016 y 2021 con un 33% y un 17% respectivamente.

En efectos especiales, alcanzan representatividad en 2015 y 2021, con un 25% y un 33%. Y, finalmente, Responsable de sonido, consigue representatividad de mujeres solo en el año 2021 y alcanzando así un 17% del total. Todos estos cargos, son los que presentan los mayores índices de desigualdad dentro de Animación, pues la aparición de mujeres es anecdótica y minoritaria como hemos podido comprobar.

Finalmente, cabe señalar que el cargo de Guion, cuya presencia de mujeres ha sido también puntual y masculinizada, en 2021 ha conseguido establecerse en intervalos equitativos con un 45% de mujeres en el cargo.

2.3. Comparativa interanual en los largometrajes Documentales.

La producción media de largometrajes en estos 7 años ha sido de 64,43 por año. El año con más registro de largometrajes Documentales se localiza en 2021 y el año con menor producción es 2018, con tan solo 48.

En cuanto a la distribución sexual, los Documentales se presentan como un tipo de largometraje masculinizados ya que, en 7 años, las mujeres han estado representadas siempre por debajo del 40%. No obstante, en todos los cargos estudiados, se obtiene una

media de crecimiento positiva pese a continuar reproduciendo en su estructura interna las características de la segregación vertical y horizontal.

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

	%M	% M	%M	% M	% M	%M	%M	%H	% H	% H	% H	% H	%H	%H
DOCUMENTAL	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
Producción	28%	20%	22%	35%	32%	35%	31%	72%	80%	78%	65%	68%	65%	69%
Dirección	25%	11%	17%	23%	24%	29%	22%	75%	89%	83%	77%	76%	71%	78%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	32%	31%	86%	84%	86%	77%	76%	68%	69%
C. Musical	0%	7%	0%	4%	0%	15%	7%	100%	93%	100%	96%	100%	85%	93%
D. Producción	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	47%	56%	65%	41%	40%	39%	34%
D. Fotografía	15%	2%	6%	12%	12%	17%	25%	85%	98%	94%	88%	88%	83%	75%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	28%	31%	76%	76%	89%	79%	72%	72%	69%
D. Artística	25%	50%	47%	64%	89%	52%	76%	75%	50%	53%	36%	11%	48%	24%
Dis. Vestuario	63%	100%	67%	83%	100%	80%	100%	38%	0%	33%	17%	0%	20%	0%
Maq y Peluq	78%	75%	88%	94%	92%	95%	90%	22%	25%	13%	6%	8%	5%	10%
R. Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	17%	16%	89%	94%	93%	93%	90%	83%	84%
Efect. Especiales	0%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	100%	92%	100%	78%	73%	68%	60%
Total	23%	18%	16%	26%	26%	31%	31%	77%	82%	84%	74%	74%	69%	69%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Comenzando por los cargos tradicionalmente masculinizados, podemos destacar que el cargo de Efectos Especiales ha llegado a porcentajes de representatividad equitativos por primera vez en 7 años. Su distribución es de un 40% de mujeres y un 60% de hombres y su crecimiento medio refiere a un 25%. Es el único cargo que en 2021 ha resultado equitativo, ya que, en el cargo tradicionalmente cercano a estos términos, Dirección de Producción, ha paso a estar feminizado con un 66% de mujeres tras una crecida media del 14%.

Continuando con los cargos tradicionalmente feminizados, encontramos Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y Dirección Artística, que en documentales pasa de ser un cargo equitativo para estar también feminizado.

Finalmente, los cargos masculinizados comprenden: Producción con un crecimiento medio del 2% habiendo llegado a un 20% de representatividad de mujeres en 2016 y un 35% en 2018. Dirección donde las mujeres han llegado a representar un 11% en 2016 y 29% en 2020 y ha obtenido una media de crecimiento del 1%. En guion el crecimiento medio es del 11%, con un valor suelo de 14% de mujeres en 2017 y techo de 29% en 2020.

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

DOCUMENTALES	2021-2015	2021-2016	2021-2017	2021-2018	2021-2019	2021-2020	Media C-DC
Producción	3%	11%	9%	-4%	-1%	-4%	2%
Dirección	-3%	11%	5%	-1%	-2%	-7%	1%
Guion	17%	15%	17%	8%	7%	-1%	11%
C. Musical	7%	0%	7%	3%	7%	-8%	3%
D. Producción	13%	22%	31%	7%	6%	5%	14%
D. Fotografía	10%	23%	19%	13%	13%	8%	14%
Montaje	7%	7%	20%	10%	3%	3%	8%
D. Artística	51%	26%	29%	12%	-13%	24%	22%
Dis. Vestuario	37%	0%	33%	17%	0%	20%	18%
Maq y Peluq	12%	15%	2%	-4%	-2%	-5%	3%
R. Sonido	5%	10%	9%	9%	6%	-1%	6%
Efect. Especiales	40%	32%	40%	18%	13%	8%	25%
Total	8%	13%	15%	5%	5%	0%	8%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Composición Musical obtiene un crecimiento medio del 3% tras pasar de un 0% de representatividad de mujeres en 2015, 2017 y 2019 a un 15 en 2020. Dirección de Fotografía ha crecido un 14% tras un valor suelo de 2% de mujeres a un 25% en 2021. Montaje ha pasado de una presencia de mujeres del 11%, en 2017, a un 31% en 2021. Su crecimiento medio ha resultado del 8%. Y, finalmente, Responsable de Sonido obtiene un crecimiento del 6% tras experimentar valores mínimos de 6% en 2016 y máximos de 17% en 2020.

III. Conclusiones sobre la representatividad de las mujeres en el sector del largometraje español y su evolución: 2015-2021.

- La distribución porcentual en base al sexo sobre el sector del largometraje español en el año 2021 presenta al mismo como un sector masculinizado pues las mujeres representan un 32% del total de profesionales frente a un 68% de hombres.
- Según el estudio de los principales cargos de responsabilidad obtenemos que la mayoría de ellos presentan distribuciones porcentuales masculinizadas, en un 67% de los cargos, frente a una minoría feminizada o equitativa, cuya representación sobre el total de cargos estudiados es del 17% en ambos casos.
- Estos cargos masculinizados son: Producción (26%), Dirección (21%), Guion (31%), Composición Musical (12%), Dirección de Fotografía (16%), Montaje (30%), Responsable de Sonido (17%) y Efectos Especiales (29%). Los cargos feminizados son dos: Diseño de Vestuario (82%) y Maquillaje y Peluquería (66%). Los cargos equitativos son: Dirección de Producción (59%) y el de Dirección Artística (60%).
- En cuanto al estudio por grupos profesionales jerarquizados en torno al poder de toma de decisión obtenemos que las mujeres están más representadas en los cargos de base, en concreto en el Técnico-Estético con un 72%), e intermedios (Grupo Organizativo con un 59%) experimentando un fuerte descenso de representatividad en los cargos superiores (Técnico-Artístico 24% y Directivo 26%).
- Tanto con el estudio de sobre los cargos de responsabilidad como de los grupos profesionales se constata la existencia de los fenómenos encontrados en la segregación laboral de mercado en base al sexo de las y los profesionales: la segregación horizontal y la segregación vertical.

- Los tres tipos de largometrajes presentan porcentajes que refieren sectores masculinizados. La menor representatividad de mujeres se localiza en el Animación (26%), seguida de Documentales (31%) y Ficción (33%). Independientemente del género también se mantienen la existencia de la segregación horizontal, pues los cargos estéticos acumulan las mayores representatividades de mujeres, mientras que los cargos tecnológicos, creativos y de liderazgo tienden a aparecer masculinizados.

- En la comparativa histórica sobre representatividad de las mujeres en el sector, obtenemos que en 7 años ha habido un crecimiento de seis puntos porcentuales, de un 26% en 2015 a un 32% en 2021. Se fija, por tanto, una media de crecimiento anual del 1% o, en otras palabras, a este ritmo de crecimiento se llegarán a porcentajes equitativos en el sector del largometraje en 2029.

- En el año 2021, se han alcanzado porcentajes superiores de representatividad de mujeres en 7 de los 12 cargos estudiados. Estos cargos son: Dirección con un 21% de representatividad de directoras y un crecimiento medio del 4%. Guion con un 31% de mujeres al cargo y un crecimiento del 13%. Composición Musical con un 21% y crecimiento del 4%. Dirección de Producción con un 59% de mujeres y un crecimiento del 15%. Dirección de Fotografía con un 16% de fotógrafas y un 7% de crecimiento. Montaje con un 30% de mujeres y un 5% de crecimiento. Dirección Artística con un 60% y crecimiento del 12%. Y Efectos Especiales con un 29% de mujeres y crecimiento medio del 4% en 7 años.

- En el histórico, los cargos feminizados continúan siendo Diseño de vestuario y Maquillaje y Peluquería, aunque su tendencia está en decrecimiento. En concreto, en un -5% en Diseño de vestuario y un -8% en Maquillaje y Peluquería. Son los únicos cargos, junto con producción, que han obtenido una media de crecimiento negativa en el histórico.

Capítulo II

Aspectos económicos y largometrajes españoles liderados por mujeres.

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

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

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

Objetivo 4: Programa IBERMEDIA: Ayudas a la Coproducción y al Desarrollo de largometrajes con perspectiva de género. 2017-2021.

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

OBJETIVO 1:

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

El reconocimiento de costes es un proceso necesario al que se someten los largometrajes que se presentan a las subvenciones estatales. Dicho trámite consiste en presentar una justificación de gastos computables, que se desarrollan y son descritos en 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, o productora, y en base dicha justificación se determina el importe de ayuda a conceder a cada largometraje.

Este proceso de reconocimiento de costes sigue siendo el dato más cercano y oficial identificado al que podemos acceder para conocer las cuantías económicas que suponen los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres. Es decir, seguimos sin poder identificar fuentes o datos que nos permitan medir las brechas económicas presupuestarias, de forma certera, de los largometrajes ya finalizados. En ocasiones el presupuesto final con el que ha contado un largometraje aparece en notas de prensa o declaraciones, pero a través de este medio solo podríamos llegar a una muestra muy pequeña de largometrajes.

Por ello, hablar de costes reconocidos es la única alternativa disponible que, aunque con sus limitaciones, nos permite inferir unos mínimos de desigualdad. Referimos a mínimos de desigualdad porque entendemos que el coste reconocido puede ser, o es, inferior al presupuesto final de una película. En cambio, el presupuesto de la película no puede ser inferior a los costes reconocidos. Los motivos de esta distancia entre cuantías económicas pueden muy diversos, partiendo de la propia conceptualización, descripción y limitaciones que se establecen la Orden, hasta las diferentes situaciones de partida de las empresas productoras.

Esta puede contemplar empresas productoras que justifiquen todo gasto susceptible de ser reconocido y otras que únicamente necesiten una financiación determinada y presente a reconocimiento de costes el equivalente a su demanda o necesidad. O

podemos resaltar también la situación de los largometrajes coproducidos entre diferentes países en cuyo caso solo se presenta el coste relativo a la parte española haciendo que el importe aquí reflejo sea inferior al importe real.

Por todo ello, y asumiendo las limitaciones del propio procedimiento y su posible diferencia respecto al presupuesto real, centramos el objeto de estudio sobre el reconocimiento de costes.

El objetivo por tanto atiende a identificar si existen brechas económicas entre los resultados de reconocimiento de costes de largometrajes dirigidos por mujeres frente aquellos dirigidos por hombres. Y en un segundo lugar, completar el histórico de costes para poder identificar pautas evolutivas entre los costes de los largometrajes según la ocupación de la dirección desde el año 2011.

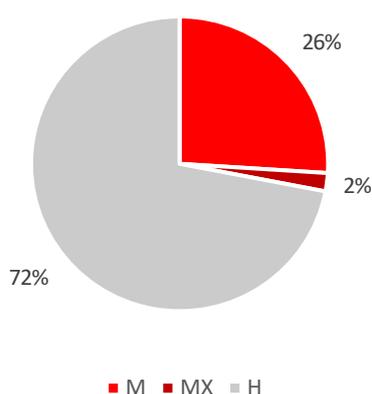
La metodología continúa la línea cuantitativa y la fuente de obtención de datos ha sido el ICAA, sin cuya participación no podríamos abordar dicho objetivo. La limitación muestral es la necesidad y obligatoriedad de acotar el estudio al reconocimiento de costes, y no al presupuesto, y lo que esto supone. Pese a ello no se identifican otras limitaciones, ya que contamos con la totalidad de datos oficiales disponibles hasta el momento respecto al proceso de reconocimiento de costes.

Las características metodológicas son coincidentes con los informes CIMA anteriores, pudiendo así establecer una recogida de datos que conforman un histórico de once años consecutivos y comparables. Los indicadores de las brechas económicas se presentan en importes totales y medios, así como en términos porcentuales de representación de las mismas.

1. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2021.

Según los datos facilitados por el ICAA, durante la anualidad de 2021 se ha reconocido el coste de un total de 54 largometrajes. El 26% de ellos están dirigidos por mujeres, un 2% están dirigidos de manera simultánea por mujeres y hombres y el restante 72% están dirigidos de manera exclusiva por hombres.

Representatividad de largometrajes por modalidad de dirección



Los resultados del reconocimiento de costes de los largometrajes revelan que la brecha, entre aquellos dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres, se sitúa exactamente en un -50%. Es decir, de manera exacta, los largometrajes dirigidos por mujeres trabajan con la mitad de costes que los largometrajes dirigidos por hombres.

La afirmación anterior está basada en los cálculos medios de los costes reconocidos según los tres tipos de ocupación del cargo de dirección: exclusiva de mujeres, mixta y exclusiva de hombres. De esta manera, se ha obtenido que la media de los costes que presentan los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa en 1.036.870,44€, los de dirección mixta en 1.395.881,50€ y los de dirección masculina en 2.077.904,68€.

Como podemos observar los largometrajes dirigidos por hombres mantienen los costes más elevados respecto a las otras dos modalidades de ocupación del cargo. Por ello, si comparamos los largometrajes mixtos con los masculinos, también obtenemos una brecha económica que se sitúa en un -33%.

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

2021	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES
LARGOMETRAJES	54	14	1	39
COSTE TOTAL	96.950.350,08 €	14.516.186,20 €	1.395.881,50 €	81.038.282,38 €
COSTE MEDIO	1.795.376,85 €	1.036.870,44 €	1.395.881,50 €	2.077.904,68 €
DIF (m-h)		-1.041.034,23 €	-682.023,18 €	
% DE DIF		-50%	-33%	

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

Para conocer con más exactitud las características de esta brecha económica se procede a desglosar los datos de los costes según el tipo de género cinematográfico.

Los largometrajes de ficción se establecen como mayoritarios en cuanto a cantidad de producciones sobre muestra obtenida, siendo un 65% de la misma y representando un 87% del total de costes reconocidos.

Respecto a representatividad según tipo de liderazgo tras la dirección, obtenemos que el 14% de ellos están dirigidos por mujeres frente a un 86% de dirección realizada por hombres. En este caso, no se han identificado largometrajes con dirección mixta.

Pasando a los aspectos económicos el coste medio de los 5 largometrajes dirigidos por mujeres se ha situado en 2.216.310,16€ y el de los dirigidos por hombres en 2.440.335,71€. La diferencia entre ambos costes marca una diferencia del -9% en el caso de los dirigidos por mujeres frente a los de dirección masculina.

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

2021	TOTAL	M	MX	HOMBRES
Ficción	35	5	-----	30
%	100%	14%	-----	86%
COSTE TOTAL	84.291.622,00 €	11.081.550,81 €	-----	73.210.071,19 €
COSTE MEDIO	2.408.332,06 €	2.216.310,16 €		2.440.335,71 €
DIF (m-h)		-224.025,54 €		
% DE DIF		-9%		

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

Si pasamos a los largometrajes documentales, obtenemos que estos representan un 33% del total de largometrajes de la muestra y el coste reconocido asignado a los mismos representa un 8% de la respectiva muestra de costes totales.

Se han identificado 18 largometrajes documentales, de los cuales el 50% tienen dirección exclusiva de mujeres, el 11% son de dirección mixta y el 39% de dirección exclusiva de hombres. Los documentales, por tanto, son el único tipo de largometraje que adquieren porcentajes de distribución interpretables en términos equitativos y están, además, bastante alejados porcentualmente de los de Ficción, con sólo un 14% de dirección de mujeres, o Animación donde su valor porcentual toma el valor 0.

Pese a ocupar la representatividad más alta de la muestra según género cinematográfico, los largometrajes dirigidos por mujeres siguen ocupando el último puesto en cuanto a costes. La brecha económica media obtenida es de un -4%, si comparamos con aquellos de dirección masculina, y aumenta hasta un -50% si comparamos con la dirección mixta.

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

2021	TOTAL	M	MX	HOMBRES
Documental	18	9	2	7
	100%	50%	11%	39%
COSTE TOTAL	7.735.953,56	3.434.635,39 €	1.517.233,40 €	2.784.084,77 €
COSTE MEDIO	429.775,20 €	381.626,15 €	758.616,70 €	397.726,40 €
DIF (m-h)		-16.100,24 €		
% DE DIF		-4%		

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

Finalmente, los largometrajes de animación son minoritarios. Se ha identificado únicamente un largometraje cuya dirección es masculina. Con estos datos poco podemos comparar, pero no obstante aprovechemos para prestar atención al coste reconocido del mismo. El coste es de 4.922.774,52€ siendo el coste medio más alto en comparación al coste medio que obteníamos en ficción con un 2.408.332,06€, o en documentales con un 429.775,20€.

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

2021	Total	M	MX	HOMBRES
Animación	1	-----	-----	1
	100%	-----	-----	100%
COSTE TOTAL	4.922.774,52 €	-----	-----	4.922.774,52 €
COSTE MEDIO	4.922.774,52 €	-----	-----	4.922.774,52 €
DIF (m-h)				
% DE DIF				

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

Con estos resultados podemos establecer una relación directa en cuanto a porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y costes medios, en cuyo caso dicha relación apunta a que hay mayor porcentaje de representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres allá donde los costes son inferiores. Claro ejemplo de ello se ha localizado en los documentales, donde los costes medios son inferiores respecto a la ficción o la animación. Además, los largometrajes documentales dirigidos por mujeres llegan a representar un 50% del total de la muestra y la brecha económica, aunque sigue estando, es la menor identificada al comparar con los costes reconocidos por los largometrajes de dirección masculina, en cuyo caso se sitúa en un -4%.

Es decir, la brecha económica apunta además a que esta se acentúa en aquellos tipos de largometrajes donde los costes, de media, asumen importes más elevados. Como reflejo de esto, referimos al ejemplo de los largometrajes de animación, en cuyo caso son el tipo de largometraje con coste medio más alto y donde no encontramos presencia de mujeres tras el cargo de dirección.

2. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2021.

El histórico sobre el estudio de costes incluye datos desde el año 2011, acumulando así 11 años consecutivos. Sobre estos 11 años, el primer resultado a destacar es que, en todos ellos, se reflejan brechas económicas de género. Es decir, en el 100% de los años estudiados los largometrajes respaldados por mujeres tras la dirección presentan costes

inferiores a los de dirección realizada por hombres. O, en otras palabras, los largometrajes dirigidos por hombres cuentan con costes superiores a los dirigidos por mujeres año tras año.

Tabla 23. Datos desagregados por sexo años y coste medio:2011-2021

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

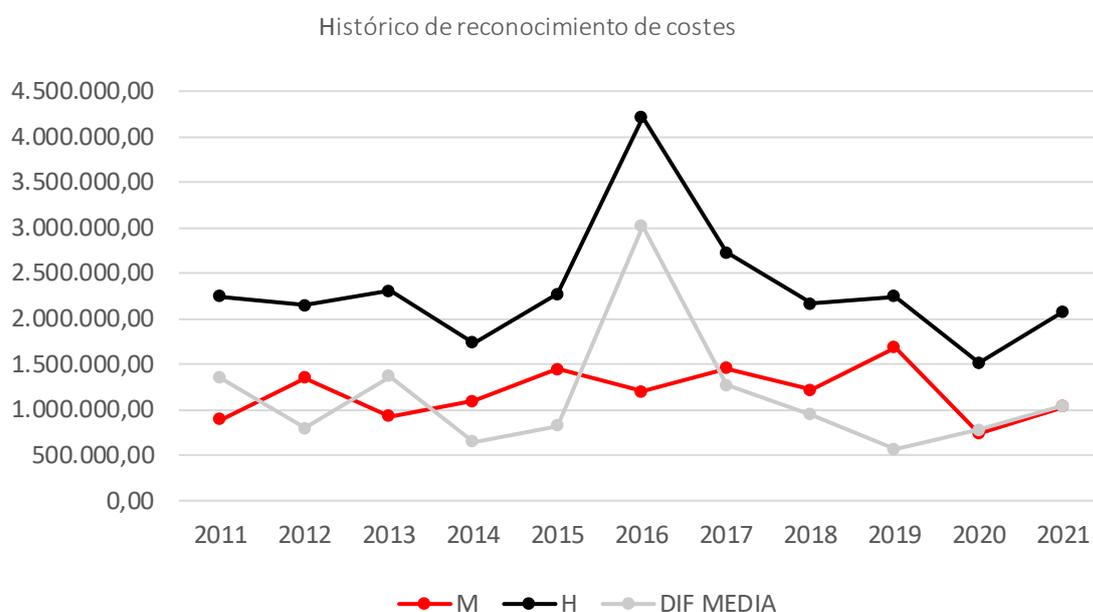
CM	2016	2017	2018	2019	2020	2021
H	4.212.3044,09€	2.726.604,36€	2.160.390,40€	2.247.557,10€	1.515.517,18 €	2.077.904,68€
M	1.196.851,53€	1.452.625,14€	1.104.411,22 €	1.667.669,49 €	738.398,07€	1.036.870,44€
DIF	3.015.492,56€	1.273.979,21€	1.055.979,18€	579.887,61 €	777.119,11 €	1.041.034,23€
%DIF	-72%	-47%	-49%	-26%	-51%	-50%

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

Las brechas obtenidas presentan algunas oscilaciones según los años estudiados, pero otro dato que podemos extraer es que, en cinco de los 11 años, dicha brecha económica ha puntuado en una diferencia del 50% o superior a dicho porcentaje. O lo que es lo mismo, en el 47% de los años del histórico, el coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres ha supuesto la mitad, o menos de la mitad, del coste de aquellos que están dirigidos por hombres. La brecha más notoria se identifica en 2016 donde esta llegó a ocupar una diferencia del -72%. En contrapartida, en 2019 encontramos la brecha más reducida, del -26%, coincidiendo con el año en el que el coste medio de largometrajes dirigidos por mujeres ha sido el más elevado del histórico.

Por otra parte, visualizando todos los resultados puntuados en el histórico, podemos identificar como únicamente en una ocasión los importes máximos obtenidos por los largometrajes dirigidos por mujeres han superado los mínimos históricos obtenidos por los largometrajes de dirección masculina. Específicamente, la máxima obtenida por las películas dirigidas por mujeres se ubica en 2019, con un coste de 1.667.669,49€, frente a la mínima de 1.515.517,18€ obtenida en 2020 por las películas dirigidas por hombres. La

diferencia entre ambos costes, además, implicaría una brecha económica mínima, del 9%, en comparación con el resto de brechas económicas de género obtenidas en el histórico.



Este dato implica que los costes con los que trabajan los largometrajes dirigidos por mujeres no llegan, prácticamente, a superar los importes mínimos con los que han trabajado los largometrajes dirigidos por hombres en estos 11 años.

Finalmente, cabe señalar un crecimiento del 14% si comparamos los costes de los largometrajes dirigidos por mujeres del último año respecto al año inicial, pero si atendemos a la tasa media de crecimiento respecto a todos los años estudiados el resultado es un promedio del crecimiento del 9%. En el caso de los largometrajes dirigidos por hombres la tasa de crecimiento respecto al año inicial es negativa, de un -8% pero, la tasa media de crecimiento resulta del 5%. Aunque este crecimiento medio de los largometrajes dirigidos por hombres sea algo inferior al de los dirigidos por mujeres, hace que se mantenga la brecha activa, por lo que llevará más tiempo reducir ese -50% de brecha económica.

No obstante, recordamos la importancia y condicionamiento, respecto a la brecha económica, que supone que los títulos dirigidos por mujeres se encuentren en los géneros cinematográficos donde son menores los importes medios manejados, es decir en documentales.

OBJETIVO 2

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

El **objetivo** principal de este apartado es conocer la representatividad de títulos liderados por mujeres que son subvencionados a través de las principales líneas de ayuda estatal. A parte de conocer la presencia de mujeres tras los largometrajes subvencionados, nos interesa identificar si existen brechas económicas de género al respecto. De igual manera, en un segundo objetivo se atiende al abordaje comparativo e histórico por el cual se nos permite conocer como están evolucionando estas dos cuestiones, representatividad y brechas, desde la convocatoria de 2018 hasta la convocatoria de 2021.

La **metodología** continúa en la línea cuantitativa y de cálculo de representatividades, brechas y porcentajes de representatividad. En concreto, los datos van a aludir a la brecha económica de género, por lo que se procede siempre a calcular los importes obtenidos por los largometrajes liderados por las mujeres menos los obtenidos por aquellos con liderazgo de hombres. De esta manera, cuando el cálculo resulte negativo aludiremos a la identificación de una brecha económica de género y cuando el resultado aparezca en positivo aludiremos a una brecha inversa, lo cual referirá a que los importes obtenidos por los largometrajes liderados por mujeres son superiores a los resultados obtenidos por los liderados por hombres.

La acotación de la muestra pasa por estudiar las líneas de subvención de las ayudas generales y las ayudas selectivas. Y, además, estudiar las representatividades y brechas en función a la ocupación de los cargos de dirección, guion y producción. Finalmente, la fuente de datos sobre la que nos apoyamos en 2021, pero también en los años anteriores, es el ICAA. Sin el compromiso y cooperación por parte de dicho organismo sería más dificultoso y limitante poder abordar el objetivo planteado.

1. Resultados y análisis sobre las ayudas al cine 2021

En los datos globales, aquellos que incluyen el sumatorio de ambas líneas de ayudas, obtenemos que se han presentado a ellas un total de 389 largometrajes, de los cuales se han terminado subvencionado 92.

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

Nº	DIRECCIÓN							GUION						PRODUCCIÓN							
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	389	134	11	244	34%	3%	63%	389	148	70	171	38%	18%	44%	337	251	3	83	74%	1%	25%
CONC	92	40	2	50	43%	2%	54%	92	25	17	50	27%	18%	54%	77	64	2	11	83%	3%	14%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

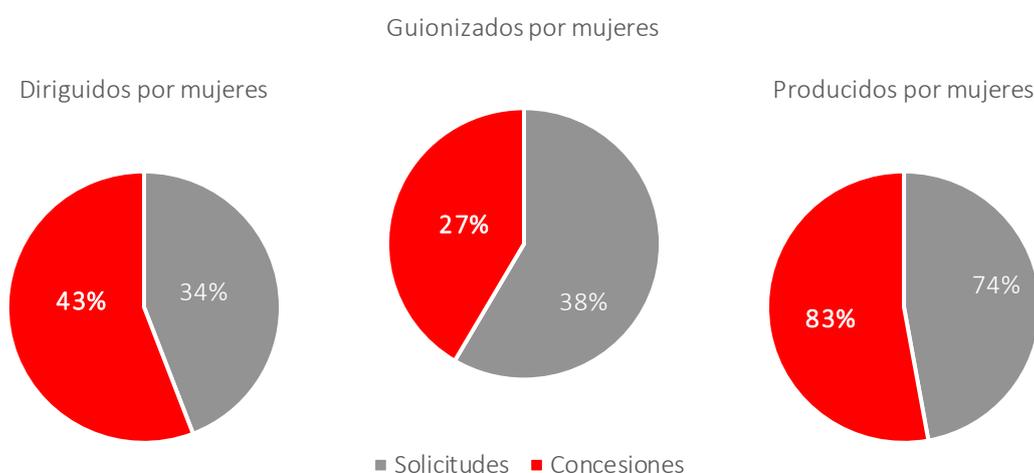
Como podemos comprobar el porcentaje de representatividad de los títulos dirigidos por mujeres es más elevado en aquellos que reciben la subvención, que en el momento de las solicitudes. En el momento de las solicitudes, los datos desagregados por sexo apuntan a que el 34% de los largometrajes están dirigidos por mujeres, un 3% son de dirección mixta y un 63% de dirección ocupada por hombres. Continuando con este mismo cargo, y pasando a los largometrajes que han terminado obteniendo la subvención, las representatividades según modalidad de ocupar el cargo de dirección se distribuye en un 43% de largometrajes dirigidos por mujeres, 2% de dirección mixta y 54% dirigidos por hombres.

Es importante señalar que estos porcentajes llegan a establecerse en intervalos equitativos según la disposición de la Ley de Igualdad, entre un 40% y un 60%. Con ello entendemos que ambos liderazgos llegan en igualdad de oportunidades. No obstante, para que esta afirmación sea completa habrá que cumplir también con una distribución económica equitativa.

Continuando con la diferenciación según la ocupación del cargo de guion, la representatividad en el momento de la solicitud se distribuye en un 38% de largometrajes

escritos por mujeres, un 18% coguionizados entre ambos sexos y 44% guionizados por hombres. En los largometrajes subvencionados la representatividad pasa a ser de un 27% de largometrajes guionizados por mujeres, un 18% mixtos y un 54% escritos por hombres.

En este cargo, nos encontremos ante el caso contrario que el encontrado con los resultados en dirección. Sobre los largometrajes guionizados por mujeres identificamos un descenso de 11 puntos porcentuales al pasar de largometrajes en solicitud a los que finalmente obtienen la subvención. Solo obtendríamos que la ayuda se reparte de manera equitativa entre mujeres y hombres si uniéramos las representatividades de aquellos que han contado con mujeres tras el cargo. Es decir, sumando los de guion exclusivo de mujeres y guion mixto obtendríamos que un 46% de representatividad en aquellos largometrajes con participación de mujeres tras el cargo.



En el caso de los resultados según el cargo de producción, en la columna que apunta al total de largometrajes computados, podemos observar que no coincide con el resto de largometrajes anotados en los casos anteriores. La razón de ello es que, sobre estos casos, no se han recibido la totalidad de los datos y, es por ello, que únicamente se exponen los resultados de los largometrajes de los cuales sí recibimos datos.

En el momento de solicitud se han recibido datos sobre 337 largometrajes y en los seleccionados, datos sobre 77 largometrajes. Sobre los datos disponibles se ha obtenido que el 75% de los largometrajes que solicitaron la ayuda están producidos de manera exclusiva por mujeres, un 1% están coproducidos por ambos sexos y un 25% por

hombres. En el momento de concesión la distribución atiende a un 83% de producción de mujeres, un 3% mixta y un 14% de hombres. De nuevo, encontramos mayores porcentajes de representatividad de liderazgo de mujeres en el momento de la concesión frente a la solicitud.

No obstante, la representatividad de títulos producidos por mujeres, independientemente del momento de solicitud o concesión, refleja una sobrefeminización del cargo que no coincide con otros resultados sobre el estudio de la ocupación del mismo. Es decir, en los resultados obtenidos en el capítulo I de este informe, relativos a la representatividad de mujeres y hombres por cargo, concluimos que la producción es un cargo masculinizado, con una representatividad de mujeres del 26% frente a un 74%. A esta conclusión no solo se llega en 2021, ya que, desde 2015, el porcentaje máximo obtenido por las profesionales tras el cargo de producción ha sido de un 32% de representatividad.

Esta disparidad tan elevada entre unos porcentajes de ocupación y otros, han de poner el énfasis en la necesidad de realizar una revisión en profundidad, un estudio exhaustivo, que determine los motivos que está ocasionando la aparición de sobrerrepresentatividad de títulos producidos por mujeres en las ayudas públicas. Y, en base a dichos resultados, tomar las medidas si fuese necesario.

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

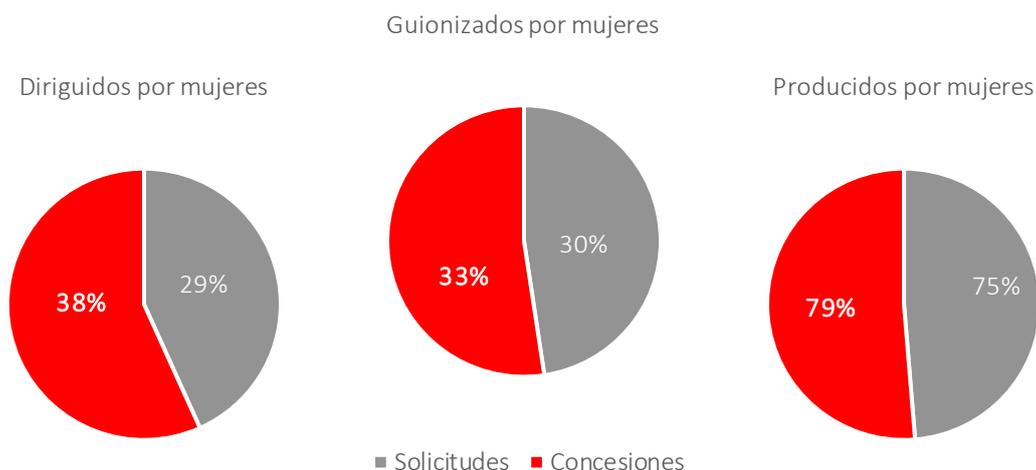
Comenzamos estudiando las ayudas generales y obtenemos que, en el año 2021, se han presentado 70 largometrajes de los cuales han obtenido la subvención 45. Sobre los datos de representatividad según la ocupación de la dirección, la distribución en el momento de la solicitud apunta a un 29% de dirección femenina frente a un 71% de dirección masculina. Al pasar al momento de los largometrajes seleccionados, la representatividad obtenida es de un 38% de largometrajes dirigidos por mujeres frente a un 62% de dirección masculina. La representatividad de los largometrajes liderados por mujeres tras la dirección aumenta, de un momento a otro, en 9 puntos porcentuales.

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

Nº	DIRECCIÓN							GUION							PRODUCCIÓN						
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	70	20	0	50	29%	0%	71%	70	21	12	37	30%	17%	53%	53	40	3	10	75%	6%	19%
CONC	45	17	0	28	38%	0%	62%	45	15	9	21	33%	20%	47%	34	27	2	5	79%	6%	15%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Atendiendo al cargo de guion, la representatividad pasa de un 30% de largometrajes guionizados por mujeres en el momento de la solicitud, a un 33% sobre las concesiones. Aumenta por tanto 3 puntos porcentuales. Los largometrajes de guion mixto pasan de representar un 17% en las solicitudes, a un 20% en las concesiones. De nuevo aumentan 3 puntos porcentuales. La representatividad sobre el cargo ocupado por hombres pasa de un 53% en los seleccionados a un 47% en los seleccionados, en cuyo caso se desciende en 6 puntos porcentuales.



Sobre el cargo de producción la representatividad en el momento de la solicitud apunta a un 81% largometrajes con producción realizada por mujeres, un 6% mixta y un 19% de producción masculina. En el momento de la selección estos porcentajes se traducen en un 79%, 6% y 15% respectivamente.

A continuación, abordaremos las diferencias económicas recibidas por los largometrajes según el tipo de liderazgo tras la ocupación de cada uno de los cargos estudiados. Por ello, los resultados obtenidos se ciñen a los largometrajes que han obtenido la ayuda.

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

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	45	17	-----	28	38%	0%	62%
IMPORTE	47.000.000 €	16.944.647 €	-----	30.055.353,50 €	36%	0%	64%
MEDIA	1.044.444 €	996.744 €		1.073.405 €			
DIFERENCIA		-76.662 €			-7%		

Guion	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	45	15	9	21	33%	20%	47%
IMPORTE	47.000.000 €	15.474.711 €	9.269.935,50 €	22.255.353,50 €	33%	20%	47%
MEDIA	1.044.444 €	1.031.647 €	1.029.993 €	1.059.779 €			
DIFERENCIA		-28.131 €			-3%		

Producción	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
AYUDAS	34	27	2	5	79%	6%	15%
IMPORTE	35.600.000 €	28.920.289,50 €	1.674.711,00 €	5.004.999,50 €	81%	5%	14%
MEDIA	1.047.059 €	1.071.122 €	837.356 €	1.001.000 €			
DIFERENCIA		70.122 €			7%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En las diferencias encontradas trabajando con los datos según la ocupación del cargo de dirección, obtenemos que, entre las ayudas a los largometrajes dirigidos por mujeres y a los dirigidos por hombres, hay una diferencia media de -76.662 €. Esta cifra representa una diferencia porcentual, una brecha económica, del -7%. Es decir, los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido, de media, un 7% menos de cuantía económica que los dirigidos por hombres.

Esta diferencia económica se reduce a un -3% si los cálculos los realizamos comparando los largometrajes guionizados por mujeres frente a los guionizados por hombres. Es decir, en este caso la diferencia media entre un largometraje y otro es de -28.131€ siendo menor en el caso de los guionizados por mujeres.

Los resultados según la ocupación del cargo de producción muestran el único caso en que obtenemos una brecha invertida en las ayudas generales. Esta brecha apunta a ser de un 7% superior en el caso de los largometrajes producidos por mujeres frente a los producidos por hombres.

1.2. Ayudas Selectivas y la representatividad de largometrajes liderados por mujeres.

A las ayudas selectivas se han presentado un total de 319 largometrajes de los cuales han sido subvencionados 47.

Comenzando por el cargo de dirección, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 36% en el momento de las solicitudes y pasan a representar un 51% en las concesiones. La dirección mixta pasa de un 3% a un 4% en la selección y, finalmente, los dirigidos por hombres pasan de un 61% a un 45% respectivamente. Observamos pues cómo los títulos dirigidos por mujeres aumentan 15 puntos porcentuales su representatividad en el momento de la concesión, llegando así a establecerse en representatividades equitativas entre mujeres y hombres.

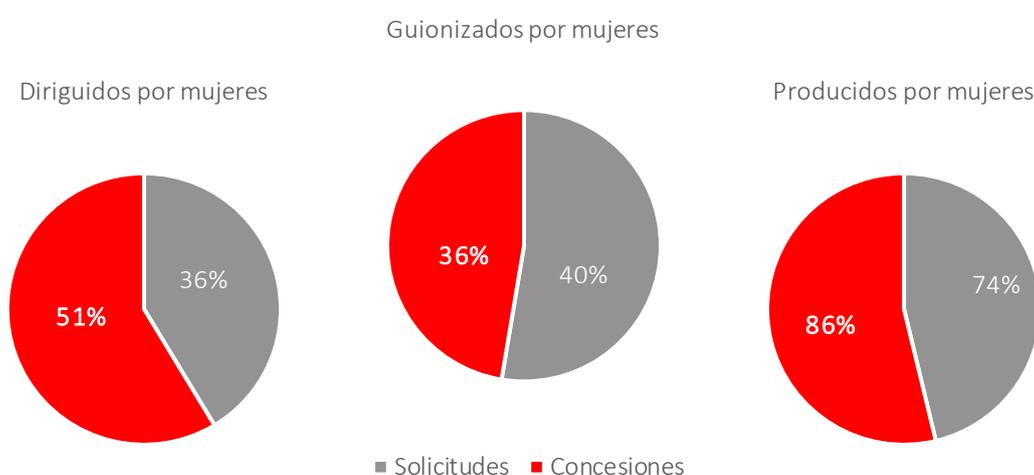
Tabla 27 Ayudas selectivas por sexo: solicitudes y concesiones por tipos de liderazgo en los principales cargos.

Nº	DIRECCIÓN							GUIÓN							PRODUCCIÓN						
	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%	T	M	MX	H	M%	MX%	H%
SOLIC	319	114	11	194	36%	3%	61%	319	127	58	134	40%	18%	42%	284	211	0	73	74%	0%	26%
CONC	47	24	2	21	51%	4%	45%	47	17	11	19	36%	23%	40%	43	37	0	6	86%	0%	14%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Sobre la ocupación del guion, obtenemos que los títulos liderados por mujeres han descendido 4 puntos, pasado de representar un 40% en las solicitudes a un 36% en las concesiones. Por la parte del guion mixto la representatividad ha pasado del 18% en las solicitudes a un 23% en concesión y en el caso del cargo ocupado por hombres, estos largometrajes han pasado de representar de un 42% a un 40% en las concesiones.

De nuevo, sobre las ayudas selectivas se han recibido datos sobre el cargo de producción en 284 de los largometrajes solicitados y sobre 44 que han obtenido concesión. Sobre estos datos, el 74% de los largometrajes que realizaron las solicitudes estaban producidos por mujeres, y un 26% por hombres. La representatividad pasa a ser de un 86% y 14% sobre los largometrajes seleccionados y respectivamente.



Pasando a los datos económicos, obtenemos una brecha económica negativa para los largometrajes dirigidos por mujeres. En dicho caso, la brecha se sitúa en un -6% respecto a la ayuda recibida por aquellos largometrajes dirigidos por hombres.

Sobre la ocupación del guion la brecha en este caso se posiciona inversa. Es decir, los largometrajes guionizados por hombres han recibido, de media, un 12% menos que los largometrajes guionizados por mujeres. La brecha se reduce hasta un 3% en los resultados de la ocupación del cargo de producción.

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

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
AYUDAS	47	24	2	21	51%	4%	45%
IMPORTE	15.000.000,00€	7.618.287,43€	274.247,40€	7.107.465,17€	51%	2%	47%
MEDIA	319.149€	317.429€	137.124€	338.451€			
DIFERENCIA		-21.022€			-6%		

Guion	T	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
AYUDAS	47	17	11	19	36%	23%	40%
IMPORTE	15.000.000€	6.335.102,67€	2.419.061,86€	6.245.835,47€	42%	16%	42%
MEDIA	319.149 €	372.653€	219.915€	328.728€			
DIFERENCIA		43.925€			12%		

Producción	T	M	M-H	H	M%	M-H%	H%
AYUDAS	43	37	-----	6	86%	0%	14%
IMPORTE	14.077.738,71€	12.169.760,16€	-----	1.907.978,55€	86%	0%	14%
MEDIA	327.389€	328.912€	-----	317.996€			
DIFERENCIA		10.916€			3%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA

A modo de breve resumen, comparando las ayudas generales frente a las selectivas en cuanto a representatividad de largometrajes liderados por mujeres y brechas económicas, concluimos lo siguiente. Se identifica mayor representatividad de títulos liderados por mujeres en las ayudas selectivas donde además las brechas económicas tienen a ser inferiores a las identificadas en las ayudas generales. En otras palabras, hay menor representatividad de mujeres en las ayudas generales y las brechas identificadas en estas son superiores a las obtenidas en las ayudas selectivas. Es decir, hay menos mujeres en el tipo de ayuda donde se identifica un suelo económico para aplicar, en 1.300.000€, y donde las cantidades obtenidas en dicha ayuda son superiores a las que se pueden obtener en las ayudas selectivas.

2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018 - 2021

En el histórico de las ayudas estatales a estudio contamos con un intervalo temporal de cuatro años, comenzando en 2018 y llegando hasta la convocatoria de 2021. En términos generales, es decir, contando con el sumatorio de las ayudas generales y las selectivas, podemos ir observando cómo ha ido cambiando el número total de producciones, los presupuestos destinados por año y las medias orientativas por largometraje subvencionado.

En base al número de largometrajes ayudados, observamos cómo la norma marca una tendencia de crecimiento, a excepción del año 2020 coincidiendo con el contexto de crisis sanitaria ocasionada por el covid-19 en España. Partimos en 2018 de 84 películas subvencionadas, pasando a 88 en 2019 y a 92 en 2021, pero como señalábamos en 2020 el dato cae a 76 largometrajes. No obstante, la caída en número de largometrajes subvencionados en 2020 no ha ido acompañado de un descenso en la dotación presupuestaria, ya que la partida aumenta respecto al año anterior y se sitúa en un 51.900.000€. Si nos centramos en los datos económicos, la dotación presupuestaria y el cálculo del importe medio por largometraje, los resultados suelen ser identificados en 2019, con una dotación total de 43.460.900€ que resulta de media 493.873,86€.

Tabla 29. Líneas de ayudas por años y datos totales. Nº de largometrajes subvencionados, presupuesto total y de las ayudas concedidas y presupuesto medio.

	2018			2019			2020			2021		
	Nº	PRESUP.	MEDIA	Nº	PRESUP.	MEDIA	Nº	PRESUP.	MEDIA	Nº	PRESUP.	MEDIA
A.G	37	43.600.000€	1.178.378,38€	46	35.000.000€	760.869,57€	35	40.000.000€	1.142.857€	45	47.000.000€	1.044.444€
A.S	47	8.618.600€	183.374€	42	8.460.900€	201.450€	41	11.900.000€	290.243,90€	47	15.000.000€	319.149€
T	84	52.218.600€	621.650,00€	88	43.460.900€	493.873,86€	76	51.900.000€	682.894,74€	92	62.000.000€	1.363.593€

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Quizás, lo relevante a destacar en este punto son las cantidades totales invertidas por el estado, ya que las medias por largometraje van a estar condicionadas por el tipo de ayudas, general o selectiva, sumadas en estos datos. Por ello nos quedamos con la lectura que señala principalmente que, en estos cuatro años, 2021 es el año con mayor partida presupuestaria, 62.000.000€, y con cuya cantidad se han llegado a apoyar, también, el mayor número de producciones del histórico, 92 largometrajes en concreto.

Por detrás de este dato, obtendríamos que en 2018 se partía de cantidades superiores a las posteriormente destinadas en 2019 y 2020. En 2018 se invirtió 52.218.600€ apoyando a un total de 84 largometrajes. En 2019 se invirtió menos dinero que en 2018 y se apoyaron, en cambio, más películas, 88 largometrajes con 43.460.900€. De ahí a que la media general por largometraje se situó por debajo del resto de los años.

En 2020 hay una recuperación en presupuesto respecto al año 2019 y se destinan 51.900.000€, con cuya cantidad se apoya a 76 largometrajes. Aunque este año se situó el

menor número de producciones subvencionadas, esto hace también que la media general por largometraje suba respecto a los años anteriores porque el presupuesto se ha recuperado y repartido con menor número de producciones.

Comenzando con los datos desagregados, pasamos a presentar los resultados de distribución de los títulos subvencionados que cuentan con mujeres tras los principales cargos en dirección, guion y producción. Referimos a que cuentan con mujeres o que están participados por estas porque en este dato se refiere, tanto a los largometrajes con liderazgo exclusivo de mujeres como de liderazgo mixto.

Tabla 30. Líneas de ayuda por cargo y año. Porcentaje de representatividad de largometrajes participados por mujeres.

	2018			2019			2020			2021		
	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS	AY. G	AY. S	AY. GYS
DIRECCIÓN	13%	44%	29%	17%	36%	27%	34%	46%	41%	38%	55%	47%
GUION	25%	46%	36%	32%	36%	28%	51%	59%	55%	53%	60%	57%
PRODUCCIÓN	92%	58%	72%	94%	64%	78%	72%	100%	84%	79%	86%	72%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Los títulos con dirección participada por mujeres han pasado de ocupar un 29% del total o un 27%, en 2018 y 2019, a un 41% y 47% en 2020 y 2021. Durante dos años consecutivos, se ha alcanzado o conseguido que la distribución de títulos que han contado con la participación de directoras y los de dirección exclusiva de hombres, entren dentro de intervalos de distribución equitativa (40%-60% como expresa la ley de igualdad). Esta conclusión se repite si observamos los títulos guionizados con participación de mujeres en los diferentes años. En los dos primeros años estudiados la representatividad de estos es de un 36% y un 28% respectivamente, frente al 55% y 57% alcanzados en 2020 y 2021.

1.1. Comparativa desagregadas por tipo de ayuda: general y selectiva.

A continuación, se procede a presentar los datos diferenciados por tipo de ayuda: generales y selectivas. Para ello, se presentan tanto los datos de distribución como las brechas económicas obtenidas del cálculo de los largometrajes liderados por mujeres frente a los liderados por hombres.

Es importante señalar que, a continuación, pasamos a exponer y referir de manera exclusiva a los porcentajes de ocupación de liderazgo de mujeres en dirección, guion y producción, y a calcular la brecha económica entre este tipo de liderazgo frente al análogo masculino. Es decir, seleccionamos únicamente a los títulos liderados en exclusiva por mujeres, prescindiendo de la categoría cargo compartido, para poder aplicar el mismo criterio de comparación entre categorías análogas de liderazgo y conocer así las brechas de representatividad y de distribución económica.

Tabla 31. Líneas de ayudas generales y selectivas por cargo y año. Porcentajes de representatividad.

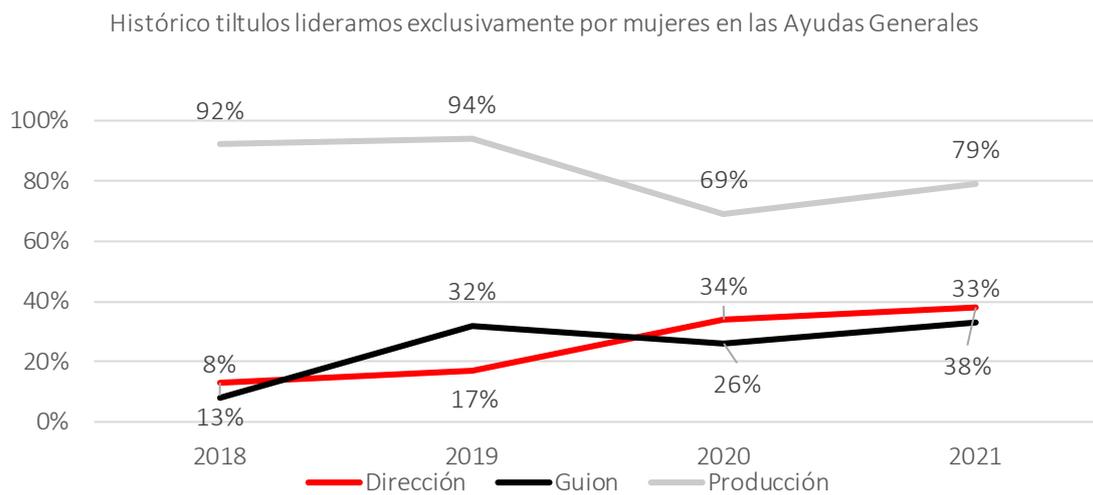
	AYUDA GENERAL								AYUDA SELECTIVA							
	2018		2019		2020		2021		2018		2019		2020		2021	
	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€	%M	%€
DIRECCIÓN	13%	-17%	17%	3%	34%	5%	38%	-7%	23%	9%	36%	5%	44%	0%	51%	-6%
GUIÓN	8%	-23%	32%	-4%	26%	3%	33%	-3%	38%	6%	36%	-27%	41%	1%	36%	12%
PRODUCCIÓN	92%	----	94%	-3%	69%	-5%	79%	7%	45%	20%	64%	5%	96%	-45%	86%	3%

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Comenzando con las ayudas generales y el cargo de dirección, obtenemos que el porcentaje de títulos liderados en exclusiva por mujeres ha pasado de representar un 13%, en 2018, a un 38% en 2020. Identificamos en estos cuatro años un aumento progresivo en representatividad, pero en cambio las brechas económicas no han seguido la misma tendencia de mejora. Por una parte, sí es cierto que, sobre el año de inicio, 2018, frente al final, 2021, la brecha se ha reducido de un -17% a un 7%, pero el dato negativo es que las brechas se habían invertido en 2019 y 2020 llegando a ser positivas en un 3% y un 5% respectivamente.

Sobre al cargo de guion en las ayudas generales, 2021 también se presenta como el año con mayor porcentaje de títulos liderados en exclusiva por mujeres llegando a representar un 33%. Respecto a las brechas económicas resaltar que únicamente se obtuvo una brecha inversa en 2020, pero sigue siendo una lectura positiva que la brecha económica de género se haya reducido de un -23% en 2018, a un -3% en 2021.

Sobre la producción, obtenemos datos que apuntan a un cargo con sobrerrepresentación de liderazgo femenina, año tras año. En este caso, la lectura sobre el descenso en la representatividad, desde una máxima de 94% en 2019 a un 69% en 2020 o un 79% en 2021, sería interpretada en términos positivos. No obstante, consideramos, como ya se ha señalado anteriormente, que los resultados obtenidos bajo este cargo han de ser cuestionados o interpretados con precaución, ya que es posible que no estén reflejando la realidad de las mujeres productoras. Finalmente, sobre la brecha económica, esta ha ido en aumento hasta tornar positiva, en un 7% en 2021.

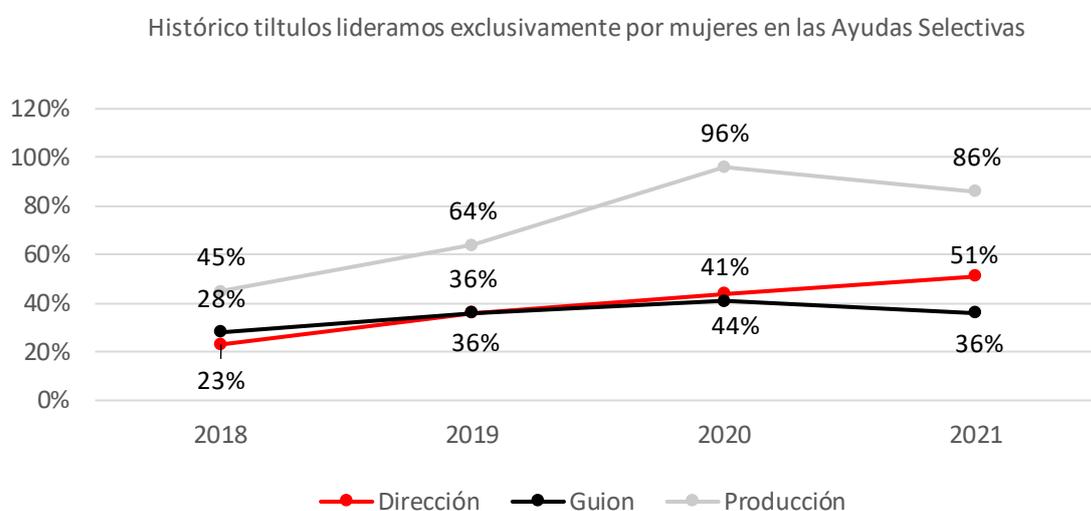


Pasando al apartado de las ayudas selectivas obtenemos que, sobre el cargo de dirección, los largometrajes con ocupación exclusiva de mujeres han aumentado progresivamente hasta situarse en porcentajes equitativos respecto a la distribución en base al sexo. Estos han pasado de representar un 23% en 2018, o un 36% en 2019, a un 44% en 2020 y un 51% en 2021. No obstante, mientras que la representatividad de títulos dirigidos por mujeres ha ido en aumento, las brechas económicas han pasado de ser positivas a tornar negativas en 2021.

Comenzábamos el histórico con una brecha positiva del 9% que desciende a un 5% en 2019. En 2020, la brecha se anula llegando a recibir importes similares independientemente del tipo de liderazgo. Es decir, durante los primeros años la brecha económica se reduce hasta llegar a un reparto económico igualitario. No obstante, en 2021 dicha brecha reaparece hasta situarse en la obtención de importes inferiores, en un -6%, que repercute sobre aquellos largometrajes de dirección ocupada por mujeres.

Sobre el cargo de guion en las ayudas selectivas, los datos de representatividad de títulos liderados por mujeres han experimentado mayor oscilación. Dicha representatividad parte de un 38% en 2018, descendiendo dos puntos porcentuales hasta un 36% en 2019, llegando a un valor techo de 44% en 2020 y, finalmente, descendiendo hasta un 36% en 2021. Es decir, en el último año estudiado se han obtenido datos de mínimos respecto a los años anteriores.

En cuanto a la brecha económica sobre el guion, el único año con resultados de brecha negativa ha sido 2019, en cuyo año coincide con porcentajes de mínimo de representatividad. El resto de los años dicha brecha ha sido positiva para los títulos liderados por mujeres y ha aumentado hasta llegar a duplicarse, ya que partíamos de una brecha del 6% en 2018 y en 2021 dicho porcentaje de representatividad de brecha a alcanzado el 12%.



Sobre el cargo de producción, encontramos que la representatividad de títulos liderados por mujeres ha ido aumentando desde 2018, donde representaban un 45%, hasta un 86% en 2021. No obstante, la representatividad más alta data de 2020 donde llega a puntuar un 96% y donde coincide, además, el único resultado de brecha económica de género sobre este cargo, con un -45%. Sobre el resto de los años, la brecha ha resultado inversa y ha ido en decreciendo, desde un 20% obtenido en el año inicial a un 3% en 2021.

1.2. Comparativa entre resultados de ambas ayudas y desarrollo del baremo relativo a la igualdad.

Si realizamos un breve resumen y comparativa sobre los dos tipos de ayudas, podemos extraer que, en términos generales, ambas coinciden en el aumento progresivo de títulos liderados por mujeres y cuyas brechas económicas respecto a los largometrajes liderados por hombres han ido reduciéndose también a lo largo de estos años. Por esta cuestión, parece relevante hacer una mención a cómo ha ido evolucionado el baremo por el que se puntuó el fomento de la igualdad en ambas convocatorias de ayudas. Tras este breve estudio, se ha comprobado que dicho baremo se ha ido cambiando, ampliando y afinando en estos 4 años.

Concretamente, en 2018 en las ayudas generales, el baremo para el fomento de la igualdad constaba de un total de 7 puntos respecto a los 35 enmarcados dentro del apartado de impacto socioeconómico y de inversión e innovación, representando un 20%, y todo ello, respecto a un total de 100 puntos del baremo de las ayudas generales, lo cual supone un 7% del total. En las ayudas selectivas, organizadas por fases, la proporción del baremo aplicado en la primera fase era de 5 puntos respecto a los 22 del apartado de impacto socioeconómico y de inversión e innovación (23%), o respecto al total de 50 que conforman dicha primera fase (10%). No obstante, la proporción frente al total de criterios a puntuar en las ayudas selectiva, englobando todas las fases de valoración, es de un 5%.

En esta convocatoria, independientemente de línea general o selectiva, se puntuó de la siguiente manera respetando los máximos referentes a cada convocatoria (5 en selectivas y 7 respecto a generales): Dirección: 3 puntos. Guion: 2 puntos. Producción ejecutiva: 2 puntos. Y con 2 puntos si el 40%, al menos, del total de profesionales que ocupen los siguientes puestos: Composición de música (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, eran mujeres. En ambas líneas se incluía también que “en caso de coparticipación masculina, la puntuación será proporcional a la cantidad de mujeres siempre que todos los copartícipes tengan el mismo nivel de responsabilidad lo que deberá reflejarse en los títulos de crédito”.

En la convocatoria de 2019, los campos que conformaron el apartado de fomento para la igualdad fueron los mismos, pero además se incluyó 1 punto específico para los largometrajes liderados exclusivamente por mujeres tanto en dirección como en guion, punto que era acumulable a los ya obtenidos por dirección y guion. En el caso de las ayudas generales, el baremo para el fomento de la igualdad llegó a representar un 30%, 8 puntos de 27, respecto al apartado al impacto socioeconómico y de inversión e innovación y un 8% del total, con 8 puntos de 100. En el caso de las ayudas selectivas, la proporción fue de 6 puntos sobre los 24 del apartado de impacto socioeconómico y de inversión e innovación, representando un 25%, de 6 sobre 50, representando un 12% sobre el baremo de la primera fase y de un 6% frente al cómputo del proceso completo de baremación.

En la convocatoria de 2020, encontramos como diferencia respecto al año anterior los puntos y el listado de los puestos de responsabilidad, sin contar con dirección, guion y producción donde sí coinciden con convocatorias anteriores. En este caso se puntúa con un máximo de 3 puntos cuando haya ocupación de mujeres en, al menos, en 4 de los cargos de máxima responsabilidad diferenciando un listado general, con 10 cargos, y un listado de 12 cargos específico para la animación. En las ayudas generales el baremo para el fomento de la igualdad representa, al igual que el año anterior, un 22% respecto al apartado concreto (8 puntos de 37 a obtener) y un 8% respecto al total (8 puntos sobre 100). En las ayudas selectivas, los porcentajes aumentan respecto al año anterior, pasan a alcanzar un 29% respecto al baremo concreto de impacto socioeconómico y de inversión e innovación, un 14% respecto al total de puntos baremados en la primera fase y una proporción de 7% respecto a la valoración final.

En la convocatoria de 2021, la diferencia observada refiere a que “para obtener puntuación por la presencia de mujeres en cada uno de los puestos detallados en el apartado c) es necesario que la participación en la correspondiente labor o puesto sea exclusivamente femenina, excepto para el 2º (Guion), en el que se permite que haya coparticipación masculina. En ese caso la puntuación será proporcional a la cantidad de mujeres, siempre que todas las personas copartícipes tengan el mismo nivel de responsabilidad, lo que deberá reflejarse en los títulos de crédito. La denominación de los puestos por los que se obtenga puntuación deberá coincidir con la denominación que

se refleje en los títulos de crédito”. En las ayudas selectivas la proporción de este baremo coincide con la convocatoria anterior, pero en el caso de la ayuda general, la proporción se mantiene en un 29% respecto al apartado concreto, pero continua sin moverse de un 14% respecto la puntuación total del baremo.

Por todo ello vemos cómo, en términos generales, la evolución de los baremos está ocasionando, o al menos propiciando, un aumento de representatividad de mujeres tras el liderazgo de los largometrajes ayudados en estas líneas de subvención.

Tabla 32. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico y total del baremo en los dos tipos de ayudas por año.

	Ayuda General				Ayuda Selectiva			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
% sobre el impacto socioeconómico	20%	30%	22%	26%	23%	25%	29%	29%
% sobre el baremo de la primera fase					10%	12%	14%	14%
% sobre el baremo total	7%	8%	8%	8%	5%	6%	7%	7%

Fuente: Publicación en el BOE de las convocatorias de ayudas.

En las ayudas generales, en 2018, partimos de que el baremo representaba un 20% del apartado específico puntuado y dicho año la representatividad de títulos dirigidos por mujeres resultó del 13%. Pasamos al 2019, acentuando el baremo en 10 puntos y la representatividad de títulos asciende a un 17%. Es decir, experimenta un incremento de 4 puntos porcentuales respecto al año anterior. El año 2020 se presenta como la excepción, ya que, aunque el baremo desciende en 8 puntos y la representatividad de largometrajes asciende hasta el 34%. Finalmente, en 2021, el baremo se recupera porcentualmente y representa un 26%, la representatividad de títulos llega a máximas con un 38%.

Sobre las ayudas selectivas identificamos lo mismo. A lo largo de estos años el baremo partía de un 23% en 2018 y ha ido intensificándose hasta situarse en un 29% en 2020 y 2021. En cuanto a las representatividades de títulos dirigidos por mujeres partía de un 23% hasta situarse en un 51%.

Tabla 33. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico y total del baremo en los dos tipos de ayudas por año.

Dirección	Ayuda General				Ayuda Selectiva			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
% Baremo igualdad	20%	30%	22%	26%	23%	25%	29%	29%
% Repres. de largo. Liderados por Mujeres	13%	17%	34%	38%	23%	36%	44%	51%
% Brecha económica	-17%	3%	5%	-7%	9%	5%	0%	-6%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Podemos también comparar entre las dos líneas de ayudas, e identificamos que hay más representatividad de títulos liderados por mujeres en las ayudas selectivas, donde además el baremo específico para el fomento de la igualdad es superior al planteado en las ayudas generales.

Tabla 34. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico y total del baremo en los dos tipos de ayudas por año.

Guion	Ayuda General				Ayuda Selectiva			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
% Baremo igualdad	20%	30%	22%	26%	23%	25%	29%	29%
% Repres. de largo. Liderados por Mujeres	8%	32%	26%	33%	38%	36%	41%	36%
% Brecha económica	-23%	-4%	3%	-3%	6%	-27%	1%	12%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Sobre el caso de la ocupación del guion en las ayudas generales se cumple de manera exacta la relación entre aumento de porcentajes del baremo con aumentos en la representatividad de títulos guionizados por mujeres. Incluso en 2020, donde se experimenta una reducción del baremo respecto al año anterior, desciende también el porcentaje de representatividad de títulos de autoría femenina. En este caso, es sobre las ayudas selectivas donde no se cumple esta regla de manera exacta, pero en términos generales sí se aplica la relación entre mayores baremos y mayores porcentajes de representatividad de títulos liderados por mujeres.

Tabla 35. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico y total del baremo en los dos tipos de ayudas por año.

Producción	Ayuda General				Ayuda Selectiva			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
% Baremo igualdad	20%	30%	22%	26%	23%	25%	29%	29%
% Repres. de largo. Liderados por Mujeres	92%	94%	69%	79%	45%	64%	96%	86%
% Brecha económica	----	-3%	-5%	-7%	20%	5%	-45%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Finalizamos con los resultados de producción, donde también se refleja la intensificación del baremo con un aumento en la representatividad de títulos en ambas líneas de ayuda. Respecto a la brecha económicas en el caso de las ayudas generales y, pese al desarrollo del baremo, aunque resulta porcentualmente baja, ha ido en aumento a lo largo de los años. En el caso de las ayudas selectivas, la brecha se ha ido también reduciendo, con la excepción de 2020 que puntuó con un margen negativo muy alejado de cualquier otro año.

Ante los resultados obtenidos sobre este cargo se concluye la necesidad y pertinencia de un estudio en profundidad, ya que los porcentajes sobre la representatividad de títulos producido por mujeres apuntan a la sobrerrepresentación de estas. Si estos porcentajes reflejaran realidad, el cargo de producción sería un cargo feminizado y no requeriría aparecer en un baremo para el fomento de la igualdad. No obstante, la conclusión que venimos ofreciendo en los informes CIMA anteriores no es este abordaje, sino más bien la posibilidad de que al no ser un cargo con el mismo nivel de reconocimiento de autoría, como sí lo son dirección y guion, pueda estar dando una mayor opción de adaptabilidad, flexibilidad u oportunidad, para quienes solicitan las ayudas.

Volviendo a la comparativa entre los baremos y la representatividad, comentábamos que en las ayudas selectivas se alcanzan resultados más equitativos, tanto en representatividad como en reducción de brechas económicas, y coincide además que el porcentaje del baremo de igualdad, ubicado en el apartado específico sobre el impacto socioeconómico, es superiores a de las ayudas generales.

No obstante, y hay que tener en cuenta también, que la proporción sobre el total de los criterios a valorar a lo largo de todo el proceso de ayuda, es decir incluyendo las

diferentes fases en el caso de las ayudas selectivas, es algo inferior en el caso de las selectivas. La proporción de ocupación del baremo respecto al total del proceso es de un 8% en 2021 en las generales y un 7% sobre las selectivas.

Estas diferencias en la proporción del baremo entre una ayuda y otra, no se considera condicionante único y directo que propicie que haya más mujeres en las ayudas selectivas frente a las generales, pero quizás sea interesante valorarlo como un factor más. Como ya venimos señalando en los informes CIMA anteriores, y reforzando año tras año en el apartado de los costes, esta diferencia puede tener más relación con la propia enunciación de las ayudas y las limitaciones económicas entre unas frente a otras.

En consecuencia, año tras año, obtenemos mayor presencia de títulos liderados por mujeres en las ayudas selectivas que en las generales. De hecho, en las ayudas selectivas se ha conseguido durante dos años consecutivos que la representatividad de títulos de ambos tipos de liderazgo se sitúe en intervalos equitativos, mientras que en las generales dicha representatividad continua por debajo de esta categorización y, por tanto, en términos masculinizados.

Todo ello, parece materializarse en un “cuello de botella” institucionalizado que propicia, que los largometrajes liderados por mujeres continúen aplicando a las ayudas que menores importes exigen para su acceso, pero que también es donde menores son los importes que obtendrán. La lectura inversa señala que las ayudas generales se plantean en unos términos de objetividad, pero que camuflan tras dichos términos una serie de criterios que excluyen, o cuanto menos que dificultan, el acceso de las mujeres a ellas: suelos económicos, diferente manejo de costes y menor ocupación del baremo específico.

OBJETIVO 3

Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.

Continuando con el sistema de ayudas públicas, incluimos a estudio los resultados de las subvenciones otorgadas desde el nivel organizativo territorial de las Comunidades Autónomas. Las subvenciones autonómicas se presentan como otra forma y oportunidad de financiación, generalmente compatibles con las ayudas estatales, que dan posibilidad de desarrollo o producción a los largometrajes españoles.

El objetivo, por tanto, es conocer cuántos de los largometrajes objeto de financiación autonómica están liderados por mujeres y cuántos por hombres, así como identificar si existen brechas económicas en los importes recibidos por unos y otros. Otra variable de interés es conocer los resultados en función de las Comunidades Autónomas que aplican criterios de baremación para el fomento de la igualdad en la ocupación de los puestos laborales frente a las que no. Finalmente, en un segundo apartado, se aborda un histórico referido a estas cuestiones sobre las ayudas autonómicas que comprende desde el año 2019 al 2021.

Metodología y acotación de la muestra: La metodología continúa la línea cuantitativa y, a fin de realizar comparativas entre los diferentes años, se ha tratado de continuar con los mismos criterios muestrales aplicados a los Informes Cima anteriores. No obstante, no ha sido posible debido al descenso de la colaboración por parte de algunas Comunidades Autónomas respecto a años anteriores.

Este factor ha ocasionado que se haya reducido el número de líneas de ayudas incluidas a estudio, debido a la imposibilidad de obtener los datos de interés en otras fuentes. Una de las modificaciones más notorias ha sido la reducción del número de ayudas destinadas al desarrollo de largometrajes, ya que la obtención de datos, como son la ocupación de los principales cargos de liderazgo, es una información no pública o no publicada en la mayoría de los casos. Respecto a las líneas de ayuda destinadas a la producción, también se han podido incluir menos datos que el año anterior y además al no proceder de la

fuente oficial se ha de asumir un mayor margen de error que si hubieran sido facilitados por los canales formales.

No obstante, y pese a estas limitaciones y modificaciones de los criterios incluidos a estudio, continuamos realizando el esfuerzo de identificación de brechas en los márgenes de información abierta y pública, y agradeciendo la colaboración de aquellas comunidades que sí han asumido el esfuerzo de facilitar la información.

En base a las limitaciones descritas, los resultados expuestos en este apartado han de ser interpretados más bien como un intento de acercamiento a la realidad, que como una descripción de la misma.

A continuación, se especifican las líneas de ayuda relativas a las convocatorias de la anualidad 2021 que forman parte del estudio. En la diversidad de estas ayudas, es importante también señalar que cuando se identifican objetivos subvencionables que no atienden a los criterios de largometraje son eliminados, así como cuando estos no cumplen con la finalidad de producción o desarrollo.

LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

ANDALUCÍA	Resolución de la agencia andaluza de instituciones culturales por la que se pone fin al procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de largometrajes en Andalucía, convocado mediante resolución de 30 de abril de 2021 (BOJA núm. 87, de 10 de mayo).
ARAGÓN	RDEN ECD/1417/2021, de 27 de octubre, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual en el año 2021 para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual. / ANEXO II - Ayudas concedidas modalidad producción y postproducción
ASTURIAS	Convocatoria programa de patrocinios de laboral cinemateca para proyectos cinematográficos
CATALUÑA	Relació de les sol·licituds d'ajuts concedides, desestimades i desistides en el marc de la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció de llargmetratges cinematogràfics, publicada mitjançant Resolució CLT/1548/2021, de 18 de maig, (DOGC núm. 8417, 25.5.2021). Relació de les sol·licituds d'ajuts concedides, desestimades i desistides en el marc de la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva,

per a la producció d'obres audiovisuals d'animació, publicada mitjançant Resolució CLT/1449/2021, d'11 de maig, (DOGC núm. 8413, 19.5.21).

- C-LEÓN** BOCyL nº 169 de 1 de septiembre de 2021 se ha publicado el Extracto de la Orden de 27 de agosto de 2021, por la que se convocan subvenciones correspondientes al año 2021, destinadas a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y de ficción, y pilotos de series de animación y de televisión.
- EUSKADI** RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2021, del Viceconsejero de Cultura, por la que se hace pública la relación de ayudas concedidas al amparo de la Orden de 5 de mayo de 2021, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se convoca la concesión de ayudas a la producción audiovisual.
- GALICIA** Resolución de 23 de diciembre de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión, en régimen competitivo, de subvenciones a la producción y coproducción de proyectos audiovisuales de contenido cultural gallego, y convocatoria para el año 2021 (código procedimiento CT207A).
- I. CANARIAS** Convocatoria de subvenciones efectuadas por orden Nº 386/2021 de 22 de junio, destinadas al desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales y la producción de cortometrajes.
- Convocatoria de subvenciones efectuadas por orden Nº 385/2021, de 22 de junio, destinadas a la producción de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales.
- I. BALEARES** Resolución del presidente del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears de 10 de diciembre de 2021 por la que se convocan las subvenciones para apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales para el año 2021
- MADRID** EXTRACTO de la Orden 1193/2021, de 7 de octubre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte por la que se convocan ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en la Comunidad de Madrid en 2021.
- NAVARRA** Resolución 154E/2021, de 30 de julio, del Director General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, por la que se resuelve la convocatoria de la subvención "Generazinema Producción 2021"
- VALENCIA** RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2021, del presidente del Institut Valencià de Cultura, de concesión de ayudas para la producción de obras audiovisuales. [2021/12027]

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

Comenzamos recordando y aludiendo, de nuevo, a la diversidad de las líneas de ayudas y a la dificultad de parte del proceso de obtención de los datos, que hacen que los resultados aquí expuestos dificulten la posibilidad de reflejar una realidad exacta. Por ello, los resultados aquí expuestos no son más que un breve acercamiento y han de tomarse e interpretarse bajo este prisma de aproximación.

Empezamos refiriendo presentando un cuadro resumen donde se facilita información referente a la muestra con la que trabajamos a lo largo de este objetivo. En la siguiente tabla se especifica si la Comunidad Autónoma cuentan con ayudas a la producción o desarrollo de largometrajes (Si/No) y si han facilitado datos, y por tanto estos son de procedencia oficiales (marcando con una X en caso afirmativo).

En las tres últimas columnas, importante sobre todo cuando las Comunidades no han facilitado datos, se hace alusión al número total de largometrajes subvencionados en la convocatoria de 2021, el número de largometrajes de los que se han encontrado datos y el porcentaje de representatividad que supone este último frente al total de largometrajes subvencionados.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	LINEA DE AYUDA		DATOS ESTUDIO		
	Producción y/o desarrollo	Datos oficiales	Datos totales	Datos incluidos	% de datos obtenidos
Andalucía	SI		25	14	56%
Aragón	SI		10	10	100%
Principado de Asturias	NO		2	2	100%
I. Baleares	SI		7	3	43%
I. Canarias	SI	X	13	13	100%
Cantabria	NO				
Castilla-La Mancha	NO				
Castilla y León	SI	X	10	10	100%
Cataluña	SI		46	30	65%
Extremadura	Si		3	2	67%

Galicia	SI		18	10	56%
La Rioja	NO				
C. Madrid	SI	X	11	11	100%
Región de Murcia	NO				
C.F de Navarra	SI	X	20	20	100%
Euskadi	SI		16	14	88%
C. Valenciana	SI		18	12	67%

La primera criba de datos a la que procedemos es a descartar las Comunidades Autónomas que no disponen de subvenciones destinadas a la producción y/o desarrollo de largometrajes. Por ello, a lo largo del objetivo no se procede a reflejar a las Comunidades de Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Murcia y La Rioja. Entran a ser objeto de estudio por tanto un total de 12 Comunidades Autónomas.

La siguiente distinción o agrupación de datos ha sido la de identificar aquellas comunidades que dentro de la convocatoria de subvención han incluido medidas para el fomento de la igualdad. En concreto, que hayan recurrido a la incorporación de un baremo de puntos que incida sobre el fomento de la representatividad de mujeres en la ocupación de cargos de la estructura laboral del sector.

Dentro del grupo de comunidades que no incluyen baremos para el fomento de la igualdad encontramos un total de cuatro: Aragón, Madrid, Valencia y Castilla y León. El grupo de comunidades que si incluyen el baremo ascienden a un total de 8 y estas son: Andalucía, Asturias, Cataluña, Euskadi, Galicia, Navarra, Islas Baleares y Canarias. En términos porcentuales, obtenemos que un 33% de las comunidades no han incorporado el baremo frente a un grupo mayoritario, representando un 67%, que si lo incorporan.

A continuación, procedemos a exponer los resultados referentes porcentaje de representatividad de títulos liderados en exclusiva por mujeres, de liderazgo mixto y de liderazgo exclusivo de hombres, tanto sobre el cargo de dirección como de guion, y los resultados referentes a las brechas económicas. Además, se ha procedido a ordenar las comunidades en los bloques, siendo el primero referido a las comunidades con baremo para el fomento de la igualdad y en el segundo se incorporan los resultados de las que no.

Tabla 36: Muestra de largometrajes 2021, representatividades por CCAA y cargos y brecha económica de género.

	DIRECCION				GUION				BRECHA ECONÓMICA GÉNERO	
	%MD	%MX	%H	T	%MG	%MX	%H	T	D	G
ANDALUCÍA	21%	0%	79%	14	29%	21%	50%	14	-8%	-61%
ASTURIAS	50%	0%	50%	2	50%	0%	50%	2	20%	20%
CATALUÑA	50%	0%	50%	30	40%	10%	40%	30	-9%	-34%
EUSKADI	29%	7%	64%	14	22%	22%	56%	9	28%	-50%
EXTREMADURA	50%	0%	50%	2	100%	0%	0%	2	80%	----
GALICIA	40%	10%	50%	10	40%	0%	60%	10	-35%	-17%
I.BALEARES	0%	33%	67%	3	0%	33%	67%	3	----	----
I.CANARIAS	31%	8%	62%	13	46%	31%	39%	13	-83%	-63%
NAVARRA	35%	0%	65%	20	65%	0%	35%	20	34%	-31%
ARAGÓN	20%	20%	60%	10	20%	10%	70%	10	-9%	21%
C. VALENCIA	25%	0%	75%	12	33%	0%	67%	9	-31%	7%
C.MADRID	27%	0%	73%	11	36%	0%	64%	11	-10%	35%
CASTILLA Y LEÓN	50%	50%	50%	10	17%	0%	83%	6	-20%	4%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En términos generales, y en base a los datos disponibles, podemos observar que las comunidades que sí implementan medidas para reducir las desigualdades entre profesionales del sector tienden a obtener distribuciones porcentuales de ocupación más equitativa tras el liderazgo de los largometrajes beneficiarios de las ayudas. Esto sucede en seis de las nueve comunidades que sí lo implementan, es decir en un 67% de ellas, frente a una proporción de una de cuatro en el caso de las comunidades que no lo aplican, lo cual refiere a una representatividad del 25%.

En el primer grupo, encontramos que las ayudas a largometrajes lanzadas por Asturias (50% de largometrajes dirigidos por mujeres y 50% guionizados por mujeres), Cataluña (50%/40%), Extremadura (50%/100%), Galicia (40%/40%), Islas Canarias (31%-46%) y Navarra (35%/65%) han conseguido llegar de manera equitativa a largometrajes liderados por mujeres y hombres en la ocupación de al menos uno de los cargos estudiados. En el segundo grupo, referente a las comunidades que no implementan estos baremos para el fomento de la igualdad sobre la estructura laboral, únicamente llega a una representatividad equitativa Castilla y León que es incluida por su porcentaje del 50% obtenido sobre el cargo de dirección.

Respecto a las brechas económicas es más difícil identificar un patrón de repetición, ya que la diversidad de tipos de ayudas e incluso géneros cinematográficos contemplados hacen variar los resultados respecto de las diferencias económicas. Pese a ello, en términos generales si podemos aludir a que encontramos, en más ocasiones, brechas inversas, es decir favorecedoras al liderazgo femenino, en concreto, sobre la ocupación de la dirección, en las comunidades donde si se aplican los baremos. No obstante, las brechas económicas de género, aquellas que recaen negativamente sobre los largometrajes liderados por mujeres, continúan vigentes en la mayoría de los casos independientemente de la aplicación o no del baremo.

Uno de los principales motivos que puede dar respuesta a esta desigualdad, o brecha económica, es que los largometrajes liderados por mujeres suelen presentar proyectos de menor coste que los presentados por hombres, como veíamos en el apartado 1 de este capítulo. Esta diferencia de partida generalmente condiciona, a su vez, la recepción de las cuantías económicas en las ayudas. Se trae a colación los datos relativos a que los largometrajes liderados por mujeres trabajan con cantidades inferiores, en concreto, con la mitad del importe con el que trabajan los largometrajes liderados por hombre, según los datos de 2021.

Por otro lado, a lo largo del estudio y a medida que se ha trabajado con las ayudas de cada Comunidad Autónoma, se han identificado varios factores que pueden estar condicionando también la aparición de estas brechas. Uno de estos factores es que, dentro de una misma línea de ayuda donde se subdiferencia por género cinematográfico o cualquier otro criterio de diferenciación, los títulos liderados por mujeres tienden a concentrarse en aquellas que menores importes otorgan, como son las líneas destinadas a los documentales frente a las de ficción, por ejemplo. Por otro lado, también se observa un mayor número de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas destinadas al desarrollo frente a las de producción. Esta diferencia refleja de nuevo que hay mayor proporción de títulos liderados por mujeres en aquellas ayudas donde, en términos generales, los importes otorgados son menores.

Todas estas cuestiones se interrelacionan y pueden estar incidiendo y respondiendo a la aparición de las brechas económicas obtenidas en las distribuciones de las ayudas. No obstante, para poder explicar de manera más detallada los condicionantes observados se

procede a desglosar los resultados por Comunidad, tratando de explicitar así las diferencias encontradas entre la diversidad de los datos. De nuevo, se procede a la exposición de datos, pero para conocer el motivo de por qué esto es así se debería de realizar un estudio en profundidad e incluir técnicas de investigación cualitativas.

Para presentar los datos de las Comunidades Autónomas se ha procedido a la elaboración de una tabla donde se agrupan diferentes datos y conceptos que procedemos a detallar para poder facilitar la lectura. En la primera columna numérica, encabezada con un "TOTAL", se hace referencia al total de largometrajes que forman la muestra (N.º) y al importe total subvencionado a los largometrajes anteriormente mencionados.

Posteriormente, podemos distinguir dos grandes bloques que aluden al cargo de dirección y de guion. Dentro de cada bloque, los datos se desagregan en función de la ocupación del cargo, pudiendo ser esta exclusiva realizada en exclusiva por mujeres, mixta (Mx) o exclusiva de hombres. Descendiendo para interpretar las filas, en primer lugar, vamos a encontrar el número de largometrajes perteneciente a cada tipo de liderazgo.

En la segunda Fila (%REPRS), el porcentaje que el número de largometrajes identificados suponen respecto al cómputo total de largometrajes subvencionados. En la tercera fila, encontraremos los importes totales (IMP T) que han recibido los largometrajes subvencionados por tipo de liderazgo y en la siguiente fila (%IMP T) se hace referencia al porcentaje que ocupa el importe anterior respecto al total de la partida presupuestaria. A continuación, se incorpora el cálculo de la media aritmética que correspondería por tipo de liderazgo.

Finalmente, en las dos últimas columnas se procede a calcular la diferencia entre los importes obtenidos por el liderazgo de mujeres menos el liderazgo de hombres y el porcentaje que este represente respecto al que haya obtenido importes superiores. Por ello, cuando el importe aparezca en negativo entendemos que los largometrajes con liderazgo de mujeres han obtenido importes inferiores y cuando la brecha aparezca en positivo, será la lectura inversa.

1.1. Resultados de las Comunidades Autónomas que cuentan con baremo para el fomento de la igualdad en la estructura laboral.

-Andalucía-

En el caso de Andalucía se han incluido dos líneas de convocatoria: producción de documentales y producción de largometrajes. Dentro de la primera diferenciamos entre la “Línea 1.- Producción de documentales de creación” y “Línea 2.- Producción de documentales de difusión cultural”. La ayuda a la producción de largometrajes distingue entre la “Línea 1: Subvenciones a la producción de largometrajes de ficción dirigidos por profesionales que se inician en el campo de la realización y de autoría andaluza que promuevan el talento creativo y con clara vocación de comercialización.” y la “Línea 2: Subvenciones a la producción de largometrajes cinematográficos y televisivos de ficción y/o animación que promuevan el tejido industrial del sector audiovisual andaluz”.

Ambas líneas de ayudas suman un total de 25 largometrajes subvencionados, pero únicamente se han obtenido datos sobre un 56% de ellos. Concretamente, sobre la línea de documentales se han obtenido un 50% de los datos y sobre la segunda, un 64%. En base a los datos disponibles, obtenemos resultados que refieren a que el 21% de los largometrajes que han recibido ayudas en Andalucía están dirigidos por mujeres frente al 79% que están dirigidos por hombres. Sobre el cargo de guion, la representatividad asciende al 29% de cargo ocupado por mujeres, un 21% de ocupación mixta y el otro 50% de ocupación masculina.

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

ANDALUCÍA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	14	3	----	11	4	3	7
%REPRS		21%	----	79%	29%	21%	50%
IMP T	1.469.289,45	293.434	----	1.175.855,45	174.522,74	502.535	792.231,71
% IMP T		20%	----	80%	2%	6%	9%
MEDIA		97.811,33	----	106.895,95	43.630,69	167.511,67	113.175,96
DIF (M-H)		-9.084,62	----		-69.545,27		
% DIF		-8%	----		-61%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

Respecto a la brecha económica, esta apunta a un -8% de cuantía recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los de dirección masculina y la brecha aumenta hasta un -61% sobre el cargo de guion.

Respecto a estas diferencias, se ha identificado que la mayor parte de los largometrajes liderados por mujeres provienen de la línea de subvención relativa a la producción de documentales, lo cual lleva asociado la obtención de menores cuantías económicas. En concreto, de los tres largometrajes dirigidos por mujeres, dos de ellos son documentales y respecto a la ocupación del guion, la proporción es de tres de los cuatro computados.

-Asturias-

La convocatoria del programa de patrocinios de Laboral Cinemateca para proyectos cinematográficos ha subvencionado dos largometrajes. De este total, el 50% está liderado por mujeres, tras la ocupación de la dirección y el guion, y el otro 50% está liderado por hombres. En cuanto a la brecha económica, en este caso, resulta inversa. Es decir, los largometrajes liderados por mujeres han obtenido un 20% más de cuantía económica que los de liderazgo masculino.

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

ASTURIAS	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	2	1	0	1	1	0	1
%REPRS		50%	0%	50%	50%	0%	50%
IMP T	23.243,00	12.913		10.330	12.913		10.330
% IMP T		56%		44%	56%		44%
MEDIA		12.913,00		10.330,00	12.913,00		10.330,00
DIF (M-H)		2.583,00			2.583,00		
% DIF		20%			20%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

-Cataluña-

Cataluña lanza cada año diferentes líneas de ayudas dirigidas exclusivamente a largometrajes. En concreto, convoca una ayuda al desarrollo de proyectos audiovisuales, otra a la producción de largometrajes y una tercera, a la producción de animación. En este estudio se han podido incluir las líneas de producción de largometrajes y animación.

Los resultados obtenidos se basan en 30 largometrajes, de los cuales el 50% están dirigidos por mujeres frente al otro 50% de dirección masculina. La distribución obtenida sobre el cargo de guion se divide en un 40% de autoría de mujeres, un 10% de autoría mixta y un 40% masculina. En cuanto a la parte económica, la brecha se sitúa en un -9% sobre el cargo de dirección, pero aumenta hasta un -34% sobre la ocupación del guion.

La diferencia entre estas brechas económicas procede del tipo de línea de ayuda y submodalidad. Es decir, identificamos como un motivo del aumento en las distancias económicas que, de nuevo, los largometrajes liderados por mujeres se ubican donde menores cantidades de ayuda se obtienen.

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

CATALUÑA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	30	15	0	15	12	3	15
%REPRS		50%	0%	50%	40%	10%	40%
IMP T	8.492.597,81	4.048.739,23		4.443.858,58	2.822.283,12	318.589,73	5.351.724,96
% IMP T		48%	0%	52%	33%	4%	63%
MEDIA		269.915,95	0,00	296.257,24	235.190,26	106.196,58	356.781,66
DIF (M-H)		-26.341,29			-121.591,40		
% DIF		-9%			-34%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En este caso, identificamos que un tercio de los largometrajes liderados por mujeres se ubican en la submodalidad de documentales. En cambio, por ejemplo, en la “modalidad C”, referente a proyectos con vocación de mercado, donde los importes obtenidos son superiores, encontramos únicamente 3 largometrajes dirigidos por mujeres, y respecto a la ocupación del guion por parte de estas, no llega a computar ningún largometraje.

-Euskadi-

Las ayudas a la producción audiovisual de Euskadi se agrupan por submodalidades entre las que podemos diferenciar: “A. Largometrajes cinematográficos de ficción”, “B. Largometrajes cinematográficos de ficción de bajo presupuesto”, “C. Largometrajes cinematográficos de animación” y “D. Largometrajes documentales de creación”. La resolución relativa a la convocatoria de 2021 consta de un total de 16 largometrajes, pero

se han obtenido datos de 14 sobre el cargo de dirección y 9 sobre la ocupación del cargo de guion.

Con los datos disponibles, obtenemos que los porcentajes de ocupación del cargo de dirección corresponden con un 29% de largometrajes liderados por mujeres, un 7% de liderazgo mixto y un 64% de ocupación exclusiva de hombres. En relación a la ocupación del cargo de guion, identificamos un 22% de autoría de mujeres, un 22% mixta y un 56% masculina.

En cuanto a la brecha económica obtenida sobre los largometrajes de dirección de mujeres resulta positiva en un 28%, pero es de un -50% si atendemos al cargo de guion. Esta brecha se acentúa, de tal manera, puesto que los largometrajes de autoría exclusiva de mujeres se ubican en la modalidad de documentales.

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

EUSKADI	DIRECCIÓN				GUION		
	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	14	4	1	9	2	2	5
%REPRS		29%	7%	64%	22%	22%	56%
IMP T	1.865.000€	689.838	52.200€	1.122.962	107.038	550.000€	531.600
% IMP T		37%	3%	60%	6%	29%	29%
MEDIA		172.459,50	52.200,00	124.773,56	53.519	275.000,00€	106.320,00
DIF (M-H)		47.685,94			-52.801		
% DIF		28%			-50%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

-Extremadura -

La Comunidad Autónoma de Extremadura tiene una línea de ayuda a la producción de largometrajes. En total, en el año 2021, ha subvencionado 3 largometrajes, pero disponemos de datos únicamente de dos de ellos. Sobre estos dos largometrajes, obtenemos que la ocupación del cargo de dirección se distribuye en un 50% de liderazgo de mujeres y un 50% de liderazgo de hombres. Y sobre la ocupación del guion, es en su totalidad ocupado por mujeres, con un 100% de representatividad.

La brecha económica únicamente puede ser calculada sobre el cargo de dirección y obtenemos que el largometraje dirigido por mujeres ha obtenido un 80% más de cuantía económica que el de dirección de hombres.

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

EXTREMADURA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	2	1	---	1	2	---	---
%REPRS		50%	---	50%	100%	---	---
IMP T	300.000	250.000	---	50.000	300.000	---	---
% IMP T		83%	---	17%	100%	---	---
MEDIA		250.000		50.000	150.000		
DIF (M-H)		200.000					
% DIF		80%					

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

-Galicia -

En Galicia encontramos las subvenciones a la producción y coproducción de proyectos audiovisuales de contenido cultural gallego y al desarrollo y promoción del talento audiovisual gallego. Únicamente hemos incluido en la muestra la primera de las ayudas indicada. En esta línea de producción y coproducción se han subvencionado un total de 18 largometrajes, de los cuales hemos podido obtener datos en referencia a 10 de ellos.

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

GALICIA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	10	4	1	5	4	---	6
%REPRS		40%	10%	50%	40%	---	60%
IMP T	1.805.775,93	641.941	77.588,97€	1.086.246	641.941	---	1.163.835
% IMP T		36%	4%	60%	36%	---	64%
MEDIA		160.485,36	77.588,97	217.249,11	160.485,25	---	193.972,50
DIF (M-H)		-56.763,75			-33.487,25		
% DIF		-35%			-17%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Los resultados obtenidos indican que el 40% de los largometrajes ayudados tiene dirección de mujeres, un 10% mixta y un 50% son de dirección masculina. La brecha económica sobre la ocupación de este cargo indica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un -35% de cuantía económica frente a los de dirección masculina.

La representatividad según la ocupación del cargo de guion atiende a un 40% de liderazgo de mujeres y un 60% guionizados por hombres. La brecha económica en este caso se sitúa en un 17% menos de cuantía económica en el caso de los largometrajes guionizados por mujeres.

-Islas Baleares –

En las Islas Baleares encontramos las subvenciones para apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales para el año 2021. Del total de 7 títulos que aparecen en la resolución de las ayudas, hemos obtenido información sobre 3.

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

BALEARES	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	3	0	1	2	0	1	2
%REPRS		0%	33%	67%	0%	33%	67%
IMP T	183.000		18.000	165.000		18.000	165.000
% IMP T			10%	90%		11%	90%
MEDIA			18.000	82.500		18.000	82.500
DIF (M-H)			-64.500			-64.500	
% DIF			-78%			-78%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En base a estos datos obtenemos que el 50% de los largometrajes subvencionados tienen ocupación mixta, tanto en la dirección como en el guion, frente al restante 50% de ocupación masculina. Es decir, no se han encontrado largometrajes con liderazgo exclusivo de mujeres.

-Islas Canarias –

En esta Comunidad hemos obtenido datos de dos líneas de ayudas, una destinada al desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales y la producción de cortometrajes, y una segunda destinada a la producción de

largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales. Indicar que, en el cómputo que conforma la muestra, únicamente se han incluido los datos referidos a largometrajes.

Los porcentajes de los largometrajes liderados por mujeres de manera exclusiva se distribuyen en un 30% sobre la ocupación de la dirección y un 40% sobre la ocupación del guion. La ocupación mixta, se distribuye en un 5% sobre la dirección y un 35% sobre el guion. Finalmente, la ocupación masculina de los cargos se distribuye en un 65% sobre la dirección y un 30% sobre el guion.

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

CANARIAS	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	20	6	1	13	8	6	6
%REPRS		30%	5%	65%	40%	30%	30%
IMP T	1.374.975	135.950	26.560,67	1.212.464	390.914	446.560,67	537.500
% IMP T		10%	2%	88%	28%	32%	39%
MEDIA		22.658,33	26.560,67	93.266,49	48.864,29	74.426,78	89.583,33
DIF (M-H)		-70.608,15			-40.719,04		
% DIF		-76%			-45%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

Las brechas económicas se establecen en un -45% de obtención de ayuda para los largometrajes guionizados por mujeres, frente a los de autoría exclusiva de hombres, y esta diferencia asciende hasta un -76% si atendemos a las diferencias obtenidas en referencia a la ocupación de la dirección.

Identificamos, no obstante, que dicha brecha proviene, de nuevo, de la ubicación de los largometrajes liderados por mujeres en las líneas con menores cuantías económicas. En cuyo caso la mayoría de los largometrajes con este tipo de liderazgo se encuentran en la línea de desarrollo.

-Navarra -

Navarra lanza todos los años las ayudas Generazinema. En la relativa a la convocatoria de 2021 se han subvencionado 20 largometrajes, de los cuales el 35% están dirigidos por

mujeres frente a un 65% de directores, pero atendiendo al cargo de guion los porcentajes se invierten. Es decir, el 65% han sido guionizados por mujeres y un 35% por hombres.

Respecto a las brechas económicas, estas oscilan de ser positiva en un 34% si atendemos a la ocupación del cargo de dirección, a tornar negativas en un -31% si atendemos a las diferencias sobre la ocupación del guion.

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

NAVARRA	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	20	7	0	13	13	0	7
%REPRS		35%		65%	65%		35%
IMP T	9.731.416,35	4.362.180,85		5.369.236	5.455.857		4.275.560
% IMP T		45%		55%	56%		44%
MEDIA		623.168,69		413.018,12	419.681,30		610.794,21
DIF (M-H)		210.150,58			-191.112,92		
% DIF		34%			-31%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

Respecto a las motivaciones de las brechas, identificamos que 8 de los 13 largometrajes guionizados por mujeres se ubican en la línea de desarrollo y tres de los cinco restantes están en la línea de producción, donde se ubican en largometrajes de bajo presupuesto. Mientras que los largometrajes dirigidos por mujeres se distribuyen en cuatro en la línea de desarrollo y tres en producción, de los cuales únicamente uno se ubica en la línea de bajo presupuesto.

- 1.2. Resultados de comunidades Autónomas que no cuentan con baremo para el fomento de la igualdad en la estructura laboral.

-Aragón-

Aragón cuenta con dos líneas de ayudas, una a la producción y otra al desarrollo de proyectos audiovisuales. En el estudio únicamente hemos incluido los largometrajes

subvencionados en la línea de producción y postproducción debido a la escasez de datos localizados en la línea de desarrollo. En esta línea se han subvencionado un total de 10 largometrajes liderados por mujeres en un 20%, tanto en dirección como en guion.

El liderazgo mixto representa un 20% de los largometrajes atendiendo al cargo de dirección y un 10% sobre el guion. Y finalmente, la representatividad de liderazgo masculino se reparte entre un 60% tras la dirección y un 70% tras el guion.

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

ARAGÓN	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	10	2	2	6	2	1	7
%REPRS		20%	20%	60%	20%	10%	70%
IMP T	323.250	73.000	127.000	123.250	73.000	48.000	202.250
% IMP T		23%	39%	38%	23%	15%	63%
MEDIA		97.811,33	63.500	106.895,95	36.500	48.000,00	28.892,86
DIF (M-H)		-9.084,62			7.607,14		
% DIF		-9%			21%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

En cuanto a la brecha económica esta se sitúa en un -9% de cuantía obtenida por los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los de dirección de hombres y atendiendo al cargo de guion, la brecha torna positiva en un 21% con estos mismos grupos comparados.

-Comunidad Valenciana -

Dentro de las ayudas de esta comunidad, se ha incluido a estudio la relativa a la producción de obras audiovisuales. Los resultados obtenidos sobre los 12 largometrajes de los que hemos conseguido recopilar datos apuntan a una ocupación de 25% de películas dirigidas por mujeres y un 33% de ellas cuyo guion han sido liderado por estas.

Las brechas económicas se sitúan en un -31% de cuantía económica recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres y la brecha

respecto a la ocupación del guion torna positiva, en un 17%. Es decir, los largometrajes guionizados por mujeres han recibido un 17% más que los escritos por hombres.

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

VALENCIA	DIRECCIÓN				GUIÓN		
	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	12	3	-----	9	3	-----	6
%REPRS		25%	-----	75%	33%	-----	67%
IMP T	2.698.504	503.504		2.195.000	828.000		1.370.000
% IMP T		19%		81%	31%		51%
MEDIA		167.834,67		243.888,89	276.000		228.333,33
DIF (M-H)		-76.054,22			47.666,67		
% DIF		-31%			17%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

La diferencia entre brechas se localiza en que, sobre la dirección, de los tres largometrajes computados en la muestra uno de ellos es de ficción frente a dos documentales. Respecto al guion, los largometrajes están compuestos por una película de animación, otra de ficción y un documental.

La diferencia en las ayudas obtenidas según género cinematográfico también marca la diferencia, puesto que los importes más elevados de las ayudas se dirigen a la animación y los documentales tienden a recibir importes más bajos.

-Comunidad de Madrid-

La Comunidad de Madrid también cuenta con dos líneas de ayudas a largometrajes: producción y desarrollo, pero únicamente contamos con datos de la línea de producción.

Sobre los datos disponibles, obtenemos que el 27% de los largometrajes están dirigidos por mujeres y, respecto al cargo de guion, la distribución es de un 36%. La ocupación del liderazgo masculino se distribuye en un 73% sobre la dirección y del 64% sobre el guion.

La brecha económica apunta a un -10% de cuantía económica recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los de dirección masculina. Y la brecha sobre

el cargo de guion se convierte en positiva, con un 35%, para los largometrajes escritos por mujeres.

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

MADRID	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	11	3	0	8	4	0	7
%REPRS		27%	0%	73%	36%	0%	64%
IMP T	626.000	157.500		468.500	292.500		333.500
% IMP T		14%		75%	47%		53%
MEDIA		52.500		58.562,50	73.125		47.642,86
DIF (M-H)		-6.062,50			25.482,14		
% DIF		-10%			35%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

-Castilla y León-

Finalmente, la Comunidad de Castilla y León convoca las ayudas a la producción. Se han recibido datos sobre 12 productos audiovisuales, pero tras seleccionar únicamente los largometrajes obtenemos un total de 10.

Tabla 49: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CASTY LEÓN	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	10	2	0	8	1	0	4
%REPRS		20%	0%	80%	20%	0%	80%
IMP T	170.697,09	27.456		143.242	15.773		61.362
% IMP T		16%		84%	20%		80%
MEDIA		13.727,78		17.905,19	15.773,10		15.340,41
DIF (M-H)		-4.177,41			432,69		
% DIF		-23%			3%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Sobre estos datos, obtenemos que el 20% de los largometrajes subvencionados están dirigidos por mujeres frente a un 80% de dirección masculina. No obstante, sobre los datos de la ocupación del guion solo contamos con datos relativos a 5 largometrajes. Pese

al cambio en la muestra de referencia, la ocupación continúa distribuida en un 20% de liderazgo femenino y un 80% de masculino.

La brecha económica resulta de un -23% de importe, siendo menor el obtenido por los largometrajes dirigidos por mujeres frente al importe obtenido por los de dirección masculina. La brecha obtenida en el caso de la ocupación del guion se establece en un 3%. Es decir, en este caso la brecha es inversa y se traduce en que los largometrajes escritos por mujeres han obtenido un 3% más de cuantía económica que los escritos por hombres.

El factor que ocasiona estas brechas diferenciadas por cargo de ocupación es que los incluidos en el apartado de guion son tres largometrajes de ficción frente a un documental. Es decir, de nuevo, el género cinematográfico influye en las brechas ocasionadas.

2. Comparativa resultados ayudas por CCAA: 2019, 2020 y 2021.

En este apartado comparativo se procede a incluir y analizar los resultados referentes a la ocupación de la dirección en el histórico de las ayudas debido a que, en el 2019, cuando se inició el estudio de las ayudas autonómicas solo se incluyó el cargo de dirección. No obstante, queda pendiente poder incluir la comparativa también sobre la ocupación del guion en los siguientes informes.

El primer dato que podemos señalar sobre la comparativa es que, en 2021, se identifica un ascenso en el número de Comunidades Autónomas que han incorporado en sus convocatorias de ayudas el baremo para el fomento de la igualdad, respecto a los dos años anteriores. En los años 2019 y 2020 las comunidades que sí contaban con acciones para fomentar la presencia de mujeres en la estructura laboral sumaban un total de 5 y, por tanto, representaban un 38% del total de comunidades Autónomas estudiadas. Aludimos a Andalucía, Islas Baleares, Cataluña, Islas Canarias y Euskadi.

En la convocatoria referente a 2021 se han unido a esta iniciativa y compromiso de fomentar la igualdad a través de la implementación de un baremo, las comunidades de

Asturias, Extremadura, Galicia y Navarra. Quedan, por tanto, como únicas comunidades sin aplicación de estos criterios en sus ayudas a la producción y el desarrollo de largometrajes: Aragón, Madrid, Valencia y Castilla y León.

En total, en 2021, contamos con aplicación de baremos para fomentar la igualdad en sus ayudas en 9 de las 13 comunidades estudiadas. Es decir, en un 69% de ellas se aplica el baremo, frente a un 31% de las Comunidades Autónomas que no implementan dicha herramienta para reducir las desigualdades en la estructura laboral del sector. Finalmente, y completando así el total de Comunidades Autónomas del territorio español, recordamos que las Comunidades de Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Murcia y La Rioja no han entrado en estos cálculos debido a que no disponen de ayudas dirigidas a la producción y/o el desarrollo de largometrajes.

En la siguiente tabla, donde se exponen los resultados porcentuales y de brechas económicas se han resaltado, en **negrita**, las Comunidades Autónomas que cuentan con baremo en la convocatoria 2021 y, además se han subrayado, las que contaban con baremo en la convocatoria de 2019 y 2020 a fin de establecer las comparativas de una manera más visual.

Comenzamos pues aludiendo a los resultados de las cuatro Comunidades Autónomas que han incorporado los criterios para el fomento de la igualdad en el último año. En ellas, observamos que en dos de estas Comunidades se han alcanzado datos de representatividad de largometrajes liderados por mujeres de máxima respecto al resto de convocatorias.

Esto ocurre, en Galicia donde se ha pasado de que estos largometrajes liderados por mujeres representen un 21% en 2020 a un 36% en 2021. O en Euskadi, donde se ha pasado de una representatividad del 27% al 29% en 2021.

Las otras dos comunidades restantes, Navarra y Asturias, aunque no han obtenidos máximas absolutas no alcanzadas anteriormente, si han llegado a igualar, o casi igualar dichos porcentajes máximos. En el caso de Asturias en 2020 se llega a un reparto equitativo, con liderazgo de mujeres al 50% y, en Navarra estos llegan a un 35%.

Tabla 50: Representatividades por CCAA y cargo: 2019, 2020 y 2021

	2019			2020			2021			BRECHA DIRECCIÓN		
	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	2019	2020	2021
ANDALUCÍA	0%	60%	40%	35%	0%	65%	21%	0%	79%	-100%	13%	-8%
ARAGÓN	20%	0%	80%	40%	20%	40%	20%	20%	60%	-63%	-21%	-9%
ASTURIAS	50%	0%	50%	----	----	----	50%	0%	50%	-5%	----	20%
CASTILLA Y LEÓN	25%	0%	75%	25%	0%	75%	20%	0%	80%	-37%	5%	-23%
CATALUÑA	46%	2%	52%	23%	3%	74%	50%	0%	50%	19%	-60%	-9%
EXTREMADURA	0%	0%	100%	----	----	----	50%	0%	50%	-100%	----	80%
GALICIA	----	----	----	21%	7%	71%	36%	4%	60%	----	-76%	-35%
I.BALEARES	42%	8%	50%	11%	0%	89%	0%	33%	67%	-68%	33%	----
I.CANARIAS	8%	8%	85%	36%	9%	55%	30%	5%	65%	68%	-8%	-76%
MADRID	30%	0%	70%	29%	----	67%	27%	0%	73%	-2%	0%	-10%
NAVARRA	36%	0%	64%	25%	25%	50%	35%		65%	-44%	-54%	34%
EUSKADI	27%	9%	64%	27%	7%	60%	29%	7%	64%	-40%	-1%	28%
VALENCIA	11%	8%	81%	23%	0%	77%	25%	0%	75%	-23%	-27%	-31%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Otra característica común y de mejora encontrada en estas comunidades que han incluido el baremo es que, respecto a los años anteriores, los resultados relativos a las brechas económicas se han reducido.

En Asturias, en la convocatoria de 2019 los largometrajes liderados por mujeres obtuvieron un 5% menos de cuantía económica en comparación con los de liderazgo masculino. En 2021, la brecha ha tornado positiva, y en esta convocatoria los largometrajes liderados por mujeres han recibido un 20% más de cuantía económica. En Galicia, la brecha se ha reducido de un -76% en la convocatoria de 2020 a un -9% en 2021, lo cual es una reducción de 51 puntos porcentuales. En Extremadura, la convocatoria de 2021 ha traído por primera vez largometrajes de liderazgo de mujeres y, en relación a la brecha, ha resultado positiva en un 80%. Finalmente, en los datos relativos a Navarra se ha obtenido en 2021 una brecha positiva de un 34% tras dos años consecutivos de brechas negativas, del -44% en 2019 y -54% en 2020.

Para finalizar podemos aludir a las comunidades que no han implementado el baremo en estos años y podemos observar cómo los porcentajes de distribución de largometrajes dirigidos por mujeres no llegan a superar el 30% en ninguna de ellas. Además, en los casos de Castilla y León y Madrid, concretamente, dichos porcentajes de representatividad han experimentado un descenso a lo largo de estos años. En el primer caso, descendiendo de

un 25% en 2019 y 2020, a un 20% en 2021 y en la segunda comunidad mencionada, se ha descendido desde un 30% en 2019 a un 27% en 2021. Y respecto a las brechas económicas obtenidas en este grupo de comunidades, en la mayoría de los casos han ido también en aumento, pasando, por ejemplo, de un -23% en 2019 a un -31% en 2021, en el caso de Valencia, o del -2% a un -10% respectivamente, en el caso de Madrid.

A grandes rasgos, y a modo de conclusión, observamos que las Comunidades Autónomas que implementan en sus convocatorias un baremo para fomentar la igualdad, este repercute precisamente sobre los resultados. Es decir, aumentan y tienden a la distribución equitativa de los largometrajes liderados por mujeres respecto a los de liderazgo masculino. No obstante, por parte de la brecha económica, esta tiende a continuar presente en la mayoría de los casos y tiende a revertir negativamente hacia los largometrajes liderados por mujeres. Sobre esta cuestión, identificamos varios factores que inciden, como la mayor presencia de títulos liderados por mujeres en las líneas de ayudas donde los importes concedidos son menores debido a la estructuración de la propia línea de subvención. Uno de los ejemplos más directos, como hemos ido observando en el primer apartado de este objetivo, es una mayor presencia de estas en el liderazgo de largometrajes.

Para finalizar, es aconsejable realizar un estudio en profundidad sobre los motivos que están ocasionado esta brecha económica, ya que no es solo importante que los títulos liderados por mujeres aumenten su representatividad, sino que también puedan contar con condiciones de financiación óptimas, públicas y privadas, para desarrollar sus proyectos. Y, si resulta necesario, desarrollar acciones análogas al baremo, que incidan en reducir las desigualdades económicas.

OBJETIVO 4

PROGRAMA IBERMEDIA: AYUDAS A LA COPRODUCCIÓN Y AL DESARROLLO DE LARGOMETRAJES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 2017-2021

IBERMEDIA se define como un programa de estímulo a la coproducción cinematográfica entre sus países miembros. Este estímulo a la coproducción se efectúa desde diversas líneas de ayuda entre las cuales se encuentran las ayudas a la coproducción y las ayudas al desarrollo de largometrajes, ambas incluidas a estudio en este objetivo. En el proceso para la obtención de las ayudas en ambas líneas, se distinguen tres momentos: largometrajes presentados, preseleccionados y seleccionados. En este estudio se incluyen los momentos de preselección y selección. La preselección refiere a los largometrajes que han pasado el filtro administrativo y de valoración técnica por parte de un equipo analista, pero también aquellos que pudiendo llegar a constar como seleccionados no han llegado a obtener la ayuda por limitación del fondo económico. Los seleccionados refieren a aquellos largometrajes que obtienen importe económico del fondo de financiación.

Objetivo: Conocer cuántos títulos liderados por mujeres participan y llegan a ser beneficiarios de las líneas de ayudas de coproducción y desarrollo. Así como identificar si se producen distribuciones económicas diferenciales en base al sexo de la ocupación de cargos de liderazgo en los diferentes momentos del proceso. Un segundo objetivo atiende al histórico de estas ayudas donde se recogen datos de cinco años consecutivos.

Metodología y acotación de la muestra: Se continúa trabajando desde el prisma cuantitativo y con perspectiva de género. La acotación del objeto de estudio se rige por las dos convocatorias mencionadas, coproducción y desarrollo, y los momentos del proceso de preselección y selección.

Para abordar este objetivo hemos contado con la colaboración de IBERMEDIA España quienes han servido como fuente directa en la facilitación de datos. Gracias a esta colaboración podemos abordar los resultados de ambas ayudas referentes al año 2021 y contar con un histórico que data de 2017.

1. IBERMEDIA y el liderazgo de las mujeres: líneas de ayuda a la coproducción y el codesarrollo 2021.

-Sobre los datos globales del sumatorio de las convocatorias de Coproducción y Codesarrollo, obtenemos que se han preseleccionado un total de 208 largometrajes de los cuales, finalmente, han sido seleccionados 86. Es decir, el 42% de los largometrajes han llegado a la etapa de seleccionados.

Tabla nº 51: Datos globales según el momento del proceso, nº, importe total y media económica por largometraje 2021.

PRESELECCIONADOS	Nº	IMPORTE DÓLARES	MEDIA
PRESELECCIONADOS	208	16.753.888	80.547,54
SELECCIONADOS	86	8.832.755	173.890,87

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

Centrando la atención en el momento del proceso de la subvención que corresponde a los preseleccionados obtenemos que, de los 208 largometrajes resultantes, de media un 29% de ellos están liderados por mujeres. En concreto, el 32,69% están dirigidos por mujeres, el 28,85% guionizados por mujeres y el 26,96% están producidos de manera exclusiva por estas.

En cuanto al liderazgo mixto representan de media un 17%, ya que el 3,85% de los largometrajes tienen dirección mixta, el 12,02% están coguionizados y el 35,10% están producidos por mujeres y hombres.

El liderazgo exclusivo por parte de hombres ocupa una media del 54%, correspondiendo con un 63,46% si aludimos al cargo de dirección, un 59,13% sobre el cargo de guion y un 37,98% sobre la producción.

Si sumamos las medias del liderazgo de los largometrajes donde han contado con mujeres para los principales puestos de poder, cargo exclusivo ocupado por mujeres y cargo mixto o compartido, el total de largometrajes que han contado con presencia de mujeres es del

46% y un 54% donde no hay presencia de estas (cargo exclusivo de hombres). Es decir, interpretando los datos de esta manera obtenemos que, en el momento de preselección su porcentaje de distribución llega a ser equitativo.

Tabla nº 52: Datos globales 2021, preselección por cargo: representatividades y distribución económica.

TOTALES	Dirección			Guion			Producción			
	T	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	208	68	8	132	60	25	123	56	73	79
%REP	100%	32,69%	3,85%	63,46%	28,85%	12,02%	59,13%	26,92%	35,10%	37,98%
IMP	16.753.888	5.071.440	541.985	11.140.463	4.117.913	2.497.831	10.138.144	4.565.442	6.429.054	5.759.392
%IMP	100%	30,27%	3,23%	66,49%	24,58%	14,91%	60,51%	27,25%	38,37%	34,38%
MED	80.547,54	74.580	67.748,13	84.397,45	68.631,88	99.913,24	82.423,93	81.525,75	88.069,23	72.903,70
DIF		-9.817,40	-16.649,32		-13.792,05	17.489,31		8.622,05	15.165,54	
%DIF		-11,63%	-19,73%		-16,73%	21,22%		11,83%	20,80%	

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

Pasando a describir los aspectos económicos, se han calculado las medias económicas aritméticas que corresponde por largometraje (MED). Esta media, se calcula en base al importe total obtenido por cada tipo de liderazgo tras los diferentes cargos. Los importes recordemos que son de dólares. Posteriormente, las diferencias o cálculo de brechas (DIF) se han efectuado en base a las medias económicas y son calculadas poniendo en relación en relación a los importes obtenidos bajo liderazgo de mujeres menos el de hombres. De esta manera, cuando la diferencia o el porcentaje aparece en negativo señala que los largometrajes liderados por mujeres de manera exclusiva o mixta han solicitado menos cuantía económica, es decir de identifica una brecha económica de género. Cuando el resultado aparezca en positivo, la brecha será inversa, señalando que estos largometrajes han solicitado una cantidad económica superior.

Teniendo estos aspectos en cuenta, los largometrajes liderados por mujeres de manera general han solicitado importes inferiores a los de liderazgo masculino. En concreto, sobre la ocupación del cargo de dirección, la brecha económica resulta de un -11,63% de importe respecto al solicitado por los de liderazgo masculino exclusivo. Esta brecha aumenta hasta un -19,73% en el caso de dirección mixta. Sobre el cargo de guion, la brecha de los importes solicitados por los largometrajes de liderazgo femenino frente al masculino es de un -16,73%. En este caso, los de guion compartido presentan los importes superiores, siendo incluso de un 21,22% superior a los de guion masculino.

Finalmente, sobre el cargo de producción obtenemos brechas inversas, de un 11,83% superior en comparación con los de producción femenina y un 20,80% respecto a los de producción mixta.

Tabla nº 53: Datos globales Seleccionados por cargos 2021: representatividades y distribución económica.

	Dirección				Guion			Producción		
	T	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SELEC	86	33	2	51	28	7	49	21	35	30
%REP	100%	38,37%	2,33%	59,30%	32,56%	8,14%	56,98%	24,42%	40,70%	34,88%
IMP	8.832.755	1.690.683	115.000	7.027.072	1.419.575	543.608	6.869.572	974.017	2.201.823	5.656.915
%IMP	100%	19,14%	1,30%	79,56%	16,07%	6,15%	77,77%	11,03%	24,93%	64,04%
MED	102.706,45	51.232,82	57.500	137.785,73	50.699,11	77.658,29	140.195,35	46.381,76	62.909,23	188.563,83
DIF		-86.552,91	-80.285,73		-89.496,24	-62.537,06		-142.182,07	-125.654,60	
%DIF		-63%	-58,27%		-64%	-44,61%		-75,40%	-67%	

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

Pasando a los datos sobre los largometrajes seleccionados y que por tanto obtienen la ayuda, los de liderazgo femenino pasan de representar de media un 29% en los preseleccionados a un 32% en los seleccionados. Los de liderazgo mixto, de media son igualmente representados en ambos procesos de las selecciones en un 17%. Los de liderazgo masculino, descienden cuatro puntos de representatividad y en los seleccionados, de media, representan un 50%. De nuevo si agrupamos los largometrajes que han contado con mujeres, de manera exclusiva y mixta, obtenemos que estos representan un 50%.

En este momento del proceso, obtenemos que aquellos largometrajes que han sido liderados por hombres han solicitado las cuantías superiores al resto. Seguidamente, los largometrajes con liderazgo mixto y, en último lugar, los de liderazgo exclusivo de mujeres, que puntúan las mayores brechas económicas. En concreto, los largometrajes dirigidos por mujeres han solicitado un -63% de cuantía económica que los de dirección masculina. Sobre la ocupación del cargo de guion la brecha refiere a un -64% y sobre la producción la brecha aumenta hasta un -75,40%. Las brechas obtenidas por los de liderazgo mixto frente a los de liderazgo masculino resultan del -58,27% atendiendo al cargo de dirección, del -44,61% sobre el guion y del -67% sobre la producción.

Las brechas económicas de género son constantes en ambos procesos, pero se duplican cuando pasamos de preseleccionados a seleccionados. La brecha del importe solicitado por largometrajes dirigidos por mujeres frente al solicitado por los dirigidos por hombres en el momento de selección aumenta su brecha en un 51,37%, y sobre el guion, aumenta en 47,27% puntos. Y finalmente sobre el cargo de producción obtenemos que los largometrajes producidos por mujeres han obtenido una brecha inversa. Solicitaban de media importes superiores a los masculinos, pero llegan a obtener importes inferiores, del -75,4%; es decir, aumentando 87,23% puntos porcentuales desde el procedo de preselección a selección.

En los casos de liderazgo mixto, ocurre lo mismo. Sus brechas se acentúan pasando de un -19,73% a un -58,27% sobre la dirección, de una brecha inversa en guion con un 21,22% en preselección a un -44,61% en selección y de un 20,80% en producción y preselección a un -67% en los seleccionados.

1.1. Línea de subvención Codesarrollo.

La línea de desarrollo es una línea donde encontramos menor cantidad de largometrajes presentes en los momentos de preselección y de selección. Es decir, a esta línea de subvención han llegado 75 largometrajes, lo que supone un 36% del total de largometrajes preseleccionados en los datos globales, y en el momento de selección representan un 38% del total.

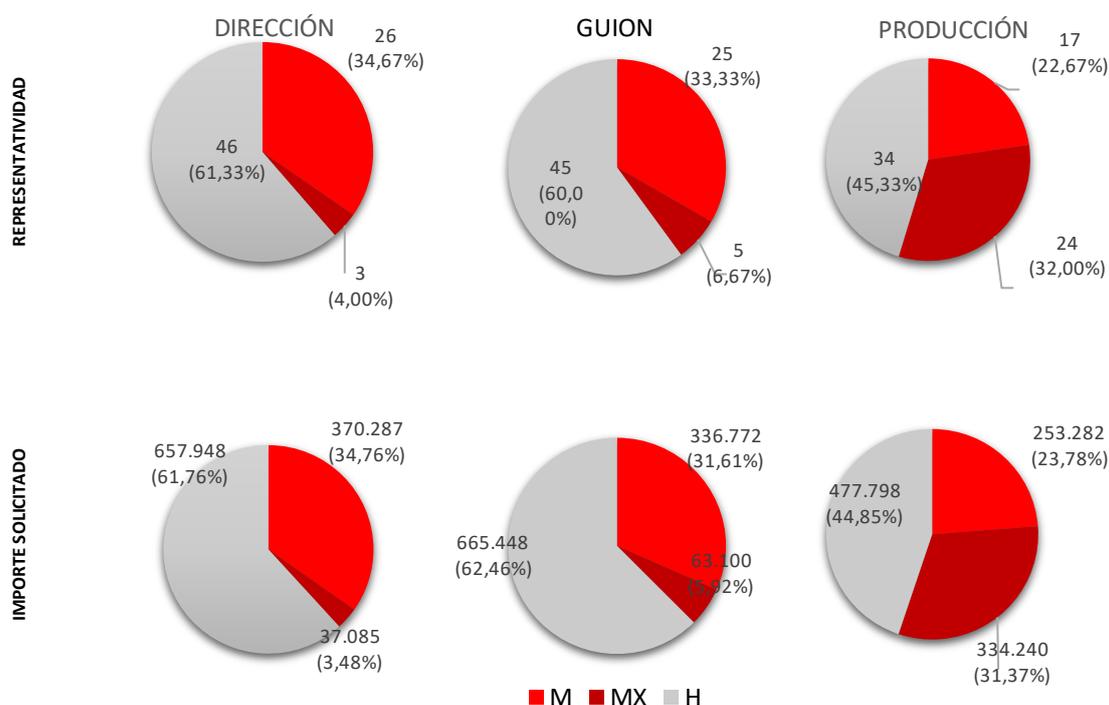
Tabla nº 54: Codesarrollo 2021, preseleccionados: representatividades y distribución económica.

CODE	DIRECCIÓN				GUIÓN			PRODUCCIÓN		
	T	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	75	26	3	46	25	5	45	17	24	34
%REP	100%	34,67%	4,00%	61,33%	33,33%	6,67%	60,00%	22,67%	32,00%	45,33%
IMP	1.065.320	370.287	37.085	657.948	336.772	63.100	665.448	253.282	334.240	477.798
%IMP	100%	34,76%	3,48%	61,76%	31,61%	5,92%	62,46%	23,78%	31,37%	44,85%
MED	14.204,27	14.241,81	12.361,67	14.303,22	13.470,88	12.620	14.787,73	14.898,94	13.926,67	14.052,88
DIF		-61,41	-1.941,55		-1.316,85	-2.167,73		846,06	-126,22	
%DIF		-0,43%	-13,57%		-9%	-14,66%		5,68%	-1%	

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

Comenzando con el momento de preselección, los largometrajes liderados por mujeres suponen de media un 30%, un 14% de liderazgo mixto y el 56% de liderazgo masculino. En concreto, diferenciando por cargo, los largometrajes dirigidos por mujeres suponen un 34,67%, los mixtos un 4% y los dirigidos por hombres un 61,33%. Atendiendo al cargo de guion la ocupación es de un 33,33% de mujeres, 6,67% mixto y 60% de hombres. Finalmente, los largometrajes producidos por mujeres son un 22,67%, los producidos de manera mixta un 32% y los de producción exclusiva de hombres suponen un 45,33%.

Codesarrollo-Preseleccionados 2021



Respecto a la parte económica obtenemos que, de media, los largometrajes dirigidos por mujeres han solicitado importes muy cercanos a los solicitados por los dirigidos por hombres. La diferencia apenas supone un -0,43% de brecha económica. Esta brecha aumenta hasta un -13,57% si referimos a los de dirección mixta.

Pasando al cargo de guion la brecha económica es de un -9% cuando hablamos de cargo ocupado por mujeres y aumenta a un -14,66% al referir a la ocupación mixta. Finalmente, sobre la ocupación de cargo de producción, se invierte la brecha, siendo superiores los

importes solicitados por los largometrajes producidos por mujeres, en un 5,68%, respecto a los de producción masculina y la brecha respecto al cargo mixto apenas es de un -1%.

Tabla nº 55: Codesarrollo 2021, seleccionados: representatividades y distribución económica.

CODE	DIRECCIÓN				GUIÓN			PRODUCCIÓN		
	T	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SELEC	33	12	1	20	11	2	20	11	9	13
%REP	100%	36,36%	3,03%	60,61%	33,33%	6,06%	60,61%	33,33%	27,27%	39,39%
IMP	632.711	151.144	15.000	466.567	125.036	18.608	489.067	165.582	121.093	346.036
%IMP	100%	23,89%	2,37%	73,74%	19,76%	2,94%	77,30%	26,17%	19,14%	54,69%
MED	19173,06	12.595,33	15000,00	23328,35	11.366,91	9.304,00	24.453,35	15.052,91	13454,78	26618,15
DIF		-10.733,02	-8.328,35		-13.086,44	-15.149,35		-11.565,24	-13163,38	
%DIF		-46%	-35,70%		-54%	-61,95%		-43,45%	-49%	

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

Pasando a los resultados sobre los largometrajes seleccionados obtenemos que, de media, los de liderazgo femenino suponen un 34%, los de liderazgo mixto un 12% y los de liderazgo masculino un 54%. Estos datos, ya nos indican que hay un incremento de representatividad de largometrajes liderados por mujeres en los seleccionados (34%) respecto a los preseleccionados (30%).

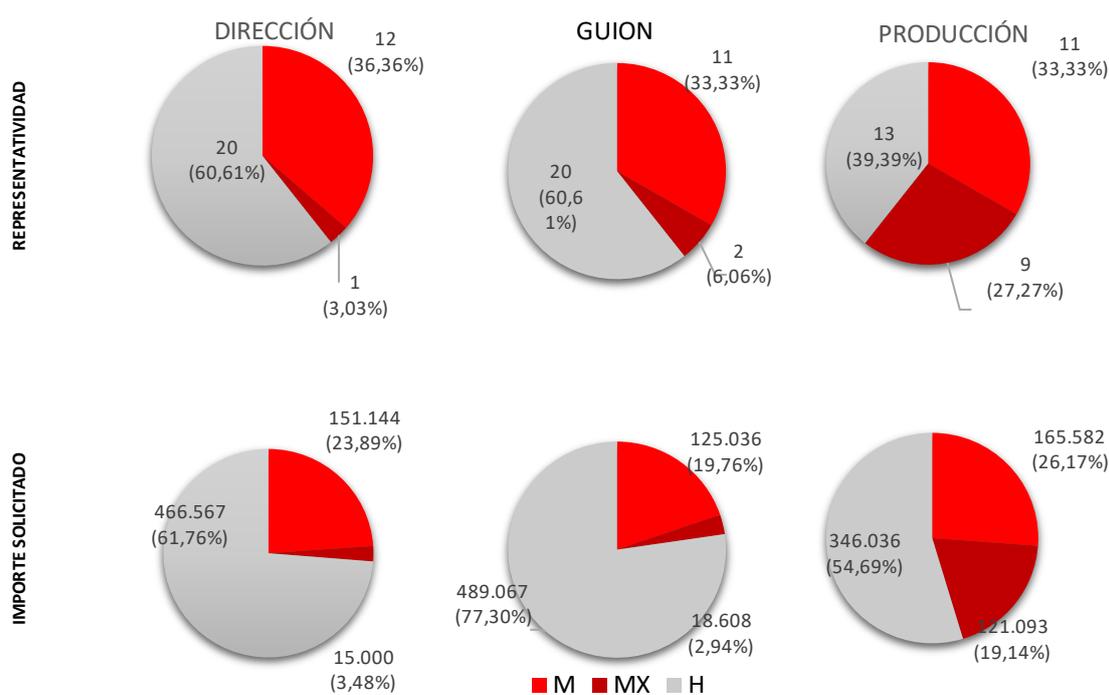
Comenzando por los datos que refieren a los largometrajes dirigidos por mujeres, estos suponen un 36,36% de los largometrajes seleccionados, los de dirección mixta un 3,03% y la dirección exclusiva de hombre un 60,61%. En cuanto a la ocupación del cargo de guion de estos largometrajes, 33,33% de ellos presentan una ocupación exclusiva de mujeres, 6,06% de cargo mixto y un 60,61% de ocupación exclusiva de hombres. Finalmente, sobre el cargo de producción la distribución es de un 33,33% femenina, 27,27% mixta y 39,39% masculina.

Sobre los aspectos económicos, observamos que las brechas aumentan exponencialmente de un momento a otro del proceso llegando a situarse en el momento de la selección casi en la mitad de los importes que obtienen los largometrajes liderados por hombres. Es decir, la brecha económica de género pasa de ser de un -0,43% en los largometrajes dirigidos por mujeres en los preseleccionados a un -46% en los seleccionados. Sobre el cargo de guion se parte de un -9% hasta llegar a un -54% en los

seleccionados y sobre el cargo de producción, se pasa de una brecha positiva del 5,68% a una negativa del -43,45%.

Dichas brechas también aumentan cuando hablamos de liderazgo mixto. Sobre la ocupación de la dirección se pasa de una brecha del -13,57% a un -35,70%, en el caso del guion, de un -14,60% a un -61,95%, y en producción, se pasa de una brecha del -1% al -49%.

Codesarrollo-Seleccionados 2021



1.2. Línea de subvención Coproducción.

La línea de coproducción representa un 64% del cómputo total de las dos líneas de subvención estudiadas, y en proceso de seleccionados suponen un 62% del total de seleccionados.

En la línea de coproducción se han registrado un total 133 largometrajes preseleccionados de los cuales han sido seleccionados el 40% de ellos, es decir 53 en

total. En cuanto a su distribución en base al sexo, identificamos que los largometrajes de liderazgo exclusivo de mujeres en los preseleccionados, suponen de media un 29% los de liderazgo femenino, 19% los mixtos y un 52% los de liderazgo exclusivo de hombre.

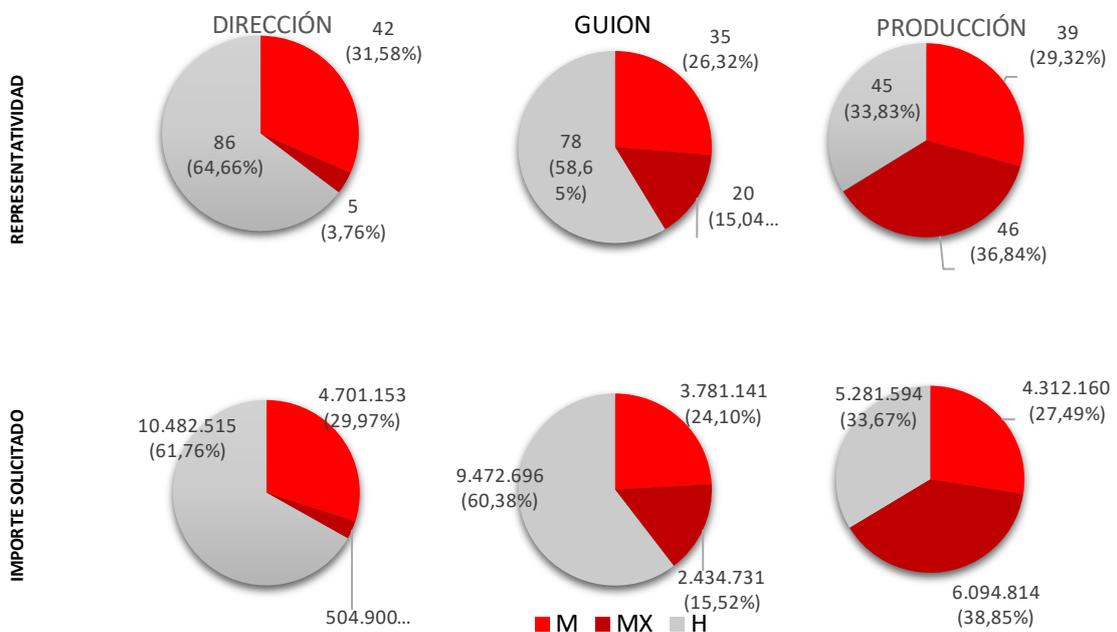
Tabla nº 56: Coproducción 2021, preseleccionados: representatividades y distribución económica.

COPR	T	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	133	42	5	86	35	20	78	39	49	45
%REP	100%	31,58%	3,76%	64,66%	26,32%	15,04%	58,65%	29,32%	36,84%	33,83%
IMP	15.688.568	4.701.153	504.900	10.482.515	3.781.141	2.434.731	9.472.696	4.312.160	6.094.814	5.281.594
%IMP	100%	29,97%	3,22%	66,82%	24,10%	15,52%	60,38%	27,49%	38,85%	33,67%
MED	117.959,16	111.932,21	100.980,00	121.889,71	108.032,60	121.736,55	121.444,82	110.568,21	124.383,96	117.368,76
DIF		-9.957,50	-20.909,71		-13.412,22	291,73		-6.800,55	7.015,20	
%DIF		-8,17%	-17,15%		-11%	0,24%		-5,79%	6%	

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

En cuanto a las brechas económicas cabe resaltar que, en este momento del proceso, los largometrajes liderados por mujeres han solicitado importes inferiores a los de los liderados por hombres. En concreto, las brechas apuntan a un -8,17% cuando hablamos de la ocupación de dirección, de un -11% sobre el guion y del -5,79% en producción.

Coproducción-Preseleccionados 2021



Estas brechas, de nuevo, se acentúan cuando llegamos al momento de la selección llegando a ser de un -65% cuando hablamos de la dirección exclusiva de mujeres, de un -67% sobre el guion y llegando a un -74,12% sobre el cargo de producción. Es decir, las brechas crecen exponencialmente de un momento a otro del proceso de ayuda.

Estas brechas también aumentan si aludimos al liderazgo mixto, pasando de un -17,15% sobre la dirección en los preseleccionados a un -52,75% en seleccionados. Respecto a la ocupación del guion, la brecha pasa de ser levemente positiva con un 0,24% a un -60,23%. Y, finalmente, sobre el cargo de producción de nuevo pasa de ser positiva en un 6% a tornar negativa y alcanzar un -74%.

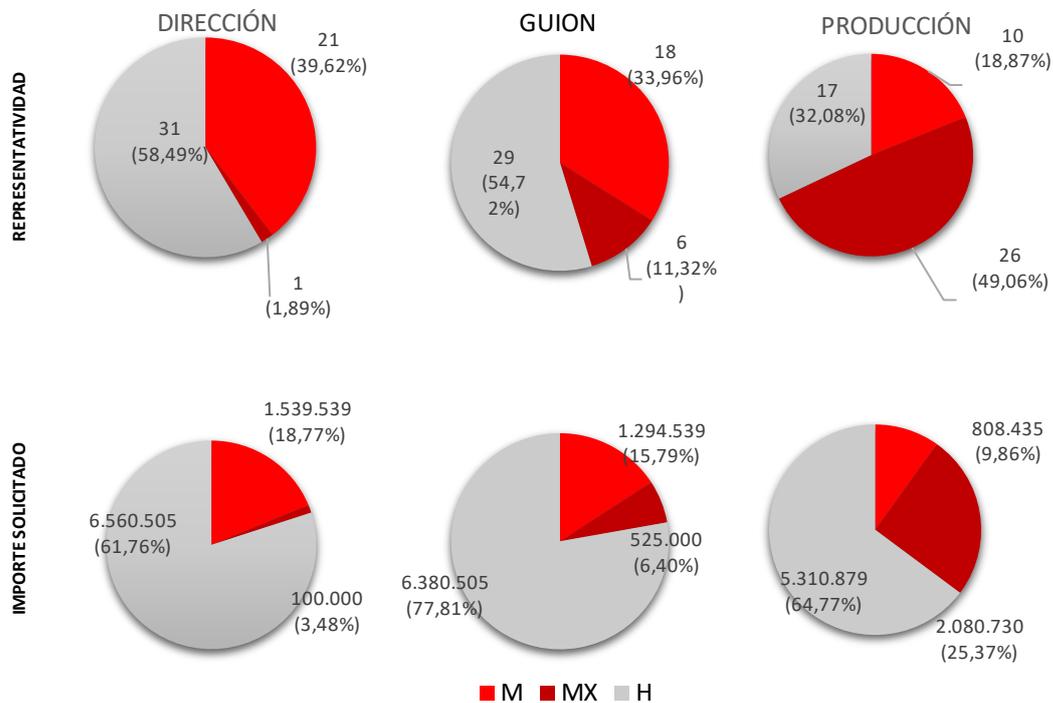
Tabla nº 57: Coproducción 2021, seleccionados: representatividades y distribución económica.

COPR SELEC	T	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
	53	21	1	31	18	6	29	10	26	17
%REP	100%	39,62%	1,89%	58,49%	33,96%	11,32%	54,72%	18,87%	49,06%	32,08%
IMP	8.200.044	1.539.539	100.000	6.560.505	1.294.539	525.000	6.380.505	808.435	2.080.730	5.310.879
%IMP	100%	18,77%	1,22%	80,01%	15,79%	6,40%	77,81%	9,86%	25,37%	64,77%
MED	154.717,81	73.311,38	100.000	211.629,19	71.918,83	87.500,00	220.017,41	80.843,50	80.028,08	312.404,65
DIF		-138.317,81	-111.629,19		-148.098,58	-132.517,41		-231.561,15	-232.376,57	
%DIF		-65%	-52,75%		-67%	-60,23%		-74,12%	-74%	

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

Respecto a la representatividad de los diferentes tipos de liderazgo en los largometrajes seleccionados, obtenemos un aumento de aquellos liderados por mujeres en los seleccionados respecto a los preseleccionados. Es decir, de media, estos suponían un 29% en preseleccionados y llegan a ocupar un 31% en los seleccionados. Los largometrajes de liderazgo mixto representaban un 19% en la preselección y llegan a un 28% en los seleccionados. Únicamente descienden en representatividad los de liderazgo masculinos que ocupando un 52% en los preseleccionados pasan a ocupar 48% del cómputo total de seleccionados. No obstante, es importante señalar aunque se está obteniendo un incremento en representatividad de títulos liderados por mujeres, las brechas económicas se están acentuando en la selección. Es decir, llegan más, pero están pasando los de menor presupuesto, o los de mayor presupuesto en el caso de los hombres, ya que la brecha aumenta de un momento a otro.

Coproducción-seleccionados 2021



2. Comparativa anual por línea de subvención IBERMEDIA: 2017- 2021.

La comparativa anual sobre el programa de ayudas IBERMEDIA cuenta con un intervalo temporal de cinco años, comenzando en 2017 hasta 2021. A lo largo de estos años, han sido preseleccionados un total de 423 largometrajes de los cuales han llegado al ser seleccionados 295. Es decir, se han seleccionado un 70% del total de largometrajes preseleccionados.

Si atendemos al momento del proceso de largometrajes preseleccionados, de media en los 5 años de estudio, llegan unos 84, cuya cantidad vemos que ha ido incrementando progresivamente. Partiendo de 103 en 2017, a 208 en 2021. En cuanto a la parte económica, de media, los importes solicitados han ido en descenso, partiendo de 119.371,04 dólares en 2017 a 80.547,54 dólares en 2021.

Sobre el momento del proceso de largometrajes seleccionados, observamos cómo estos han ido en aumento, partiendo de 51 largometrajes subvencionados en 2017 a 86 en 2021. No obstante, este crecimiento de largometrajes seleccionados ha ido acompañado de un aumento de importes medios concedidos que pasan de 71.363,20 dólares en 2017 a 102.706,45 dólares en 2021.

Tabla 58: Comparativa según momento del proceso e importes económicos.

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICI	MEDIA	LARGOS	IMP. CONCE	MEDIA
2017	103	12.295.217	119.371,04	51	3.639.523	71.363,20
2018	103	12.885.871	125.105,54	52	3.941.040	75.789,23
2019	107	13.673.201	127.786,93	58	4.124.435	71.110,95
2020	110	13.213.340	120.121,27	48	3.295.898	68.664,54
2021	208	16.753.888	80.547,54	86	8.832.755	102.706,45
T	423	52.067.629	123.091,32	295	23.833.651	389.634,37
MEDIA	84,6	10.413.525,8	24.618,2643	59	4.766.730,2	77.926,874

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

1.2 Comparativa anual sobre la línea de ayuda a la coproducción de largometrajes.

Debido a que en las líneas de ayuda se estudia la representatividad de los largometrajes preseleccionados y seleccionados bajo los diferentes tipos de liderazgo (exclusivo de mujeres, mixto y exclusivo de hombres) y tras los cargos de dirección, guion y producción, se procede a exponer los datos atendiendo a los diferentes cargos.

2.1.1. Comparativa anual: Coproducción por cargo de dirección

Comenzando con el cargo de dirección, observamos que la presencia de largometrajes con dirección exclusiva de mujeres ha ido creciendo de manera progresiva en ambos momentos del proceso de ayuda. En cuanto a los preseleccionados, en cinco años han aumentado su representatividad en 7 puntos porcentuales y respecto a la selección, 11 puntos. Es importante resaltar que, en 2021, los largometrajes seleccionados en esta

línea han llegado a una representatividad equitativa representando un 40% de ocupación exclusiva de mujeres y un 58% exclusiva de hombres.

Otro dato importante en esta comparativa anual, es que la representación de largometrajes dirigidos por mujeres es mayor en los seleccionados que en los preseleccionados en todos los años estudiados.

Tabla 59: Comparativa anual por momentos del proceso: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS				M			SELECCIONADOS				M		
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	25	2	76	103	24%	2%	74%	15	0	36	51	29%	0%	71%
2018	21	1	81	103	20%	1%	79%	14	1	37	52	27%	2%	71%
2019	28	2	77	107	26%	2%	72%	21	1	36	58	36%	2%	62%
2020	30	3	77	110	27%	3%	70%	17	2	29	48	35%	4%	60%
2021	42	5	86	113	31%	4%	65%	21	1	31	53	40%	2%	58%

AÑO	PRESELECCIONADOS				M			SELECCIONADOS				M		
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.794.701	250.000	9.250.516	12.295.217	23%	2%	75%	1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	29%	0%	71%
2018	2.259.024	150.000	10.476.847	12.885.871	18%	1%	81%	961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	24%	3%	73%
2019	3.300.254	149.367	10.223.580	13.673.201	24%	1%	75%	1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	38%	1%	61%
2020	3.642.925	295.692	9.274.723	13.213.340	28%	2%	70%	1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	38%	4%	58%
2021	4.701.153	504.900	10.482.515	15.688.568	30%	3%	67%	1.539.539	100.000	6.560.505	8.200.044	19%	1%	80%

AÑO	PRESELECCIONADOS				DIF M-H		%DIF	SELECCIONADOS				DIF M-H		%DIF
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	
2017	111.788,04	125.000	121.717,32	119.371,04	-9.929,28	-8%	70.318,80	0	71.798,36	71.363,20	-14.79,56	-2%		
2018	107.572,57	150.000	129.343,79	125.105,54	-21.771,22	-17%	68.654,43	100.000	77.834,54	75.789,23	-9.180,11	-12%		
2019	117.866,21	74.683,50	132.773,77	127.786,93	-14.907,55	-12%	75.071,43	40.000	69.664,86	71.110,95	5.406,57	7%		
2020	121.430,83	98.564	120.450,95	120.121,27	979,89	1%	74.243,88	62.500	65.819,03	68.664,54	8.424,85	11%		
2021	111.932,21	100.980,00	121.889,71	117.959,16	-9.957,50	-8%	73.311,38	100.000	211.629,19	154.717,81	-138.317,81	-65%		

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

En cuanto a la parte económica, los datos apuntan a la existencia de brechas de género en este proceso de coproducción. En el momento de preselección, se partían de unas brechas del -8% de dólares solicitados por los largometrajes dirigidos por mujeres en el año 2017 y exactamente la brecha que obtenemos de nuevo en 2021. No obstante, las brechas se acentuaron hasta el -17% y -12% en los años 2018 y 2019, y únicamente se resuelve la brecha económica en el año 2020 con un 1% positivo.

Quizás el dato más preocupante lo identificamos en los largometrajes seleccionados en 2021. En este año, la brecha económica media de los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres, puntúan un -65% en el caso de los de liderazgo femenino. Esta brecha, ha aumentado en 63 puntos porcentuales si tomamos el año 2017 como referencia, pero llega hasta 76 puntos de diferencia con 2020. No obstante, podría ser un dato excepcional, ya que el resto de los años la pauta marca una reducción de la brecha desde el momento de la preselección a la selección como vemos en 2019, pasando de un -12% a un 7%.

2.1.2. Comparativa anual: Coproducción por cargo de guion.

Los resultados obtenidos sobre el cargo de guion son un tanto parecidos a los obtenidos en el estudio de la dirección. Esta similitud se centra en que los largometrajes liderados por mujeres en ambos procesos han ido incrementando en estos años. En el caso de la ocupación del guion, los largometrajes de autoría femenina representaban un 23% en 2017 y en 2021 llegan a un 26%. En los largometrajes seleccionados se parte de representatividad del 25% hasta un 34% el último año.

Tabla 60: Comparativa anual por momentos del proceso: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H		M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	
2017	24	15	64	103	23%	15%	62%		13	8	30	51	25%	16%	59%	
2018	24	12	68	104	23%	12%	65%		15	6	31	52	29%	12%	60%	
2019	29	15	63	107	27%	14%	59%		21	10	27	58	36%	17%	47%	
2020	24	15	71	110	22%	14%	65%		13	8	27	48	27%	17%	56%	
2021	35	20	78	133	26%	15%	59%		18	6	29	53	34%	11%	55%	

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H		M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	
2017	2.813.215	1.632.125	7.849.877	12.295.217	23%	13%	64%		1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	27%	16%	57%	
2018	2.687.465	1.586.000	8.754.006	13.027.471	21%	12%	67%		961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	25%	13%	61%	
2019	3.626.520	1.744.377	8.302.304	13.673.201	27%	13%	61%		1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	36%	14%	50%	
2020	2.910.158	1.741.532	8.561.650	13.213.340	22%	13%	65%		1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	30%	16%	53%	
2021	3.781.141	2.434.731	9.472.696	15.688.568	24%	16%	60%		1.294.539	525.000	6.380.505	8.200.044	16%	6%	78%	

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	117.217,29	108.808,33	122.654,33	119.371,04	-5.437,04	-4%	76.137,08	71.875	69.158,03	71.363,20	6.979,04	9%
2018	111.977,71	1.321.66,67	128.735,38	125.264,14	-16.757,67	-13%	66.863,73	87.000	77.938,19	231.801,93	-11.074,46	-14%
2019	125.052,41	116.291,80	131.782,60	127.786,93	-6.730,19	-5%	70.086,00	57.525,20	76.939,89	204.551,09	-6.853,89	-9%
2020	121.256,58	116.102,13	120.586,62	120.121,27	669,96	1%	76.203,54	67.819	65.285,19	68.664,54	10.918,35	14%
2021	108.032,60	121.736,55	121.444,82	117.959,16	-13.412,22	-11%	71.918,83	87.500	220.017,41	154.717,81	-148.098,58	-67%

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

2.1.3. Comparativa anual: Coproducción por cargo de producción.

Sobre el cargo de producción, podemos resaltar que es el único en el cual el cargo mixto o compartido alcanza porcentajes equitativos y alejados de los mínimos porcentuales representados en guion o dirección. Sobre este cargo, los largometrajes por tipo de liderazgo menos representativo son los de producción exclusiva de mujeres.

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

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	20	46	37	103	19%	45%	36%	10	23	18	51	20%	45%	35%
2018	14	47	42	103	14%	46%	41%	11	21	20	52	21%	40%	38%
2019	10	56	41	107	9%	52%	38%	6	33	19	58	10%	57%	33%
2020	12	51	47	110	11%	46%	43%	7	22	19	48	15%	46%	40%
2021	39	49	45	133	29%	37%	34%	10	26	17	53	19%	49%	32%

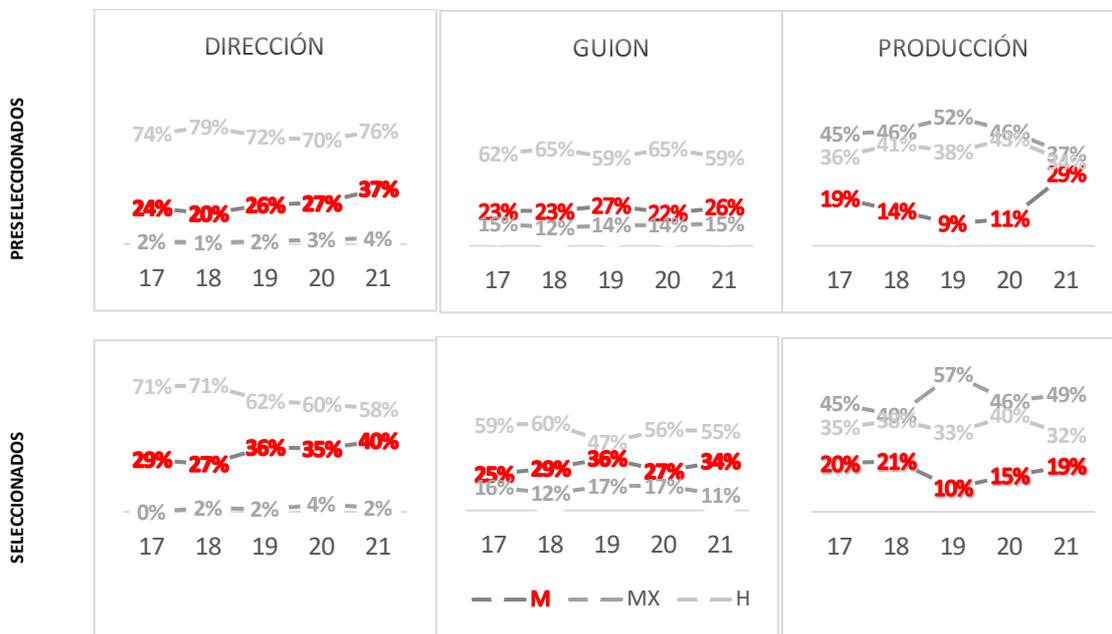
AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.376.744	5.614.096	4.304.377	12.295.217	19%	46%	35%	77.6120	1.637.324	1.226.079	3.639.523	21%	45%	34%
2018	1.549.600	6.145.945	5.190.326	12.885.871	12%	48%	40%	805.841	1.624.589	1.510.610	3.941.040	20%	41%	38%
2019	1.253.530	7.453.883	4.965.788	13.673.201	9%	55%	36%	356.863	2.152.120	1.615.452	4.124.435	9%	52%	39%
2020	1.422.495	6.087.889	5.702.956	13.213.340	11%	46%	43%	531.480	1.494.832	1.269.586	3.295.898	16%	45%	39%
2021	4.312.160	6.094.814	5.281.594	15.688.568	27%	39%	34%	808.435	2.080.730	5.310.879	8.200.044	10%	25%	65%

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	118.837,20	122.045,57	116.334,51	119.371,039	2.502,69	2%	77.612,00	71.188,00	68.115,50	71.363,1961	9.496,50	12%
2018	110.685,71	130.764,79	123.579,19	125.105,544	-12.893,48	-10%	73.258,27	77.361,38	75.530,50	75.789,2308	-2.272,23	-3%
2019	125.353,00	133.105,05	121.116,78	127.786,925	4.236,22	3%	59.477,17	65.215,76	85.023,79	71.110,9483	-25.546,62	-30%
2020	118.541,25	119.370,37	121.339,49	120.121,273	-2.798,24	-2%	75.925,71	67.946,91	66.820,32	21.0692,939	9.105,40	12%
2021	110.568,21	124.383,96	117.368,76	117.959,16	-6.800,55	-6%	80843,50	80028,08	312404,65	154717,81	-231561,15	-74%

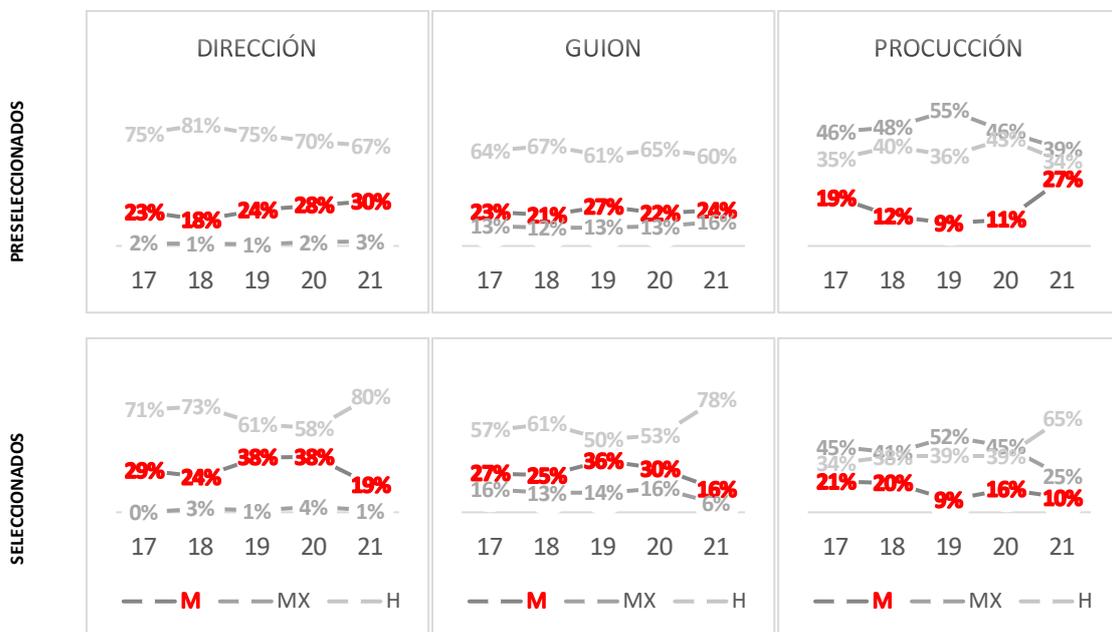
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Quizás el aspecto más significativo es que la brecha económica producida en 2021 es la más acentuada llegando a un -74% de cuantía económica frente a la obtenida por los largometrajes producidos por hombres.

REPRESENTATIVIDAD / COPRODUCCIÓN



% DE ECONÓMICO / COPRODUCCIÓN



2.2. Comparativa anual sobre la línea de ayuda al desarrollo de largometrajes.

A lo largo de estos cinco años, han sido preseleccionados un total de 725 largometrajes de los cuales han llegado al ser seleccionados 242. Es decir, se han seleccionado un 33% del total de largometrajes en esta línea de subvención.

Si atendemos al momento del proceso de largometrajes preseleccionados, de media, llegan unos 145, cuya cantidad vemos que ha ido decreciendo progresivamente. Partiendo de 175 en 2017, a 75 en 2021. En cuanto a la parte económica, de media, los importes solicitados han ido en aumento. Como vemos en 2017 la media por largometraje era de 13.345,61 por 175 películas y en 2021, se llega a una media de 14.204,26 por 75 largometrajes.

Sobre la cantidad de largometrajes seleccionados, observamos cómo también han ido en descenso y manteniendo el incremento medio económico por largometraje. En 2017 partían de 59 largometrajes subvencionados a 33 en 2021. Respecto al aumento en los importes medios concedidos, pasan de 8.012,37 dólares en 2017 a 19.173,06 dólares en 2021.

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

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICITADO	MEDIA	LARGOS	IMP. OTORGADO	MEDIA
2017	175	2.335.482	13.345,61	59	472.730	8.012,37
2018	153	2.093.647	13.683,97	52	509.848	9.804,77
2019	193	2.822.342	14.623,53	55	610.506	11.100,11
2020	129	1.894.798	14.688,36	43	510.849	11.880,21
2021	75	1.065.320	14.204,26667	33	632.711	19.173,06
TOTAL	725	10.211.589	14.084,95	242	2736644	11.308,45
MEDIA	145	2.042.317,8	2.816,99	48,4	547328,8	2.261,69

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

De nuevo, para exponer los resultados sobre el histórico de las ayudas al desarrollo, se procede a presentar los mismo bajo el criterio de los diferentes cargos de liderazgo.

2.2.1. Comparativa anual: Desarrollo por cargo de dirección.

Sobre el cargo de dirección, observamos también como el número total de largometrajes, tanto preseleccionados como seleccionados, ha ido en descenso en este intervalo temporal. En 2017 partía de 175 largometrajes preseleccionados o 59 seleccionados y en 2021, los datos apuntan a 75 en la preselección y 33 en la selección.

Tabla 63: Comparativa por años y momentos del proceso: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	47	6	122	175	27%	3%	70%	15	3	41	59	25%	5%	69%
2018	47	5	101	153	31%	3%	66%	21	2	29	52	40%	4%	56%
2019	70	3	120	193	36%	2%	62%	20	2	33	55	36%	4%	60%
2020	42	2	85	129	33%	2%	66%	16	1	26	43	37%	2%	60%
2021	26	3	46	75	35%	4%	61%	12	1	20	33	36%	3%	61%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	614.764	85.489	1.635.229	2.335.482	26%	4%	70%	126.262	21.093	325.375	472.730	27%	4%	69%
2018	632.539	67.104	1.394.004	2.093.647	30%	3%	67%	215.201	24.640	270.007	509.848	42%	5%	53%
2019	966.596	53.064	1.802.682	2.822.342	34%	2%	64%	208.217	40.142	362.147	610.506	34%	7%	59%
2020	589.801	24.502	1.280.495	1.894.798	31%	1%	68%	190.386	7.000	313.463	510.849	37%	1%	61%
2021	370.287	37.085	657.948	1.065.320	35%	3%	62%	151.144	15.000	466.567	632.711	24%	2%	74%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	13.080,09	14.248,17	13.403,52	13.345,61	-323,43	-2%	8.417,47	7.031	7.935,98	8.012,37	481,49	6%		
2018	13.458,28	13.420,80	13.802,02	13.683,97	-343,74	-2%	10.247,67	12.320	9.310,59	9.804,77	937,08	10%		
2019	13.808,51	17.688	15.022,35	14.623,53	-1.213,84	-8%	10.410,85	20.071	10.974,15	11.100,11	-563,30	-5%		
2020	14.042,88	12.251	15.064,65	14.688,36	-1.021,77	-7%	11.899,13	7.000	12.056,27	11.880,21	-157,14	-1%		
2021	14.241,81	12.361,67	14.303,22	14.204,27	-61,41	0%	12.595,33	15.000	23.328,35	19.173,06	-10.733,02	-46%		

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

El dato positivo es que, pese a este descenso el porcentaje de largometrajes dirigidos por mujeres no ha sufrido dicha disminución, sino que por el contrario ha conseguido ir en aumento. En el momento de preselección, los primeros datos señalaban a un 27% de

largometrajes con dirección de mujeres y en el último año de estudio este porcentaje ha aumentado en 8 puntos. En cuanto a los seleccionados, se partía de una representatividad de títulos liderados por mujeres del 25% y dicho porcentaje ha crecido en 11 puntos porcentuales hasta 2021.

Otro aspecto importante a señalar en cuanto a liderazgo femenino es que, desde 2018 son iguales o superiores los porcentajes que llegan al momento de selección que los que llegan a preselección.

Respecto a la dirección mixta, podemos observar una dinámica de descenso de este tipo de liderazgo fílmico sobre todo en los seleccionados. Sobre estos, la dirección mixta alcanzaba su máxima en 2017 representando un 5% y en 2021 se sitúan en el 3%. No obstante, su valor más bajo ha sido alcanzado en 2021 con un 2% de representatividad.

Finalmente, los largometrajes de dirección masculina acaparan los porcentajes mayoritarios, año tras año, e independientemente del momento del proceso. Dicho dato no es de extrañar tras conocer los porcentajes de ocupación globales de dicho cargo (Objetivo 1.). Teniendo esta estructura laboral presente, quizás la lectura positiva recae en observar que, sumando la dirección exclusiva de mujeres y mixta, es decir los largometrajes que han contado con mujeres tras este cargo, en 2021 están cerca de llegar a cumplir con la distribución equitativa del 40%-60% en los preseleccionados.

No obstante, la lectura económica, incorporando los resultados de 2021, no es tan positiva ya que, en los años anteriores las mayores brechas eran localizadas en el momento de la preselección y estas se reducían al llegar a los largometrajes seleccionados, pero en el último año la brecha se acentúa en los largometrajes seleccionados dirigidos por mujeres llegando a obtener un 65% menos de cuantía económica. En los años anterior, por ejemplo, se reducía de un -8% a un -2% en 2017 o de un -12% a tornar a un valor positivo del 7% en 2019.

2.2.2. Comparativa anual: Desarrollo por cargo de guion.

En el caso de los largometrajes guionizados por mujeres, podemos observar como sobre los preseleccionados estos llevan representando un 33% desde el año 2019 aunque el porcentaje que llega a los seleccionados sufra oscilaciones. Si nos centramos en los

seleccionados con este tipo de liderazgo, estos se sitúan por debajo del porcentaje obtenido según la dirección de mujeres, puntuando en 2021 un 33%.

Tabla 64: Comparativa anual por momentos del proceso y representatividades.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	53	14	108	175	30%	8%	62%	19	6	34	59	32%	10%	58%
2018	47	12	94	153	31%	8%	61%	22	5	25	52	42%	10%	48%
2019	63	17	113	193	33%	9%	59%	16	7	32	55	29%	13%	58%
2020	43	15	71	129	33%	12%	55%	15	9	19	43	35%	21%	44%
2021	25	5	45	75	33%	7%	60%	11	2	20	33	33%	6%	61%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	703.118	186.945	1.445.419	2.335.482	30%	8%	62%	161.534	60.492	325.375	472.730	34%	13%	69%
2018	637.210	170.602	1.285.871	2.093.647	30%	8%	61%	226.872	55.889	270.007	509.848	44%	11%	53%
2019	891.537	246.545	1.684.260	2.822.342	32%	9%	60%	173.630	81.928	354.948	610.506	28%	13%	58%
2020	595.878	245.553	1.053.367	1.894.798	31%	13%	56%	167.386	106.991	236.472	510.849	33%	21%	46%
2021	336.772	63.100	665.448	1.065.320	32%	6%	62%	125.036	18.608	489.067	632.711	20%	3%	77%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	13.266,38	13.353,21	13.383,51	13.345,61	-117,13	-1%	8.501,79	10.082	9.569,85	8.012,37	-1.068,06	-13%		
2018	13.557,66	14.216,83	13.679,48	13.683,97	-121,82	-1%	10.312,36	11.177,80	10.800,28	9.804,77	-487,92	-5%		
2019	14.151,38	14.502,65	14.904,96	14.623,53	-753,57	-5%	10.851,88	11.704	11.092,13	11.100,11	-240,25	-2%		
2020	13.857,63	16.370,20	14.836,15	14.688,36	-978,53	-7%	11.159,07	11.887,89	12.445,89	11.880,21	-1.286,83	-12%		
2021	13.470,88	12.620,00	14.787,73	14.204,27	-1.316,85	-9%	11.366,91	9.304,00	24.453,35	19.173,06	-13.086,44	-54%		

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

El mayor descenso, en este caso, se localiza sobre el guion mixto que, sobre los largometrajes preseleccionados, en 2021, se llega a mínimos de un 7% y del 6% en los seleccionados. De nuevo, la lectura positiva se obtiene si tenemos en cuenta tanto la proporción de mujeres, en términos generales tras el cargo, y que si unimos tanto el liderazgo mixto al exclusivo de mujeres casi nos acercamos a la distribución equitativa.

Sin lugar a dudas, pese a poder interpretar la representatividad desde un punto positivo, cuando pasamos a la parte económica esto no sucede. La brecha económica de los largometrajes guionizados por mujeres frente a los guionizados por hombres, presentan una diferencia del -9% en el caso de los de liderazgo femenino en preseleccionados, pero esta brecha llega hasta un -56% cuando llegamos a los seleccionados. Es decir, los largometrajes liderados por mujeres tras el cargo de guion reciben u obtienen, de media, la mitad del importe económico que reciben los liderados por hombres. vemos en el histórico como esta brecha ha ido en aumento en los últimos años, pese a llegar a mínimos de brecha un -2% en 2019.

2.2.3. Comparativa anual: Desarrollo por cargo de producción.

En cuanto al cargo de producción, obtenemos que la representatividad de títulos con exclusividad de mujeres tras el cargo ha ido generalmente descendiendo de manera notoria tras incluir los datos de 2021. Estos datos, se sitúan en mínimos históricos en ambos momentos del proceso, con un 23% en la preselección y un 33% en la selección. Por el contrario, la ocupación mixta ha crecido tras mínimos de un 1% en la preselección o selección, hasta un 32% o 27% respectivamente.

Al igual que en los cargos anteriores, si tenemos en cuenta aquellos largometrajes que han contado con mujeres tras el cargo, en este caso hay años en los que se ha superado dicha distribución equitativa como son en 2020 o 2021 en el momento de la selección.

Respecto a la parte económica, durante la preselección observamos años en los que la brecha ha llegado a ser inversa, aunque nunca superando un 10% de diferencia, pero, como pauta, en la selección, volvemos a ver la repetición de brechas soportadas por los largometrajes producidos por mujeres.

Sobre los largometrajes seleccionados, vemos claramente como la brecha ha ido creciendo la brecha desde un 0% en 2017 hasta situarse en máximas del -43% en 2021, llegando a obtener algo menos de la mitad de los importes medios obtenidos por los largometrajes de producción masculina.

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

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	72	3	100	175	41%	2%	57%	20	0	39	59	34%	0%	66%
2018	65	16	72	153	42%	10%	47%	25	6	21	52	48%	12%	40%
2019	69	1	123	193	36%	1%	64%	19	1	35	55	36%	1%	64%
2020	60	21	48	129	47%	16%	37%	23	6	14	43	53%	14%	33%
2021	17	24	34	75	23%	32%	45%	11	9	13	33	33%	27%	39%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	963.452	39.053	1.332.977	2.335.482	41%	2%	57%	186.092	---	361.309	472.730	39%	0%	76%
2018	874.153	224.647	994.883	2.093.647	42%	11%	48%	257.066	63.736	231.966	509.848	50%	13%	45%
2019	1.067.831	1.500	1.739.511	2.822.342	38%	0%	62%	207.585	15.000	387.921	610.506	34%	2%	64%
2020	860.829	274.427	759.532	1.894.798	45%	14%	40%	257.160	75.182	178.507	510.849	50%	15%	35%
2021	253.282	334.240	477.798	1.065.320	24%	31%	45%	165.582	121.093	346.036	632.711	26%	19%	55%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	13.381,28	13.017,67	13.329,77	13.345,61	51,51	0%	9.304,60	---	9.264,33	8.012,37	40,27	0%		
2018	13.448,51	14.040,44	13.817,82	13.683,97	-369,31	-3%	10.282,64	10.622,67	11.046,00	9.804,77	-763,36	-7%		
2019	15.475,81	1.500	14.142,37	14.623,53	1.333,45	9%	10.925,53	15.000	11.083,46	11.100,11	-157,93	-1%		
2020	14.347,15	13.067,95	15.823,58	14.688,36	-1.476,43	-9%	11.180,87	12.530,33	12.750,50	11.880,21	-1.569,63	-12%		
2021	14.898,94	13.926,67	14.052,88	14.204,27	846,06	6%	15.052,91	13.454,78	26.618,15	19.173,06	-11.565,24	-43%		

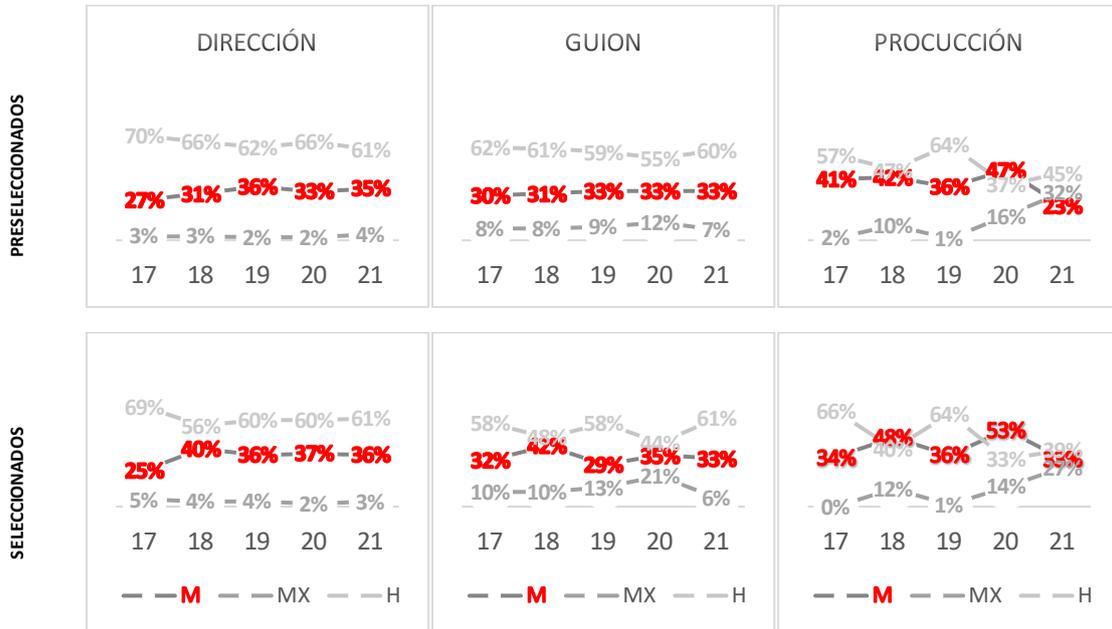
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

De manera muy resumida, podemos concluir que la representatividad de títulos liderado por mujeres va aumentando en representatividad a lo largo de los años, independientemente de la línea de ayuda. Estos están llegando a intervalos de representatividad equitativos, entre un 40% y un 60%, bien de manera exclusiva o contando con los cómputos del liderazgo mixto.

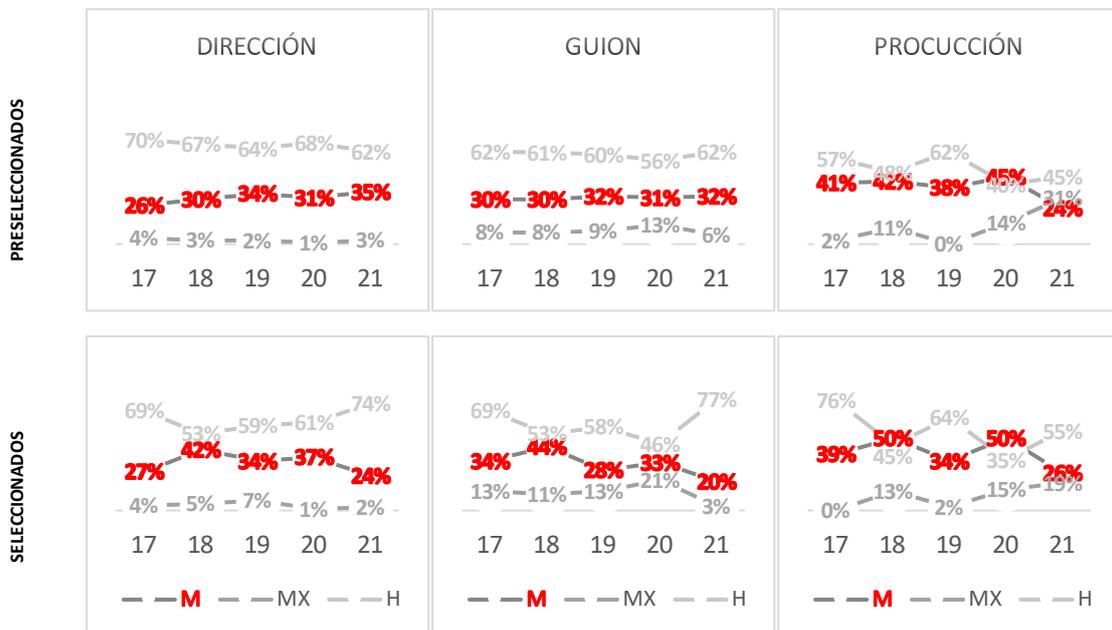
El aumento más significativo que experimentan estos títulos liderados por mujeres son los que se producen cuando pasan del momento de preselección a la preselección, siendo por tanto objeto de la obtención de la ayuda. Pese a ello, las brechas económicas si tienden a acentuarse de un momento a otro, siendo superiores en el momento de la

selección. Es decir, que pese a que los largometrajes lleguen, están recibiendo importes inferiores con especial atención a los relativos a 2021, donde puntúan -46% sobre la dirección, -54% sobre el guion y -43% en la línea de desarrollo y en coproducción un -65% sobre la dirección, -67% sobre el guion y -74%.

REPRESENTATIVIDAD / DESARROLLO



% DE ECONÓMICO / DESARROLLO



OBJETIVO 5:

LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES QUE HAYAN SIDO COMPRADOS O COPRODUCIDOS POR TELEVISIONES GENERALISTAS. EVOLUTIVO 2015-2021.

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%.

Objetivo: 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 a través de la compra o coproducción. Tratamos de conocer cuántos largometrajes dirigidos por mujeres han apoyado las cadenas televisivas, tanto en 2021 como año principal del estudio, como desde 2015, desde donde parte el histórico.

Metodología y acotación de la muestra: la metodología utilizada en este apartado es cuantitativa. Las televisiones generalistas incluidas en el estudio son Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, como empresas de gestión privada; y Televisión Española, como cadena pública. 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 por parte las cadenas privadas.

Finalmente, de la misma manera, se aborda un histórico de resultados que comprende desde 2015 a 2021, compilando así un total de siete años de estudio sobre el papel de las televisiones generalistas en la compra y coproducción de largometrajes desde una perspectiva de género.

I. Resultados y análisis de datos 2021

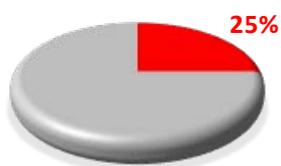
Según los datos recabados, en el año 2021, las televisiones generalistas estudiadas han apoyado, a través de la compra de derechos o coproducción, un total de 48 largometrajes. De este total de largometrajes, el 30% están dirigidos por mujeres frente a un 70% de dirección masculina.

Tabla 66. Resultados de la compra y coproducciones de las televisiones generalistas: según cargo de dirección por sexo

2021	M	H	T	M%	H%
ATRESMEDIA	1	3	4	25%	75%
TELECINCO	0	2	2	0%	100%
RTVE	14	30	44	32%	68%
TOTAL	15	35	50	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

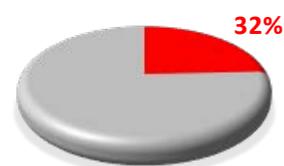
% DE COP A3MEDIA 2021



% DE COP. TELE CINCO 2021



% DE COP. RTVE 2021



Telecinco Cinema ha apoyado 2 largometrajes con un 100% de liderazgo masculino y Atresmedia Cine ha apoyado un largometraje liderado por una mujer frente a tres liderados por hombres. RTVE ha participado en 44 largometrajes, de los cuales el 32% están dirigidos por mujeres y el 71% dirigidos por hombres.

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

Este histórico lo conforman un total de siete años en los que se han ido recogiendo los largometrajes que han sido apoyados por las diferentes cadenas estudiadas. En total, obtenemos que se han respaldado 359 largometrajes siendo un 20% de ellos dirigidos por mujeres y el restante 80% de dirección masculina.

Tabla 67. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

	M	H	T	M%	H%
2021	15	35	50	30%	70%
2020	16	40	56	29%	71%
2019	10	39	49	20%	80%
2018	13	46	59	22%	78%
2017	3	44	47	6%	94%
2016	9	44	53	17%	83%
2015	7	38	45	16%	84%
TOTAL	73	286	359	20%	80%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De año en año observamos como en términos generales, el aumento ha de los largometrajes liderados por mujeres han ido incrementándose. En 2014, se partía de un 14% de apoyo a los largometrajes liderados por mujeres y en 2021, se ha llegado a un 29%. Es decir, el índice de crecimiento en estos siete años es del 4%.



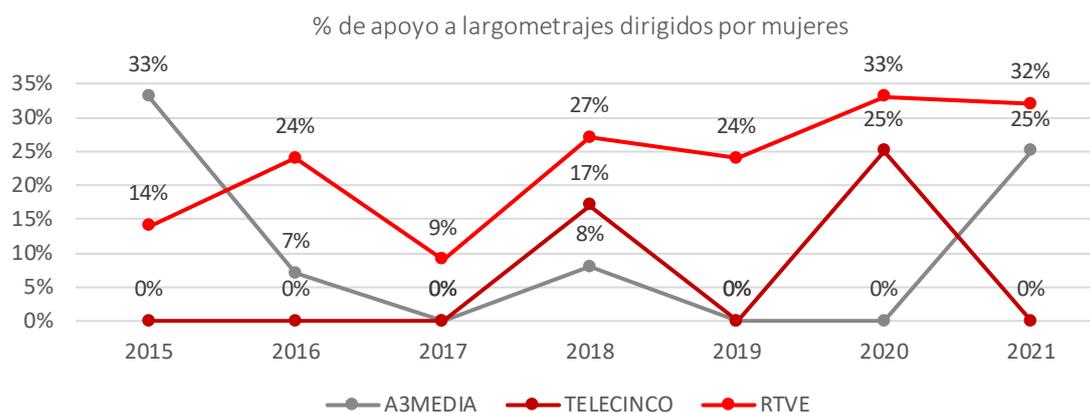
Si desglosamos los resultados del histórico según la cadena que apoya dichos largometrajes, obtenemos que, del total de largometrajes liderados por mujeres en el sumatorio de años, Atresmedia Cine ha apoyado a un 9% de largometrajes con dirección de mujeres, Telecinco Cinema un 7% y Rtve un 24%.

Tabla 68. 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%
2021	1	3	4	25%	75%	0	2	2	0%	100%	14	30	44	32%	68%
2020	0	6	6	0%	100%	1	3	4	25%	75%	15	31	46	33%	67%
2019	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	10	32	42	24%	76%
2018	1	11	12	8%	92%	1	5	6	17%	83%	11	30	41	27%	73%
2017	0	10	10	0%	100%	0	5	5	0%	100%	3	29	32	9%	91%
2016	1	13	14	7%	93%	0	5	5	0%	100%	8	26	34	24%	76%
2015	2	4	6	33%	67%	0	4	4	0%	100%	5	30	35	14%	86%
TOTAL	5	51	56	9%	91%	2	27	29	7%	93%	66	208	274	24%	76%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Rtve es la única cadena que ha respaldado año tras año largometrajes liderados por mujeres y cuyo apoyo ha ido aumentando de manera progresiva. El índice de crecimiento se establece en un 9% pese a experimentar un leve descenso en el último año de estudio de un 1%, respecto al apoyo del año 2020. Telecinco Cinema, únicamente ha apoyado a largometrajes liderados por mujeres en dos de los siete años estudiados y en el caso de Atresmedia Cine, la proporción es de cuatro de siete.



Atresmedia Cine comenzaba en el estudio, en 2015, con un apoyo equitativo apoyando a un 40% de los largometrajes liderados por mujeres. En 2019 y 2020 acumula dos años consecutivos con un 0% de apoyo, hasta 2021 donde aumenta hasta un 25%. Por ello, que en este caso el índice es de decrecimiento en un -2%. Telecinco Cinema ha apoyado dos largometrajes liderados por mujeres en dos de los siete años estudiados, en 2016 y 2018. El año 2018 se convierte en el único año donde coincide la participación, compra o coproducción, por parte de las tres televisiones generalistas, en el apoyo a los largometrajes liderados por mujeres.

Concluimos a través de los resultados obtenidos en este objetivo que las televisiones generalistas no incorporan la promoción de la igualdad en el proceso de elección de los largometrajes respaldados. O al menos este principio no se identifica, ya que el resultado de largometrajes liderados por mujeres, a través de esta forma de financiación, no llega a establecerse en intervalos equitativos, entre un 40% y un 60%. Es más, se identifica una pauta histórica de financiación en términos masculinizado, cuya distribución en 7 años es del 20% a títulos liderados por mujeres frente a un 80% de liderazgo masculino.

A lo largo de los años vamos observando cómo, poco a poco, va aumentando el apoyo a títulos dirigidos por mujeres. En concreto, el crecimiento medio en estos años es de un 4%, pero hay que señalar también que el mayor peso de este crecimiento recae sobre Rtve. Esta cadena pública, es la única que ha mantenido un apoyo constante a los largometrajes dirigidos por mujeres, ya que en el caso de Atresmedia Cine y Telecinco Cinema el apoyo a estos aparece más bien como casos anecdóticos y puntuales.

Todo ello señala la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas relativas al sector cinematográfico garantizando así que dichas políticas cumplan de manera eficiente con los principios de igualdad y reducción de situaciones de discriminación.

Principales conclusiones sobre el capítulo II: Aspectos económicos y largometrajes españoles liderados por mujeres.

En el primer objetivo se han estudiado los costes reconocidos de los largometrajes que se presentan a las ayudas estatales. A través de dicho objetivo concluimos que, en 2021, los costes de los largometrajes dirigidos por mujeres, que representan un 26% del total de la muestra, han obtenido una diferencia de costes respecto a los dirigidos por hombres, inferiores en un 50% de los mismos. Es decir, que identificamos una brecha económica de género del -50%, lo cual refiere a que los largometrajes dirigidos por mujeres trabajan exactamente con la mitad de costes que los largometrajes dirigidos por hombres.

Parte de la procedencia de esta brecha es localizada en el género cinematográfico, ya que a través de este criterio observamos cómo hay más largometrajes dirigidos por mujeres en el género cuyos importes, tanto presentados como obtenidos, son inferiores. Referimos a que, entre los documentales presentados a las ayudas, donde obtenemos los importes medios por largometraje más bajos, con una media de 429.775€, el 50% de representatividad la ocupa la dirección de mujeres y la brecha económica de género se sitúa en un -4%. Seguidamente, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en ficción desciende a un 14%, donde el importe medio por largometrajes asciende a 2.408.332,06€, y la brecha resulta de un -9%. Finalizaríamos con los de animación, donde los importes medios son los más elevados, con un coste reconocido medio de 4.922.774,52€, y en cuyo caso no hay largometrajes dirigidos por mujeres que hayan computado en este reconocimiento de costes.

Estos resultados que apuntan a la existencia de brechas económicas de género tras unos costes y otros, no es una cuestión puntual que se reduzca temporalmente a los resultados relativos de 2021. Las brechas económicas de género se identifican, año tras año, desde que disponemos de datos, es decir, desde 2011. Todos estos años, obtenemos que los largometrajes dirigidos por mujeres trabajan con importes inferiores a los manejados por

los dirigidos por hombres. En concreto, en el 47% del histórico, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido una brecha del -50% o superior respecto a los de dirección masculina.

En el segundo objetivo del capítulo, pasamos a conocer tanto la representatividad como las brechas económicas en las subvenciones estatales. En los resultados obtenidos, encontramos un motivo más de procedencia de la brecha económica reflejada en los costes. Este motivo es la identificación de una mayor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en la línea de ayuda donde son, también, inferiores los requisitos económicos: de acceso, de reconocimiento de costes y también de cuantía económica recibida.

En las ayudas selectivas el importe medio aritmético por largometraje se ubica en torno a los 319.149€. En éstos los largometrajes, los dirigidos por mujeres representan un -51% de los subvencionados y la brecha económica de género se sitúa en un -6%. En las ayudas generales, el importe medio resulta en torno a 1.044.444€. En esta línea, los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 38% y la brecha económica obtenida puntúa en un -7%.

Esta pauta de resultados se mantiene en el histórico de estudio, en este caso incluyendo datos desde 2018. A través de los años, la lectura positiva la extraemos de constatar el aumento progresivo de representatividad de títulos liderados por mujeres en ambas líneas de ayudas. En las ayudas generales partíamos de una representatividad del 13% en 2018 y en 2021 resulta del 38%. En las selectivas, partíamos de un 23% en 2018 hasta llegar a un 51% en 2021. Es interesante observar que los títulos dirigidos por mujeres, en las ayudas selectivas, han conseguido situarse en términos equitativos de representatividad (entre un 40% y un 60%) durante dos años consecutivos.

La lectura histórica sobre las brechas económicas en las ayudas generales señala que se ha reducido progresivamente, desde un -17% en 2018 a un -7% en 2021. Sobre las ayudas selectivas, obtenemos que la brecha también se reduce desde un 23% a un -6%. No obstante, aunque se haya reducido porcentualmente, este último año ha resultado negativa para los largometrajes dirigidos por mujeres.

Pasando a otro aspecto relacionado con la financiación de largometrajes mediante fondos públicos, nos acercamos, aunque de manera limitada, al estudio de las ayudas de las Comunidades Autónomas. Se han incorporado un total de 14 líneas de ayuda dirigidas a la producción y/o desarrollo de largometrajes promovidas desde 12 Comunidades Autónomas. Dentro de las 12 Comunidades, identificamos que el 67% de ellas incorporan baremos para el fomento de la igualdad, puntuando la presencia de mujeres tras los cargos, frente a un 33% de Comunidades que no los incluyen.

En términos generales, se observa que las Comunidades que implementan el baremo tienden a obtener distribuciones porcentuales de ocupación sobre los cargos de liderazgo más equitativos, ya que esta cuestión se consigue en un 67% de las Comunidades que sí lo implementa frente a 25% de las que no. Además, dentro del 67% de Comunidades que sí lo han incluido, cuatro de ellas computan por primera vez en este grupo y han mejorado en representatividad y reducción de brechas respecto a años anteriores.

En el primer grupo, comunidades que sí implementan el baremo, han conseguido llegar de manera equitativa a largometrajes liderados por mujeres y hombres en la ocupación de al menos uno de los cargos estudiados en: Asturias (50% de largometrajes dirigidos por mujeres y 50% guionizados por mujeres), Cataluña (50%/40%), Extremadura (50%/100%), Galicia (40%/40%), Islas Canarias (31%-46%) y Navarra (35%/65%). En el segundo grupo, que no implementan este baremo, se incluye a Castilla y León que ha obtenido una representatividad del 50% sobre el cargo de dirección.

Respecto a las brechas económicas es más difícil identificar un patrón, pero en términos generales, podemos aludir a que encontramos en más ocasiones brechas inversas, favorecedoras al liderazgo femenino, en las Comunidades donde sí se aplican los baremos. No obstante, las brechas económicas de género, aquellas que recaen negativamente sobre los largometrajes liderados por mujeres, continúan vigentes en la mayoría de los casos independientemente de la aplicación o no del baremo.

A través del estudio de las diferentes líneas de ayudas, se han ido identificando o respaldando la procedencia de factores condicionantes de la desigualdad económica. Estos factores a los que podríamos denominar brechas estructurales de género son: 1) que los largometrajes liderados por mujeres suelen presentar proyectos de menor coste

que los liderados por hombres y 2) que los títulos liderados por mujeres suelen estar más representados en las líneas de ayudas y géneros donde menores son los importes que se destinan (documentales frente a la ficción o la animación, líneas de desarrollo frente a las de producción, o como ya constatamos anteriormente, línea de ayudas selectivas frente a ayudas generales).

Para finalizar con el estudio de financiación con fondos públicos, se ubica en el objetivo 4 el programa IBERMEDIA y sus líneas de ayudas a la coproducción y codesarrollo de largometrajes. Las conclusiones apuntan a que hay una mayor presencia de títulos liderados por mujeres que llegan a ser seleccionados, sobre la representatividad que estos puntuaban en el momento de la preselección, cuestión que también ocurre en las ayudas estatales. No obstante, a este dato positivo le siguen unas acentuadas brechas económicas que también se incrementan cuando los largometrajes liderados por mujeres pasan de la preselección a la selección.

Centrándonos en los resultados obtenidos por línea de ayuda, identificamos una presencia levemente superior en los títulos liderados por mujeres, o con presencia de mujeres tras el cargo, en el histórico de las ayudas al desarrollo frente a las de coproducción, a excepción de este último 2021.

En este último año, sobre los largometrajes seleccionados en las ayudas a la coproducción, los títulos liderados en exclusiva por mujeres llegan a representatividades de 40% sobre la dirección, un 34% sobre el guion y un 19% sobre la producción. En las ayudas al desarrollo, la representatividad es de un 36% sobre la dirección, un 33% sobre el guion y la producción.

Pese a que la representatividad aumente de la preselección a la selección, ésta va acompañada de un ascenso significativo en las brechas económicas de género. En la preselección de desarrollo, las brechas económicas resultan de un -0,43% sobre la dirección, -9% sobre el guion y positiva del 5,68% sobre la producción. Y en los seleccionados en desarrollo, las brechas resultan de un -46% sobre la dirección, -51% sobre el guion y del -43% sobre la producción. Las brechas económicas en la preselección de coproducción pasan de un -8,17% sobre la dirección, -11% sobre el guion y un -5,79%

sobre la producción a un -65% sobre la dirección, -67% sobre el guion y un -74,12% sobre la producción. Por tanto, encontramos brechas superiores en la línea de coproducción.

Lo que ya aparece como una conclusión transversal a los cuatro objetivos anteriores es la existencia de una importante brecha económica de género que afecta a los largometrajes liderados por mujeres. Esta brecha, se sitúa en torno al 50% menos de importes económicos en la mayoría de los casos: se repite en el reconocimiento de costes, en las ayudas estatales, en las autonómicas y en IBERMEDIA. Por tanto, en todos estos medios de financiación pública, concluimos que se ha hecho un buen trabajo a lo largo de los años para que los títulos liderados por mujeres estén representados en todas las modalidades de ayudas, cuestión que aparece vinculada a la incorporación de baremos de igualdad que inciden sobre los diferentes cargos, pero no parece que se haya puesto énfasis en la reducción de desigualdades económicas, cuya consecuencia es la perpetuación de las brechas económicas estructurales de género.

Para finalizar, nos acercamos a una modalidad de financiación, un poco más alejada de esos fondos públicos, y pasamos a incorporar el estudio del papel que juegan las televisiones generalistas a través de la compra y coproducción de largometrajes con esos porcentajes de ingresos, que legalmente se les exige que inviertan en el fomento cinematográfico. En este objetivo número 5, obtenemos como resultado que en siete años las cadenas generalistas han apoyado un 20% de largometrajes liderados por mujeres. Concretamente, en 2021 el porcentaje de apoyo es de un 30%, pero las cadenas que lo motivan son RTVE y Atresmedia.

El porcentaje de apoyo por parte de RTVE a títulos liderados por mujeres es constante y creciente a lo largo de los años estudiados. No obstante, continua sin cumplir con un apoyo equitativo en cuanto a liderazgo por sexo. Es decir, no llega a criterios equitativos marcados en la Ley Orgánica de Igualdad. Telecinco Cinema y Atresmedia Cine, en los siete años estudiados, suman un porcentaje de apoyo al liderazgo de mujeres de un 7% y un 9% respectivamente. Su apoyo a los mismos, en concreto en Telecinco Cinema, aparece casi de manera anecdótica en ambos históricos específicos. En este objetivo no se estudian las brechas económicas, únicamente se aborda la representatividad, pero sería muy interesante poder incorporar esta información.

Todas estas cuestiones sobre desigualdades económicas identificadas a lo largo de 5 objetivos se interrelacionan y hacen que las brechas de género se produzcan y reproduzcan en los diferentes sistemas de financiación. Por parte de la financiación pública, obtenemos buenos resultados en representatividad de títulos liderados por mujeres, pero estos se encuentran en los estratos económicos inferiores. Y si esto ocurre en un sistema público, en el que se promueve la igualdad, ¿qué no ocurre en los sistemas privados de financiación? No podemos generalizar lo que ocurre en entornos privados, pero un brevísimo acercamiento a través de las cadenas generalistas señala que, a más nivel de privatización, más nivel de desigualdad; como refleja el histórico de apoyo al liderazgo de mujeres por parte de Telecinco Cinema y Atresmedia Cine.

Quizás otro de los muchos motivos o factores que producen las brechas económicas proceda de esta interrelación entre los sistemas de financiación. Es decir, la posible dificultad añadida que puede suponer para las mujeres que lideran proyectos encontrar financiación privada, lo que las lleva a presentarse a las ayudas públicas con importes inferiores y desarrollarse profesionalmente en los géneros más económicos. Este circuito puede parecer un poco simplista, pero los resultados que se van obteniendo a lo largo de este capítulo apuntan a la interrelación de situaciones de desigualdad que van relegando a los largometrajes liderados por mujeres a los estratos más precarios del sector.

Finalmente, de nuevo apuntar, a la necesidad de aumentar las líneas de estudio e investigación a las brechas económicas, ya que no es solo importante que el liderazgo de mujeres esté representado, sino que han de poder trabajar también en igualdad de oportunidades económicas.

Capítulo III

La representatividad de directoras y guionistas 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. Acercarnos al estudio del reconocimiento en el sector cinematográfico nos ayuda a comprender cómo procede dicho sector a la visibilidad y la valoración de las profesionales.

Dentro de los diferentes tipos de reconocimiento público en el sector del largometraje se han identificado dos tipologías: los premios y los festivales. Los premios suelen ser un tipo de reconocimiento nominal, que recae de manera directa sobre una o varias personas. Por su parte, el reconocimiento obtenido a través de los festivales es interpretado como reconocimiento indirecto, ya que recae, no tanto en la persona, sino en el trabajo realizado en un largometraje determinado.

El **principal objetivo** de este capítulo recae en conocer la representatividad de directoras y guionistas que han obtenido reconocimiento, a través de premios y festivales, durante la anualidad de 2021, así como completar el histórico comenzado en 2015 con el primer Informe Cima.

A lo largo de estos años, el diseño del objetivo ha ido dirigido al estudio sobre el reconocimiento a las mujeres que ocupan los cargos dirección y guion debido a la dificultad añadida que supone la consecución de reconocimiento para las mujeres en los cargos de liderazgo y, por otra parte, atendiendo a la relevancia que supone la promoción de referentes que trasgreden la segregación horizontal y vertical encontrada en la estructura del sector.

No obstante, de manera paralela, se ha ido abordado un subobjetivo que involucra el estudio de todos los cargos por los que las mujeres cineastas han sido premiadas en los a lo largo de la historia del cine español en los premios de carácter nacional. La finalidad de esta ampliación del objeto de estudio no solo atiende a la necesidad de visibilizar y reconocer el trabajo de todas las cineastas, sea cual sea el cargo ocupado, sino también la de identificar posibles pautas, que refieran a desigualdades, en la cultura del reconocimiento del sector. Los resultados referentes a estas cuestiones se exponen al final del apartado del histórico de reconocimiento público.

La **metodología** utilizada es cuantitativa, abordada desde la perspectiva de género y utiliza los mismos criterios y parámetros de estudio que los Informes CIMA anteriores a fin de poder acumular y comparar datos en el histórico. Dicho histórica data del año 2015 acorde al primer Informe Cima.

Acotación de la muestra: Las acotaciones principales del objeto de estudio atienden a la variable de cargos de liderazgo, dirección y guion, y tipos de reconocimiento público: 3 premios de carácter nacional y 20 festivales, de los cuales 6 son festivales nacionales y 14 internacionales.

En el caso de los festivales nacionales sólo se computan los largometrajes españoles premiados mientras que, en los internacionales, se incluyen tanto los premiados como los seleccionados, debido a la dificultad añadida de competir en un ámbito internacional.

Finalmente, cabe señalar que se dedica un apartado específico al estudio de los Premios de carácter nacional y el reconocimiento de las profesionales más allá de los cargos de liderazgo, ya que sus resultados son considerados de especial interés para comprender la dinámica de reconocimiento del propio sector.

Premios de carácter nacional

- Premio Nacional de Cinematografía.
- El Goya de Honor
- La Medalla de Oro de la Academia de Cine

Festivales Nacionales

- 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
- Festival Internacional de Cine de Venecia
- Festival Internacional de Cine de Busan
- Festival de Cine de Sundance
- Festival de Cine de Mar de Plata
- Festival de Cine de Tokio
- Festival de Cannes
- Festival Internacional de Cine de Toronto
- Festival Internacional de Cine de Locarno,
- Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy
- Festival Internacional de Cine de Róterdam
- Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam
- Festival Internacional de cine de Miami
- Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary.

I. La representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: Premios y Festivales 2021.

Los resultados obtenidos tras el estudio, tanto de premios nacionales como de los festivales, indican que en el año 2021 las directoras y guionistas han obtenido un 37% del reconocimiento total frente al 63% del obtenido por sus compañeros análogos.

Tabla 69. Reconocimiento público a cargos de liderazgo 2021: Dirección y Guion.

	M	H	T	%M	%H
Premios Nacionales	0	2	2	0%	100%
Festivales	26	42	68	38%	62%
Total	26	44	70	37%	63%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En concreto, a través de los tres premios nacionales obtenemos que no se ha reconocido a ninguna mujer que haya ocupado alguno de los cargos de liderazgo estudiados, dirección y guion, por lo que el porcentaje de reconocimiento proviene íntegramente de los festivales nacionales e internacionales.

A continuación, vamos a aproximarnos de manera más detallada a la obtención de estos datos. Para ello, en el apartado número 1, se detalla el proceso mediante el cual se han obtenido los resultados señalados en la tabla. posteriormente, en el número 2, a los festivales.

1. Premios de carácter nacional

El Premio Nacional de Cinematografía 2021 y el Goya de Honor 2022 han recaído sobre

la misma persona, José Sacristán: Actor y director. La Medalla de Oro de la Academia ha sido otorgada en 2021 a Rosa María Sardá: Actriz. Con estos datos, obtendríamos que los Premios Nacionales han reconocido en un 33% a las mujeres, frente a un 67% de reconocimiento a los hombres del sector cinematográfico. No obstante, al estudiar de manera exclusiva los premios que recaen sobre los cargos de dirección y guion, el resultado que incorporamos al estudio pasa a ser 100% masculino.

Tabla 70. Premios de carácter nacional en 2021: Dirección y Guion.

	M	H	T	%M	%H
Premio Nacional de Cinematografía	0	1	1	0%	100%
Goya de Honor	0	1	1	0%	100%
Medalla de Oro de la Academia	0	0	0	0%	0%
Total	0	2	2	0%	100%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

2. Festivales nacionales e internacionales

Los resultados obtenidos tras el estudio de los festivales nacionales e internacionales celebrados en el año 2021 nos revelan que, en los festivales nacionales las directoras y guionistas tras las películas reconocidas suponen un 48% del cómputo total, mientras que los hombres representan un 52%.

Tabla 71: Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2021.

	M	H	T	%M	%H
F. Nacionales	15	16	31	48%	52%
F. Internacionales	11	26	37	30%	70%
Total	26	42	68	38%	62%

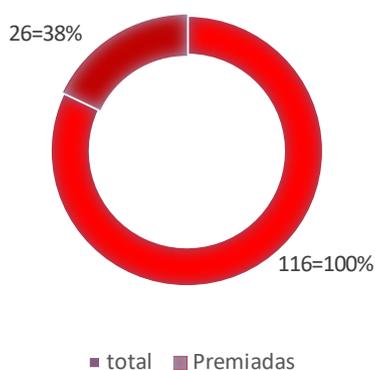
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Por la parte de los festivales internacionales, los porcentajes corresponden con un 30% de mujeres frente a un 70% de hombres. En total, los porcentajes muestran una correspondencia del 38% de mujeres directoras y guionistas tras las películas reconocidas frente a un 62% en el caso de largometrajes liderados por hombres.

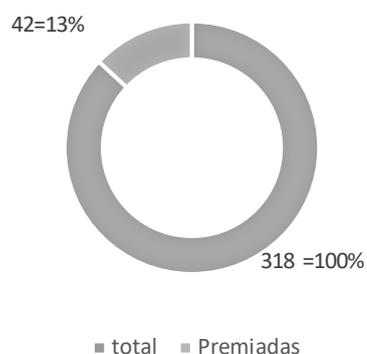
Una vez obtenido el dato en bruto, de 26 mujeres reconocidas frente a 42 hombres, procedemos a calcular la frecuencia de reconocimiento para poder contextualizar dicho dato. Es decir, poner en relación estos datos con la cantidad de mujeres y hombres que trabajan ocupando los cargos de dirección y guion en el sector cinematográfico. Para poder realizar esta contextualización, vamos a recurrir a los datos sobre representatividad de la estructura laboral obtenidos en el objetivo 1. En base a estos resultados, el universo de mujeres dedicadas a las profesiones de dirección y guion suman un total de 116 y, en el caso de los hombres el total asciende a 318.

Poniendo en relación estos datos obtenemos la frecuencia de reconocimiento y, en base a ella, el resultado muestra que 38 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas a través de los festivales nacionales e internacionales por ocupar dichos cargos tras el largometraje reconocido. En el caso masculino, la frecuencia es de 13 de cada 100. La frecuencia de reconocimiento, por tanto, es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres directores y guionistas.

Mujeres reconocidas vs mujeres al cargo



Hombres reconocidos vs total hombres al cargo



II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos desde 2015: Premios y Festivales.

Nos adentramos en el proceso de compilación de los datos obtenidos en el histórico de los Informes CIMA anteriores. Con el año 2021, sumamos un intervalo temporal de 7 años, ya que los primeros resultados datan de 2015.

En este periodo de tiempo el total de profesionales al cargo de dirección y guion, a través de los diferentes tipos de reconocimiento, ha sido de 371 profesionales. De estas personas, 86 han sido mujeres y 284 hombres, lo que corresponde porcentualmente con una representatividad del 23% y del 77% respectivamente.

Tabla 72. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2021.

2015-2021	M	H	T	%M	%H
Premios	2	8	10	20%	80%
F. Nacionales	45	99	144	31%	69%
F. Internacionales	40	177	217	18%	82%
Total	87	284	371	23%	77%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Prestando atención a la procedencia del reconocimiento otorgado a las mujeres, un 20% del mismo ha procedido de los premios, un 31% de los festivales nacionales y un 18% de los internacionales. En el caso del reconocimiento masculino, obtenemos un 80% procedente de los premios, un 69% de los festivales nacionales y un 82% de los internacionales.

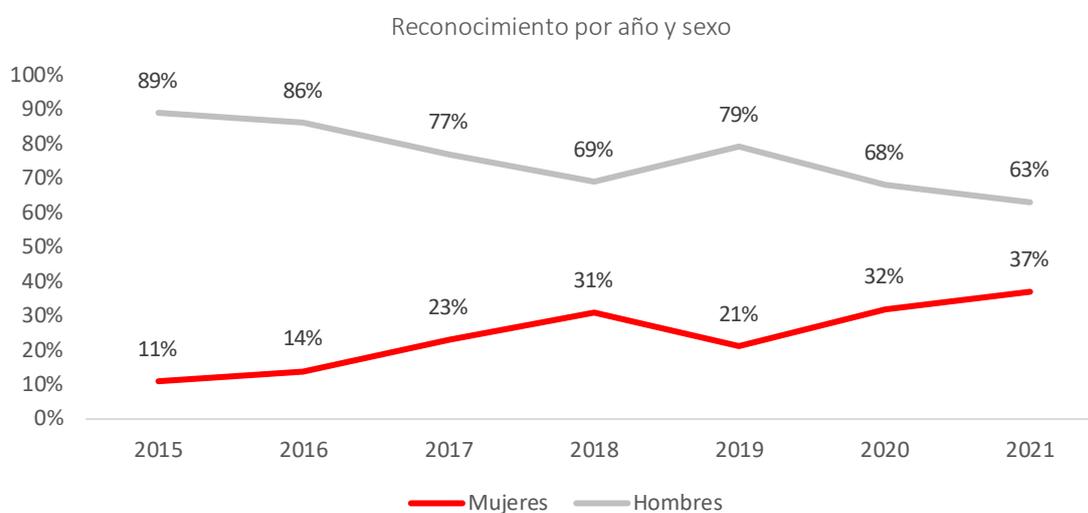
Recurriendo a la frecuencia de reconocimiento del total de años estudiados, desde 2015 a 2021, obtenemos que 18 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas, frente a una frecuencia de 14 de cada 100 en el caso de los hombres.

Tabla 73. Resultados totales. Frecuencia de reconocimiento por sexo. 2015-2020.

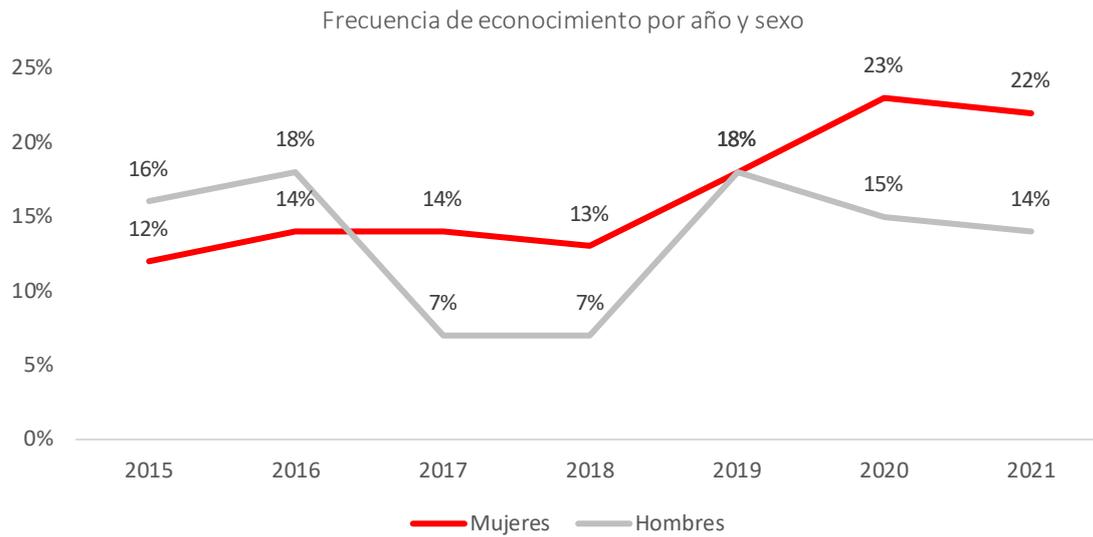
2015-2021	M	H
Premiadas/os	98	310
Total D Y G	558	2270
Frecuencia	18%	14%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

A continuación, podemos observar los resultados obtenidos por años y ver, de esta manera, como ha ido evolucionando el reconocimiento público a mujeres y hombres.



Comenzamos observando cómo año tras año, el reconocimiento a directoras y guionistas ha ido aumentando. En 2015 se partía de un reconocimiento del 11%, que ha ido en aumento generalmente progresivo, hasta llegar a un 37% en 2021. En consecuencia, el reconocimiento a directores y guionistas a lo largo de estos años ha ido en descenso. En concreto, dicho decrecimiento adquiere un valor de 26 puntos porcentuales menos respecto al año 2015.



En términos relativos a la frecuencia de reconocimiento obtenido por unas y otros a lo largo de estos años obtenemos que, en el caso de directoras y guionistas ha ido también en aumento, mientras que la obtenida por sus compañeros análogos ha sufrido más oscilaciones y con una tendencia de descenso. Las mujeres partían una frecuencia de reconocimiento de 12 de cada 100 en 2015, y ha llegado a alcanzar proporcionalidades de 23 de cada 100 en 2020, o de 22 de cada 100 en 2021. La frecuencia de reconocimiento masculina ha llegado a puntuaciones máximas, de 18 de cada 100 en 2016 y 2019, y mínimas de 7 de cada 100 en 2017 y 2018. Respecto al año de partida, esta frecuencia de reconocimiento ha descendido en dos puntos porcentuales.

Tabla 74. Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias.

2021	M	H	T			
PREMIOS	0	2	2			
F. NACIONALES	15	16	31			
INTERNACIONALES	11	26	37			
TOTAL	26	44	70			
PORCENTAJE	37%	63%	100%			
				2021	M	H
				PREMIADAS/OS	26	44
				TOTAL D Y G	116	318
				FRECUENCIA	22%	14%

2020	M	H	T			
PREMIOS	1	0	1			
F. NACIONALES	7	10	17			
INTERNACIONALES	15	40	55			
TOTAL	23	50	73			
PORCENTAJE	32%	68%	100%			
				2020	M	H
				PREMIADAS/OS	23	50
				TOTAL D Y G	101	333
				FRECUENCIA	23%	15%

2019	M	H	T			
PREMIOS	1	1	2			
F. NACIONALES	5	15	20			
INTERNACIONALES	10	44	54			
TOTAL	16	60	76			
PORCENTAJE	21%	79%	100%			
				2019	M	H
				PREMIADAS/OS	16	60
				TOTAL D Y G	90	333
				FRECUENCIA	18%	18%

2018	M	H	T			
PREMIOS	0	1	1			
F. NACIONALES	8	17	25			
INTERNACIONALES	3	7	10			
TOTAL	11	25	36			
PORCENTAJE	31%	69%	100%			
				2018	M	H
				PREMIADAS/OS	11	25
				TOTAL D Y G	85	340
				FRECUENCIA	13%	7%

2017	M	H	T			
PREMIOS	0	1	1			
F. NACIONALES	4	12	16			
INTERNACIONALES	2	7	9			
TOTAL	6	20	26			
PORCENTAJE	23%	77%	100%			
				2017	M	H
				PREMIADAS/OS	6	20
				TOTAL D Y G	43	301
				FRECUENCIA	14%	7%

2016	M	H	T			
PREMIOS	0	1	1			
F. NACIONALES	4	18	22			
INTERNACIONALES	6	44	50			
TOTAL	10	63	73			
PORCENTAJE	14%	86%	100%			
				2016	M	H
				PREMIADAS/OS	10	63
				TOTAL D Y G	71	353
				FRECUENCIA	14%	18%

2015	M	H	T			
PREMIOS	0	2	3			
F. NACIONALES	2	11	13			
F. INTERNACIONALES	4	35	39			
TOTAL	6	48	54			
PORCENTAJE	11%	89%	100%			
				2015	M	H
				PREMIADAS/OS	6	48
				TOTAL D Y G	52	292
				FRECUENCIA	12%	16%

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de los Informes CIMA 2015-2021

A través del desglose de los datos por años, podemos observar cómo en únicamente en dos de los siete años estudiados el reconocimiento a directoras y guionistas proceden de los premios nacionales, mientras que en el caso contrario este reconocimiento se produce en 6 de los 7 años estudiados. En términos porcentuales, aludimos a que las profesionales tras cargos de liderazgo han sido reconocidas en un 29% de los años estudiados a través de los premios, mientras que los hombres aparecen reconocidos en 86% de los años. Por tanto, la procedencia de reconocimiento otorgado a las mujeres procede en su gran mayoría de los reconocimientos procedentes de los festivales.

Este proceso de desaparición de mujeres reconocidas, que ocupan los principales cargos de liderazgo fílmico en los tres premios nacionales estudiados, nos lleva año tras año a cuestionarnos sobre cuáles son los cargos por los que sí son reconocidas en dichos premios. Por ello, a continuación, vamos a proceder a aumentar el objetivo de estudio incluyendo toda la diversidad de cargos cinematográficos y, en cuanto a la temporalidad, ampliarla hasta los inicios de cada premio nacional.

2.1. Premios de carácter nacional y la representatividad de mujeres por cargos premiados. 1980-2021.

El reconocimiento a las profesionales por ocupar cargos no vinculados los principales puestos de liderazgo fílmico, es una cuestión que tiende a repetirse en el histórico de reconocimientos a través de los Premios Nacionales. Es decir, que de manera más o menos frecuente, las mujeres aparecen en los diferentes reconocimientos públicos a lo largo de los años, pero generalmente no suelen ser reconocidas por ocupar los cargos de dirección o guion.

En concreto, en el histórico de premios nacionales otorgados desde sus inicios, lo cual refiere a un intervalo temporal de 41 años, se han entregado un total de 163 reconocimientos personales. De este total, el 26% de ellos han recaído sobre mujeres y el restante 74% han recaído sobre hombres.

Sobre este total de 163 premios concedidos, 62, es decir el 38% de ellos, han reconocido a profesionales en los principales cargos de liderazgo, dirección y guion, mientras que los 101 restantes, equivalentes a un 62%, han recaído sobre los restantes cargos que conforman el sector.

Aludiendo de nuevo a los 62 reconocimientos recaídos sobre los cargos de liderazgo obtenemos que, desde 1980, directoras y guionistas únicamente representan un 8% de estos frente a un 92% de representatividad masculina. Estos datos nos llevan a preguntarnos sobre cuáles son los cargos por los que sí están siendo reconocidas las mujeres y sobre las diferencias que existen respecto a las dinámicas de reconocimiento masculino.

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

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
Premios	42	121	163	26%	74%
D y G	5	57	62	8%	92%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

Con esta finalidad, a continuación, se han desagregado los datos según los cargos que han ejercido las personas reconocidas y se estos se han agrupado en base a tres grandes categorías: cargos de Dirección y/o Guion, cargo Actoral y “otros” cargos cinematográficos. Dichas categorías no son excluyentes, ya que encontramos casos en los que una misma persona ha desempeñado más de un área profesional a lo largo de su carrera y ha obtenido reconocimiento por ello.

Los resultados que obtenemos bajo esta tipología de agrupación revelan que los Premios Nacionales que han recaído sobre las mujeres, en un 7% de las ocasiones han sido porque éstas ocupan los cargos de dirección y/o guion, en un 76% por su desarrollo profesional como actrices y un 17% por haber ocupado cargos diferentes a los anteriormente mencionados.

Tabla 76. Histórico de Premios Nacionales desagregado por sexo y principales cargos

Cargo	Dirección y/o Guion				Cargo actoral				Otros cargos			
	M	%M	H	% H	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
Premio Nacional	2	17%	24	62%	7	58%	9	23%	3	25%	6	15%
Medalla De Oro	0	0%	14	25%	18	82%	7	13%	4	18%	34	62%
Goya Honor	1	13%	16	55%	7	88%	8	28%	0	0%	5	17%
Totales	3	7%	54	44%	32	76%	24	20%	7	17%	45	37%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

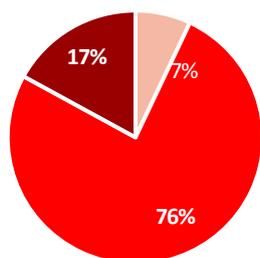
En el caso de los hombres que han obtenido reconocimiento, en un 44% de las ocasiones han sido por desempeñar los cargos de dirección y/o guion, un 20% han reconocido la labor actoral y en un 37% por desarrollarse en otros cargos cinematográficos.

Como dato a señalar dentro de los diferentes premios, observamos que la Medalla de Oro continua sin reconocer a mujeres que hayan ocupado los principales cargos de liderazgo, directoras o guionistas, cuestión que no ocurre con sus compañeros de profesión, cuya representatividad es del 25%. Sobre estos cargos de liderazgo es el Premio Nacional el que más ha reconocido a directoras y/ guionistas llegando a representar un 17%.

El Goya de Honor, cuando ha reconocido los aportes de las mujeres, se ha reducido a reconocerlas como actrices en un 88% de las ocasiones, y minoritariamente como directoras y/o guionistas con un porcentaje del 13%. En ningún caso se ha producido un reconocimiento por ocupar el resto de cargos que conforman el sector cinematográfico, lo que si ocurre en el reconocimiento masculino y cuyo porcentaje de correspondencia es de un 17%.

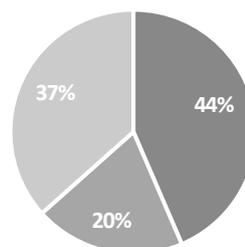
El Premio Nacional es el tipo de reconocimiento que más ha reconocido a mujeres en cargos de liderazgo y que menor porcentaje puntúa en el caso de las actrices. Es decir, el Premio Nacional ha realizado un proceso de reconocimiento más diverso que el resto de los premios.

Mujeres y reconocimiento por cargos



■ Cargos de Liderazgo ■ Cargo actoral ■ "Otros" cargos

Hombres y reconocimiento por cargos



■ Cargos de Liderazgo ■ Cargo actoral ■ "Otros" cargos

Continuando con el estudio de los premios, nos centramos en la variable de cargo único o cargo múltiple por el cual se da el reconocimiento. Como se mencionó anteriormente, el reconocimiento por cargo cinematográfico no es excluyente, los que nos lleva también a incorporar como variable de estudio si el reconocimiento otorgado a dicha persona se sustenta en un único cargo de desarrollo profesional o en más de uno.

Tabla 77. Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple.

	MUJERES				HOMBRES			
	1carg	%1carg	+1	%+1carg	1carg	%1carg	+1	%+1carg
Premio Nacional	9	75%	3	25%	14	37%	24	63%
Medalla De Oro	21	95%	1	5%	38	69%	17	31%
Goya Honor	5	63%	3	38%	14	50%	14	50%
Totales	35	83%	7	17%	66	55%	55	45%

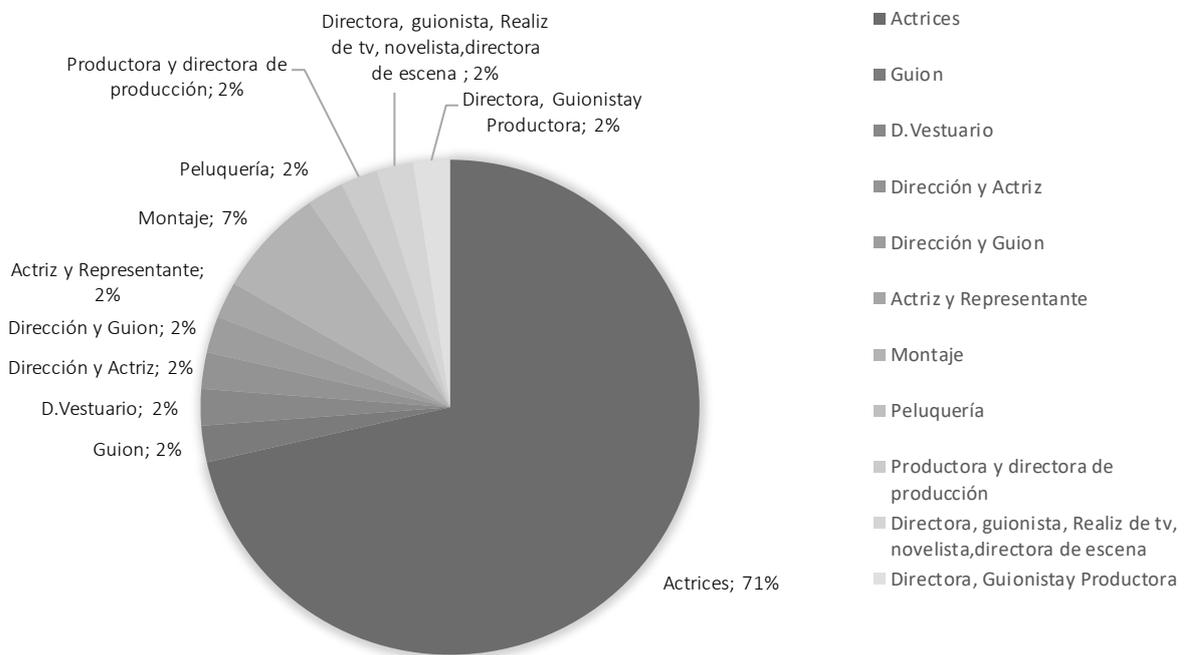
Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En base a este criterio, la gran mayoría de las mujeres que aparecen en el histórico de premios han sido reconocidas por desempeñar un único cargo, en un 83% de las ocasiones, frente a un 17% de ocasiones de reconocimiento por cargo múltiple. En el caso de los profesionales hombres obtenemos una distribución equitativa, del 55% y el 45%, entre quienes han obtenido reconocimiento por su desarrollo en un cargo o en múltiples.

Tras este breve estudio sobre la distribución histórica sobre los Premios de carácter nacional y su distribución por sexo obtenemos que, pese a que las mujeres aparecen porcentualmente representadas en los premios de carácter nacionales, no representan la diversidad de mujeres que trabajan en el sector.

Estos reconocimientos públicos recaen mayoritariamente sobre mujeres que despuntan en una única área cinematográfica (83%) y en la mayoría de los casos por ocupar un cargo actoral (76%). Los hombres en cambio son reconocidos casi indistintamente por ocupar uno o varios cargos (55% vs 45%) y la diversidad de sus áreas de despunte son más diversas, aunque el porcentaje señala más premios a hombres tras los cargos de liderazgo, directores y/o guionistas (44%).

Mujeres reconocidas en los premios nacionales por cargos



Todos estos datos obtenidos, tras el estudio histórico de los premios, ponen de manifiesto la necesidad de ampliar el objeto de estudio a través de la incorporación de otras categorías de análisis, como es la diversidad de cargos, al propio apartado de los festivales. De esta se obtendría más información sobre los diferentes procesos de reconocimiento y serías, además, más completos e inclusivos con resto de realizades.

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

- En el año 2021 las directoras y guionistas han obtenido un 37% del reconocimiento total frente al 63% de reconocimiento obtenido por sus compañeros análogos. No obstante, si hablamos de la frecuencia de reconocimiento, esta es de 22 de cada 100 directoras y guionistas frente a 14 de cada 100 en el caso de directores y guionistas.
- Desagregando los resultados por tipo de reconocimiento, los premios de carácter nacional del año 2021 no han reconocido a ninguna mujer que haya destacado por su labor en los principales cargos de liderazgo, pero si ha realizado ese reconocimiento a compañeros análogos por lo que el computo torna a ser del 100% masculino.
- Un estudio en profundidad sobre la distribución histórica de los Premios de carácter nacional revela que el 26% de ellos han recaído sobre las mujeres del sector frente a una ocupación del 74% en el caso de los hombres. La distribución intrasexo de estos reconocimientos públicos señalan que, en el caso de las mujeres, estos recaen mayoritariamente sobre profesionales que despuntan en una única área cinematográfica (83%) y, en la mayoría de los casos, por ocupar un cargo actoral (76%). Los hombres, en cambio, son reconocidos casi indistintamente por ocupar uno o varios cargos (55% vs 45%) y la diversidad de sus áreas de despunte son más diversas, aunque el porcentaje señala más premios a hombres tras los cargos de liderazgo, directores y/o guionistas (44%).
- En los festivales nacionales celebrados en el año 2021, las directoras y guionistas tras las películas reconocidas suponen un 48% del cómputo total, mientras que los hombres representan un 52%. Por la parte de los festivales internacionales, los porcentajes corresponden con un 30% de mujeres frente a un 70% de hombres. En total, los porcentajes muestran una correspondencia del 38% de

mujeres directoras y guionistas tras las películas reconocidas frente a un 62% en el caso de largometrajes liderados por hombres. En términos de frecuencia de reconocimiento, obtenemos una proporción de 38 de cada 100 directoras y guionistas reconocidas a través de los festivales nacionales e internacionales y una frecuencia de 13 de cada 100 en el caso de sus compañeros análogos.

- En la comparativa histórica sobre el reconocimiento, directo o indirecto, a los cargos de dirección y guion se observa que año tras año, el reconocimiento a directoras y guionistas ha ido aumentando. En 2015 se partía de un reconocimiento del 11% hasta llegar a un 37% en 2021. Lo mismo ha ocurrido con la frecuencia de reconocimiento de estas, que partiendo de un reconocimiento de 12 de cada 100, en 2015, ha llegado a alcanzar la proporcionalidad de 23 de cada 100, en 2020, y 22 de cada 100, en 2021. En el caso de la frecuencia de reconocimiento que recae sobre los hombres, esta ha ido oscilando a lo largo de los siete años, partiendo de un reconocimiento de 14 de cada 100 en 2015, llegando a mínimos de 7 de cada 100 en 2017 y 2018 o máximas de 18 de cada 100 en 2016 y 2019.

Capítulo IV

Principales conclusiones Informe CIMA 2021

La representatividad de las mujeres en el sector del largometraje español.

En el Informe CIMA 2021, se han abordado un total de 7 objetivos de estudio estructurados en torno a tres grandes bloques o capítulos: representatividad de las mujeres en los principales cargos de responsabilidad, aspectos económicos y largometrajes liderados por mujeres y la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos. Al final de cada capítulo específico se exponen los principales resultados encontrados, por lo que en este apartado se expondrán brevemente, tratando de ofrecer una lectura más global y conectada entre ellos.

En el capítulo sobre la representatividad de las mujeres en la ocupación de la estructura laboral, concluíamos que el sector del largometraje español es un sector masculinizado donde se reproduce de manera literal la segregación laboral vertical y horizontal en base al sexo de cada profesional. Estas características se encuentran a lo largo de todos los años estudiados e independientemente del género cinematográfico en el que se trabaje. El año 2021, destaca porque la representatividad de mujeres en siete de los 12 cargos

estudiados ha llegado a alcanzar porcentajes superiores al resto de los años. No obstante, el crecimiento medio del sector es lento, de un 1% al año si referimos a los cómputos totales del mismo.

A través del segundo capítulo nos acercamos al estudio de los aspectos económicos relativos, en la mayoría de los casos, a formas de financiación para los largometrajes. Básicamente los resultados nos alarman de la existencia de una brecha económica de género transversal a cualquier cuestión específica a la que nos acerquemos. Si hablamos de costes de unos largometrajes frente a otros, obtenemos que las mujeres trabajan con cuantías que suponen la mitad de los importes con los que trabajan los largometrajes que están liderados por hombres.

Si hablamos de los sistemas de subvenciones estatales, autonómicas o específicas del programa IBERMEDIA, prácticamente encontramos lo citado anteriormente: brechas que oscilan sobre el -50%. Cabe destacar que, en estas líneas de ayuda, la representatividad de títulos liderados por mujeres es cada vez mayor, coincidiendo con la aplicación y desarrollo de los baremos de género en la mayoría de los casos. No obstante, no podemos olvidar que la representatividad ha de ir acompañada de dotación presupuestaria. Sin igualdad económica, no hay igualdad. Es así de sencillo.

Identificamos a través del estudio de esta variedad de subvenciones algunos factores que condicionan la acentuación de las brechas económicas de género transversales al sector del audiovisual. Estas brechas están relacionadas con una presencia más elevada de títulos liderados por mujeres en los géneros cinematográficos que menores costes manejan y presentándose, con más frecuencia, a los tipos de ayudas donde los requisitos económicos de acceso son inferiores, y donde también son inferiores las cantidades económicas que se reciben.

Y si nos acercamos levemente a un modo de financiación privada, a través del apoyo a largometrajes liderados por mujeres por parte de televisiones generalistas, no disponemos de datos que reflejen las brechas económicas, lo cual sería una buena línea de estudio que incorporar. Sí disponemos de datos relativos a la representatividad y obtenemos que, en siete años y sumando los resultados de RTVE, Telecinco Cinema y

AtresMedia Cine, han respaldado un total de un 20% de largometrajes liderados por mujeres, cuyo peso de apoyo procede en su gran mayoría de RTVE.

Partimos, pues, de una dificultad añadida para las mujeres de llegar a puestos de liderazgo dentro del sector del largometraje que se une a una serie de superposiciones de situaciones de desigualdad económica para financiar sus proyectos. Pese a ello, el trabajo que realizan llega a ser reconocido, en la mayoría de los casos, a través de festivales nacionales e internacionales, ya que se identifica un sesgo de reconocimiento cuando este procede de los premios nacionales.

En el 2021, la frecuencia de reconocimiento al trabajo de directoras y guionistas en festivales es de 38 de cada 100 frente a una proporción de 13 de cada 100 obtenida por sus compañeros análogos de profesión. Por parte de los tres premios de carácter nacional, este año no se ha reconocido a ninguna mujer que ocupe estos puestos.

En la ampliación de estudio sobre el histórico de los premios nacionales, desde su primera celebración en 1980, estos han recaído sobre mujeres en un 20% de las veces que se han otorgado. No obstante, en su gran mayoría han reconocido a mujeres que ocupan los cargos actorales, en un 76% de las ocasiones, y la labor de directoras y/o guionistas en un 7%. De esta ampliación, concluimos también con la necesidad de ampliar el objeto de estudio, sobre el reconocimiento que reciben las mujeres por el desempeño de cualquier cargo vinculado al sector del largometraje.