

Dra. Marta GIL-RAMÍREZ

Universidad de Málaga. España. martagr@uma.es. <https://orcid.org/0000-0002-0577-5628>

Dra. Rocío CHAMIZO-SÁNCHEZ

Universidad de Málaga. España. rcs@uma.es. <https://orcid.org/0000-0003-4426-8298>

Dra. Ruth GÓMEX-DE-TRAVESEDO-ROJAS

Universidad de Málaga. España. ruthgr@uma.es. <https://orcid.org/0000-0003-4452-5928>

Mujer y cine: un binomio en construcción. Análisis de la segregación por género en la producción de largometrajes españoles

Women and cinema: a pairing under construction. Analysis of segregation by gender in the production of Spanish feature films

Fechas | Recepción: 13/04/2023 - Revisión: 25/07/2023 - En edición: 21/09/2023 - Publicación final: 01/07/2024

Resumen

Actualmente, y a pesar de los muchos avances desarrollados en los últimos años, en el contexto español siguen existiendo profesiones con una acuciente brecha de género. Es el caso del sector cinematográfico, donde la mujer aparece subrepresentada. Son escasos y parciales los estudios académicos que hayan abordado la situación de la industria desde una perspectiva de género, por lo que esta investigación se propone analizar, desde un enfoque cuantitativo, el conjunto de la producción española actual con el objetivo de detectar y visibilizar posibles desequilibrios en la estructura ocupacional del sector cinematográfico. Se analiza la distribución en base al sexo de los 5.372 profesionales que participan en 495 películas producidas en 2020 y 2021. Los resultados permiten determinar que los puestos vinculados al audiovisual están, en su mayoría, masculinizados, quedando la mujer relegada a cargos relacionados con la estética (Maquillaje, Peluquería y Vestuario) que se posicionan en la base de la pirámide ocupacional. Los hallazgos apuntan igualmente a la predilección de las directoras por el género documental y, como innovación respecto a estudios precedentes, esta investigación establece el trabajo individual (masculino o femenino) como la forma mayoritaria en que se ejecutan las labores propias de la producción cinematográfica.

Palabras clave

Mujeres; cine; audiovisual; género; equidad

Abstract

Currently, despite the many advances in recent years, there remain professions in the Spanish context with a pressing gender gap. This pertains in the cinematographic sector, where women appear to be under-represented. There are only a few and partial academic studies that have addressed the situation of the industry from a gender perspective. Hence, this research seeks to analyse, from a quantitative approach, the whole of current Spanish production with the aim of detecting and making visible possible imbalances in the occupational structure of the film sector. The distribution based on the sex of the 5,372 professionals who participated in 495 films produced in 2020 and 2021 is analysed. The results allow us to determine that the positions related to the audiovisual are, largely, masculine-based, with women relegated to related positions linked to aesthetics (Makeup, Hairdressing and Wardrobe) sited at the base of the occupational pyramid. The findings also reveal the predilection of female directors for the documentary genre and, as an innovation on previous studies, this research establishes individual work (male or female) as the majority way in which the tasks of film production are performed.

Keywords

Women; cinema; audiovisual; gender; equity

1. Introducción

En pleno siglo XXI en España, una sociedad con una democracia consolidada, la argumentación sobre la necesaria igualdad de género en cualquier ámbito, incluido el laboral, debería ser un discurso caduco. La realidad refleja, sin embargo, que aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad plena, a pesar de los esfuerzos que desde las administraciones se están haciendo a través de las políticas públicas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta investigación pone el foco en la industria cinematográfica, sector profesional en el que, a tenor de los estudios precedentes, la mujer sigue estando subrepresentada (Arranz, 2007; Cuenca Suárez, 2015-2021; Hernández-Carrillo y Ruiz del Olmo, 2018; Ministerio de Cultura y Deporte, 2022; Ruiz del Olmo y Hernández-Carrillo, 2021) y encasillada en labores feminizadas (Arranz, 2007; Cuenca Suárez, 2015-2021) que degeneran en los denominados "guetos de terciopelo" (Núñez, 2010).

El cine forma parte de las industrias culturales y, como tal, constituye uno de los principales motores en la configuración del imaginario colectivo que vertebra los valores identitarios del conjunto de la sociedad. En este hecho radica la importancia de la necesaria diversidad de género en las múltiples categorías profesionales que inciden en la construcción de un audiovisual, máxime en los puestos de responsabilidad que determinan la temática y la forma narrativa de este tipo de relatos culturales. Las películas son tanto reflejo de la realidad social como constructoras de la misma, por lo que una visión sesgada a una mirada mayoritariamente masculina, acota la riqueza y pluralidad del cada vez más complejo prisma identitario que constituye nuestra sociedad, desvirtuando una realidad, *per se*, llena de matices. Una participación más equitativa en el ámbito cinematográfico, si bien no garantiza, al menos posibilitaría que la óptica femenina pudiera tener también calado en las ideas y valores que configuran el universo simbólico social; contribuyendo a un avance necesario en este campo. De otra forma, el cine como medio de comunicación de masas seguirá abocado a ser un espacio de legitimación simbólica del patriarcado (Tornay-Márquez, 2021).

A nivel legal, el cine español cuenta con las herramientas necesarias para la efectiva consecución de una igualdad de género. Tanto la Ley Orgánica del Estado Español (Ley Orgánica 3/2007), como en concreto la Ley de Cine –en el Artículo 19 inciso g– (Ley de Cine, 55/2007), velan desde hace años por una representación equitativa de hombres y mujeres en la producción de películas (Ruiz-Guzmán, 2018). Sin embargo, las políticas estatales no parecen calar en una industria cuyas entidades nucleares siguen estando faltas de representación femenina. Así lo expresaba una de las creadoras contemporáneas más relevantes en España y con mayor proyección internacional (Guillamón, 2017), la directora de cine Icíar Bollaín, en una entrevista para la Fundación AISGE ^[1] (Crespo, 2017):

(...) faltan directoras, pero faltan directoras de festivales, faltan críticas de cine. Hay muchas, pero muy pocas que sean la crítica estrella del periódico. Me faltan mujeres en todos los comités que se deciden los proyectos que se hacen. (...) Necesitamos más presencia femenina entre las personas que deciden qué se hace y quién lo hace.

En los últimos años, hemos asistido a múltiples iniciativas que, desde las entrañas del quehacer audiovisual, tratan de visibilizar y denunciar el "techo de cristal" (Bernal, 2017; Roquero, 2012) al que, a día de hoy, se sigue viendo sometida la mujer en la profesión cinematográfica. Una de las más mediáticas fue la puesta en marcha por la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (en adelante CIMA[2]) que, bajo el lema #másmujeres, repartió 1.800 abanicos rojos durante la 32ª edición de los premios Goya (2018) para evidenciar la todavía acuciante desigualdad entre hombres y mujeres en la profesión y reivindicar "un nuevo aire" en la cinematografía y el audiovisual españoles. Fue precisamente en esta edición de los Goya cuando, por primera vez, los galardones del área específica de dirección recayeron sobre dos mujeres: Mejor Dirección para Isabel Coixet por *La librería* y Mejor Dirección Novel para Carla Simón por *Verano 1993* (García-Catalán, Rodríguez-Serrano y Martín-Núñez, 2022).

Otra de las iniciativas más representativas surge en 2010 auspiciada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (entidad dependiente del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España). Se trata de la muestra itinerante *Mujeres de Cine* que busca "reivindicar y visibilizar el trabajo de directoras de cine, como representación de todo un grupo de mujeres cineastas que luchan y se abren hueco en el mundo de la industria cinematográfica y audiovisual, (...) dentro y fuera de nuestras fronteras" (Instituto de las Mujeres, 2019). Esta iniciativa ha dado, recientemente (2020), un paso más con la puesta en marcha de una plataforma de *video on demand* a nivel internacional de cine hecho exclusivamente por mujeres.

La existencia de este tipo de propuestas, pro equidad en el sector, evidencian la persistencia actual de la falta de paridad en una sociedad que, a priori, aboga por la igualdad tanto desde el ámbito institucional como desde la esfera social. Algunas voces femeninas del ámbito cinematográfico español apuntan, en este sentido, a una configuración aún patriarcal del canon audiovisual, a la falta de referentes, a la inexistencia de una igualdad de oportunidades real en la financiación de la producción

que proviene del género femenino o, en términos generales, a una desconfianza institucional hacia la capacidad de la mujer de capitanear y sacar adelante proyectos de envergadura en la industria (Del Corral, 2017). A este respecto, resulta de sumo interés la reciente contribución de Saavedra, Herrero de la Fuente y Gago (2022) que plantea una radiografía cualitativa de la participación femenina en la industria a partir del testimonio de doce mujeres vinculadas al sector cinematográfico español. Esta percepción de discriminación por parte de las mujeres vinculadas al sector no es exclusiva del territorio nacional. Respecto al cine estadounidense, un estudio fruto de la colaboración entre el Sundance Institute y la organización Women in Film Los Angeles (2013) recogía conclusiones sobre la apreciación femenina en el ámbito profesional cinematográfico, estableciendo algunas motivaciones adicionales a la ya señalada y preponderante barrera financiera asociada al género, tales como: los estereotipos sexistas de los sets de rodaje, la conciliación laboral que sigue recayendo sobre las mujeres, o las decisiones de contratación excluyentes.

En cualquier caso, el análisis de las causas de esta realidad se torna complejo y escapa a las pretensiones de esta investigación que considera imprescindible, en primer lugar, arrojar datos empíricos que avalen un conocimiento exhaustivo de lo que acontece y que generen la necesaria reflexión al respecto. Parece ineludible profundizar, desde el ámbito académico, en la realidad actual de los profesionales de la industria desde una perspectiva de género para visibilizar de este modo la posible brecha existente; y esa es precisamente la exigencia que se propone el presente estudio: realizar un *travelling* por los distintos aspectos que atañen a los hombres y mujeres que trabajan y se expresan en la actualidad a través de la cinematografía española, mediante el análisis de las categorías profesionales que la constituyen.

1.1. La mujer en la profesión cinematográfica: una realidad falta de difusión académica

La falta de registro y difusión de datos en cualquier ámbito del saber conlleva el desconocimiento, la generalización o la desvirtualización de la realidad subyacente al mismo. En relación al rol que juega la mujer en la profesión cinematográfica española, la falta de estudios académicos que arrojen y transmitan información al respecto es acuciante. Las investigaciones que, desde el ámbito académico, han abordado este objeto de estudio son escasas y, por lo general, parciales; si bien, se percibe cierto repunte por el interés hacia este objeto de estudio en los últimos años.

Uno de los trabajos pioneros, constituido en referente del ámbito, es el informe *Mujeres y Hombres en el Cine Español: una investigación empírica*, elaborado en 2007 por el Equipo Investigador de la Universidad Complutense de Madrid y capitaneado por la doctora en Ciencias Políticas y Sociología, Fátima Arranz. Entre sus más de 300 páginas, el primer capítulo versa sobre las categorías profesionales en el cine, y en él se analiza la situación de las relaciones de género en 26 puestos laborales registrados en las películas recogidas en los Anuarios del Cine, editados por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (en adelante ICAA), entre 2000 y 2006. Entre sus principales conclusiones, se detecta una reducida presencia de mujeres en los ámbitos directivos, productivos y técnicos de la cinematografía española, obteniendo las féminas mayor representación en el grupo denominado "especialista", que aglutina las labores de peluquería, maquillaje y vestuario. Pese a que esta investigación sentó las bases de sucesivos análisis con una amplia muestra de 735 películas que constata la evolución del sector a lo largo de seis años; cuenta con la limitación de no incluir la tipología de Documentales, un género fílmico en cuya dirección –como corroboraremos en este estudio– predomina el género femenino, lo que supone un sesgo importante de cara a la validez de los resultados.

El informe de Arranz (2007) dio lugar a la publicación *Cine y Género en España* (Arranz, 2010), un monográfico de ocho capítulos que repasa ampliamente el estado de la cuestión en relación con la equidad de género en la industria.

Más recientemente, Hernández-Carrillo y Ruiz del Olmo (2018) y Ruiz del Olmo y Hernández-Carrillo (2021) han abordado la presencia y visibilidad de la mujer en los filmes galardonados a lo largo de las 20 ediciones del Festival de Málaga de Cine en Español. Si bien, en el primer caso se focaliza únicamente en el rol de la mujer como productora y, en el segundo, como directora y guionista. Las conclusiones apuntan, en ambos análisis, a una subrepresentación de la mujer con una horquilla que va del 20% al 30% de representatividad en función del cargo del que se trate. La limitación en cuanto a la observación exclusiva de determinadas categorías profesionales se acentúa por el contexto de sendos estudios, delimitados a cintas participadas por mujeres y premiadas en cuatro de las categorías que propone el citado festival (no se especifica el número de películas analizadas); así como al hecho de restringir la muestra al género de Ficción (excluyendo, por tanto, una vez más, el Documental).

Otro trabajo focalizado en el área de la dirección y más concretamente en relación al cine comercial, lo constituye la investigación realizada por Bernárdez-Rodal y Padilla-Castillo (2018), que contempla un histórico de las 100 películas más taquilleras (por encima de los 10 millones de euros de recaudación)

de 2001 a 2016; concluyendo un dato alarmante: no hay ninguna cinta dirigida o codirigida por una mujer que, en el periodo que propone el análisis, haya logrado superar la citada barrera de ingresos.

Por otra parte, Meliveo y Cristófol (2022) examinan el lugar que ocupa la mujer como directora a través del análisis de los galardonados en las categorías de Mejor Dirección y Mejor Dirección Novel en las ediciones de los premios Goya de 2000 a 2020. Las conclusiones redundan en la escasa representación femenina que, en este caso, se sitúa en un 19,04%. Una vez más, la investigación se limita a un solo rol profesional y a un contexto muy particular (directoras galardonadas en los Goya en una muestra de 42 películas).

Fuera del ámbito académico, el Ministerio de Cultura y Deporte recoge desde 2017, en los Anuarios de Estadísticas Culturales (Ministerio de Cultura y Deporte, 2022), una diferenciación por sexo de los largometrajes de producción española; pero solo referida a las categorías profesionales de Dirección y Guion.

Curiosamente, la referencia más actualizada y completa vinculada al objeto de estudio que nos ocupa –la profesión cinematográfica desde una perspectiva de género– no proviene del ámbito académico, ni del institucional, sino del asociativo. Es la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) la que, anualmente desde 2015 y bajo la firma de Cuenca Suárez –investigadora social en perspectiva de género–, publica elaborados informes sobre la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español. Además de analizar la relación entre el sector femenino y cuestiones económicas de la industria, o la presencia de películas participadas por mujeres en premios y festivales del sector; en lo que concierne a esta investigación, estos informes detallan la situación de la mujer en los principales puestos de responsabilidad de los largometrajes españoles. Se estudian 12 cargos profesionales desde muy diversas perspectivas (distribución sexual del personal participante, categorización de cada puesto –ampliamente feminizado, feminizado, equitativo, masculinizado, ampliamente masculinizado–, segregación por género en función de agrupaciones profesionales o distribución sexual en función del género cinematográfico –ficción, animación y documental). En el global de los 7 años analizados, los informes publicados por CIMA dibujan un panorama poco alentador en relación al papel de la mujer en el sector cinematográfico español, con una representación femenina que, en términos absolutos, apenas supera el 30%. La mayor parte de los grupos profesionales están masculinizados, a excepción del que se denomina “técnico-estético” (vestuario, maquillaje y peluquería) donde destacan las féminas o el ámbito de la producción, en el que se tiende a la equidad. Si bien, el histórico permite observar un crecimiento medio interanual de un 1% en la representación femenina en la industria, esta sería una tendencia hacia la paridad excesivamente lenta e injustificable en el contexto democrático español.

Pese a la importante fuente de datos que constituyen los informes de CIMA (Cuenca Suárez, 2015-2021), estos presentan una gran limitación en relación a la composición de la muestra que se ciñe a los largometrajes españoles candidatos a 12 de las categorías que recogen los premios Goya. Así lo expresan los propios estudios:

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 (Cuenca Suárez, 2021: 5).

De esta forma, en estos análisis (Cuenca Suárez, 2015-2021) se excluyen todas aquellas producciones que no logran el reconocimiento suficiente como para postular al citado galardón, lo que supone una importante restricción en relación con los resultados obtenidos.

A tenor de las particularidades de los estudios precedentes en relación al objeto de estudio que propone la presente investigación, se evidencia la necesidad de una mayor profundización desde el ámbito académico que permita una mayor visibilización y difusión de la realidad del sector en su conjunto. Así, el presente análisis plantea como principal objetivo conocer, desde una perspectiva de género, la situación actual (2020/2021) del global de la industria cinematográfica española en lo que respecta a la producción de largometrajes sin distinción del género del que se trate (ficción, animación, experimental o documental).

De este objetivo principal se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Establecer el grado de feminización, equidad o masculinización en la estructura ocupacional de la producción cinematográfica de largometrajes españoles, atendiendo al número de

hombres y mujeres que desempeñan cada una de las categorías profesionales que intervienen en el quehacer audiovisual.

- Comparar, en función de los grupos profesionales, el nivel de responsabilidad en la estructura ocupacional en base al género.
- Determinar las formas de trabajo más representativas; distinguiendo entre trabajo individual, trabajo por agrupaciones de género, trabajo mixto o trabajo en equipos multigénero.
- En el caso de la Dirección, establecer si existe alguna diferenciación de género que responda a la tipología de la producción.

2. Metodología

Esta investigación tiene un carácter eminentemente cuantitativo, dado que los objetivos a los que se pretende dar respuesta son de naturaleza cuantificable.

Se recurre como fuente de datos al “Catálogo de Películas calificadas”, público y accesible *online*, que elabora anualmente el ICAA; institución dependiente del Ministerio de Cultura y Deporte y, por tanto, el organismo de carácter oficial a nivel nacional más representativo en relación con los datos concernientes a la industria cinematográfica. En concreto, este estudio atiende al global de largometrajes, sin distinción sobre el tipo de audiovisual (ficción, documental, experimental o animación) producidos en los años 2020 y 2021 recogidos en dicho Catálogo, tanto aquellos de producción íntegramente española, como aquellos llevados a cabo en coproducción; aglutinando un total de 495 películas (222 producidas en 2020 y 273 producidas en 2021).

La elección temporal viene motivada por la pretensión de elaborar una radiografía actualizada del sector, pero se ha visto condicionada por la afectación que en la industria cinematográfica tuvo el Covid-19, paralizando múltiples producciones y alterando notablemente los datos de 2020 en adelante (Carballo Sánchez, 2022; Morales, 2021; Oliver, 2020). Esta circunstancia determinó no abordar retrospectivamente un periodo mayor al de 2020-2021. La falta de catalogación, por parte del ICAA, de los largometrajes de producción española relativos a 2022, en el momento de elaboración de esta investigación, limita la posibilidad de abordar una muestra mayor a nivel temporal.

El “Catálogo de Películas calificadas” del ICAA ha facilitado la extracción de las fichas completas de cada una de las 495 cintas donde se recogen, por regla general y con mayor o menor grado de detalle, datos relativos a: número de expediente ICAA, títulos –en español y en inglés–, nacionalidad, países participantes en la producción, duración, empresa productora, intérpretes, relación de cargos profesionales intervinientes, calificación –tanto de la película como del tráiler–, recaudación, espectadores, año de producción, longitud, tipo de película, género, etiquetas, relación de pantalla, emulsión, versión original, estrenos, fecha de inicio de rodaje, fecha de final de rodaje, lugares, festivales, distribuidora nacional, web oficial, sinopsis –tanto en español como en inglés– e imagen del cartel oficial y, en ocasiones, imágenes de algunos *frames* de la cinta.

De esta extensa información, esta propuesta atiende en concreto a la relación de cargos profesionales que intervienen en la producción cinematográfica y a la tipología de la misma. Ahora bien, entre los requisitos del procedimiento administrativo que recoge el ICAA para solicitar la Calificación de obras para explotación cinematográfica, al margen de las cuestiones legales y económicas y en lo que atañe a esta investigación (apartado c de la documentación precisada), tan solo se recoge la exigencia de detallar el nombre de la persona a cargo de la dirección de la obra, sin ninguna otra especificación respecto al resto de puestos que hayan participado de la misma (ICAA, 2018). Esta, a nuestro juicio, deficiencia en el registro, deja a criterio de los solicitantes (empresas productoras o distribuidoras titulares de los derechos de explotación de las obras cinematográficas para salas de exhibición) la inclusión más o menos detallada de la relación de cargos profesionales que han intervenido en la producción cinematográfica y que quedarán reflejados en la ficha completa de la película; dando lugar a una gran disparidad en este sentido. A este hecho se suma la particularidad inherente a cada largometraje que, obviamente, no siempre requiere e incluye en su rodaje el mismo número y tipología de cargos.

En las 495 fichas completas recogidas en el “Catálogo de Películas calificadas” entre 2020 y 2021, figuran un total de 51 categorías profesionales, siendo la representación de las mismas muy variable. Finalmente, este estudio toma en consideración 22 de ellas (véase Tabla 1), estableciendo como criterio atender aquellos cargos que superan un 10% de representatividad ^[3] y respetando la denominación y distinción que se refleja (pese a que algunos puestos pudieran aglutinarse por su similitud o cercanía en el desempeño, como por ejemplo montaje de sonido y mezclas de sonido). Se opta por respetar lo explicitado en las fichas completas con el objetivo de no sesgar los resultados.

Tabla 1. Desglose en relación a los puestos analizados y su porcentaje de representatividad respecto al global

PUESTO	FICHAS EN LAS QUE SE REGISTRA EL PUESTO (N - %)					
	2020 (N = 222)		2021 (N = 273)		(2020-2021) (N = 495)	
	N	%	N	%	N	% MEDIA
Dirección	222	100%	273	100%	495	100%
Guion	222	100%	273	100%	495	100%
Producción	89	40,09%	84	30,77%	173	34,95%
Producción Ejecutiva	122	54,95%	71	26,01%	193	38,99%
Montaje	208	93,69%	152	55,68%	360	72,73%
Dirección Artística	97	43,69%	50	18,32%	147	29,70%
Dirección de Fotografía	212	95,50%	266	97,44%	478	96,57%
Música	174	78,38%	247	90,48%	421	85,05%
Dirección de Producción	105	47,30%	60	21,98%	165	33,33%
Ayudante de Dirección	95	42,79%	52	19,05%	147	29,70%
Ayudante de Producción	63	28,38%	39	14,29%	102	20,61%
Peluquería	66	29,73%	26	9,52%	92	18,59%
Vestuario	83	37,39%	38	13,92%	121	24,44%
Maquillaje	101	45,50%	45	16,48%	146	29,49%
Cámara	32	14,41%	18	6,59%	50	10,10%
Técnico sonido	76	34,23%	58	21,25%	134	27,07%
Sonido directo	106	47,75%	62	22,71%	168	33,94%
Montaje de sonido	83	37,39%	57	20,88%	140	28,28%
Mezclas de sonido	30	13,51%	38	13,92%	68	13,74%
Color/ etalonaje	41	18,47%	43	15,75%	84	16,97%
Efectos especiales	32	14,41%	18	6,59%	50	10,10%
Fotofija	48	21,62%	26	9,52%	74	14,95%

Fuente: Elaboración propia

De esta tabla se difiere que las categorías profesionales registradas en el "Catálogo de Películas calificadas" del ICAA no son exhaustivas ni completas, pero consideramos que sí son suficientes para elaborar una aproximación al estudio segregado por género de la distribución profesional de la industria cinematográfica española y al estado de la cuestión.

De entre los 22 cargos seleccionados y dado que los objetivos planteados en esta investigación pivotan en torno a la variable sexo (hombre y/o mujer), se extraen los nombres del personal empleado registrado en cada una de ellas, lo que configura una muestra global de 5.372 personas (atendiendo a la consideración de que, en ocasiones, más de una persona desarrolla un mismo puesto) (véase Tabla 2), que quedan distribuidas del siguiente modo:

Tabla 2. Composición de la muestra: personas registradas en función de los puestos analizados

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	PERSONAS REGISTRADAS		
		2020 (N = 2.918)	2021 (N = 2.454)	(2020-2021) (N = 5.372)
Grupo Directivo	Dirección	256	316	572
	Guion	386	406	792
	Producción	162	150	312
	Producción Ejecutiva	231	135	366
Grupo Artístico	Montaje	253	174	427
	Dirección Artística	103	59	162
	Dirección de Fotografía	242	289	531
	Música	205	248	453
Grupo Ejecutor	Dirección de Producción	118	71	189
	Ayudante de Dirección	79	49	128
	Ayudante de Producción	102	60	162
Grupo Especialista	Peluquería	72	29	101
	Vestuario	90	41	131
	Maquillaje	106	54	160
Grupo Técnico	Cámara	43	30	73
	Técnico sonido	85	61	146
	Sonido directo	135	88	223
	Montaje de sonido	92	61	153
	Mezclas de sonido	32	40	72
	Color/ etalonaje	43	46	89
	Efectos especiales	32	18	50
	Fotofija	51	29	80
	TOTALES		2.918	2.454

Fuente: Elaboración propia

Dada la variabilidad de la muestra en función del puesto del que se trate, durante la exposición de los resultados se especificará en cada caso la composición muestral concreta a la que se refieren los mismos (N = nro. de personas totales registrados en el cargo).

Para la consecución del primero de los objetivos planteados (analizar la estructura ocupacional de la producción cinematográfica de largometrajes españoles) se ha procedido al vaciado de los datos sobre los nombres de las 5.372 personas ocupadas en las 22 categorías profesionales analizadas de las 495 fichas completas que se contemplan, atendiendo y diferenciando el sexo de cada una de ellas. En este sentido cabe mencionar que, aunque en términos generales este proceso no ha presentado

dificultad, en algunas ocasiones ha sido necesario indagar en profundidad para determinar dicha identidad, dada la ambigüedad de algunos nombres (véanse como ejemplos: Jone, Curru, Gigi, Gin, Rain, Odile o Karín en el caso de nombres femeninos, o Chente, Nikita, Aline, Lati o Yuri en el caso de nombres masculinos). Las cifras resultantes se han volcado a Excel para su posterior cotejo y comparación, extrayendo los porcentajes de representatividad desde una perspectiva de género.

Por otro lado, para determinar el grado de feminización, equidad o masculinización en cada categoría profesional, se toma como referencia el modelo analítico empleado por Cuenca Suárez (2018, 2019, 2020, 2021) en los informes anuales para CIMA y que parte, a su vez, de los intervalos porcentuales planteados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Área feminizada: M = +60%; H = -40%

Área equitativa: H/M = entre 40-60%

Área masculinizada: H = +60%; M = -40%

A este modelo base, Cuenca Suárez (2018, 2019, 2020, 2021) añade dos categorías más con el objetivo de diferenciar las brechas de género más acusadas:

Área ampliamente feminizada: M = +80%; H = -20%

Área ampliamente masculinizada: H = +80%; M = -20%

Esta investigación emplea el conjunto de las 5 categorías resultantes.

En cuanto a la comparación, en función de los grupos profesionales, del nivel de responsabilidad en la estructura ocupacional en base al género, se parte de la categorización piramidal propuesta por Arranz (2007):

1. Grupo Directivo: categorías profesionales con funciones de dirección y producción que conforma el primer rango de la escala ocupacional (Dirección, Guion, Producción, Producción Ejecutiva, Producción Asociada, Coproducción)
2. Grupo Artístico: aglutina a aquellas categorías que conforman su principal distinción en el carácter artístico y/o que suponen referentes formativos de tal índole (Montaje, Argumento, Dirección Artística, Dirección de Fotografía, Música)
3. Grupo Ejecutor: categorías profesionales focalizadas en el ejercicio de tareas relativas a control y ejecución de objetivos (Dirección de Producción, Coordinación de Producción, Producción Delegada, Ayudante de Dirección, Jefatura de Producción)
4. Grupo Especialista: congrega las categorías que ejercen funciones de profesionales con cualificación media (Peluquería, Vestuario, Maquillaje)
5. Grupo Técnico: aglutina las ocupaciones que ejercen tareas de carácter técnico y trabajo cualificado (Cámara, Técnico sonido, Sonido directo, Montaje de sonido, Efectos especiales, *Steadcam*, *Casting*)

Esta categorización se adecua a los objetivos y particularidades de esta investigación quedando como resultado las agrupaciones que se pueden constatar en la tabla 2.

Por otra parte, para la determinación de las formas de trabajo más representativas –variable que supone una novedad en relación a los estudios precedentes– se proponen las siguientes categorías:

- Trabajo individual: aquellos puestos que son ejecutados por una sola persona, sea hombre o mujer.
- Trabajo por agrupaciones de género: recoge las ocupaciones profesionales desempeñadas de forma conjunta por dos hombres o más, o por dos mujeres o más.
- Trabajo mixto: aquellas profesiones que son realizadas de forma conjunta por un hombre y una mujer.
- Trabajo en equipos multigénero: bajo esta categoría se agrupan aquellos cargos ejercidos de forma conjunta por tres o más personas de distinto sexo.

Finalmente, en el caso de la Dirección, se clasifican los datos en función de que la autoría del audiovisual corresponda a hombres o mujeres y se contrastan los resultados con la tipología/género de la producción, diferenciando entre las cuatro opciones registradas: ficción, documental, animación y cine experimental.

El global de la muestra ha sido sometido al cotejo y análisis de tres codificadores (autoras de la investigación). Atendiendo al coeficiente kappa de Cohen, ha resultado un nivel de confiabilidad intercodificadores de $k = 0,87$.

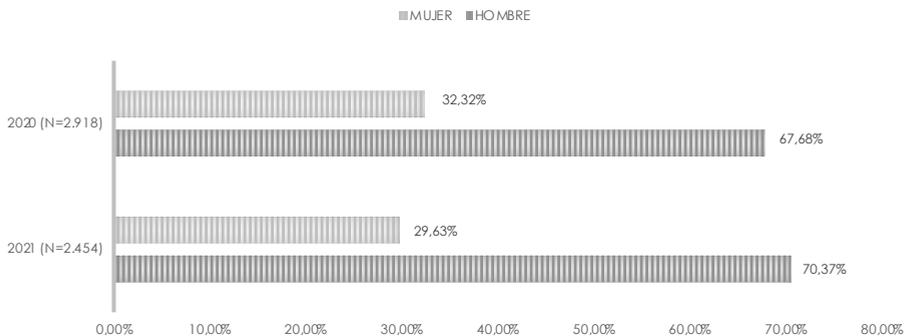
3. Resultados

En términos globales, en el período que aglutinan las anualidades de 2020 y 2021, la participación femenina en cargos profesionales de la industria cinematográfica española (31,09%) es muy inferior a la del hombre (68,91%).

Atendiendo a los intervalos porcentuales planteados en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el bajo porcentaje de representación femenina en la estructura laboral vinculada a la producción de largometrajes españoles configura un sector masculinizado, en el que la presencia de la mujer no alcanza, siquiera, un tercio del global.

Si observamos de forma desagregada la situación en cada año (véase Gráfico 1), el panorama es aun menos alentador, dado que de 2020 a 2021, la brecha de género en la industria cinematográfica se incrementa en un 2,69%.

Gráfico 1. Representatividad femenina/masculina desagregada por años



Fuente: Elaboración propia

3.1. Segregación horizontal en la producción cinematográfica de largometrajes españoles

Se detecta una escasa equidad en la mayoría de las categorías profesionales analizadas (véase Tabla 3). De entre los 22 puestos laborales vinculados al cine que se toman en consideración, 14 muestran una sobrerrepresentación de profesionales masculinos, lo que supone un 63,64% del global, y 4 recogen la situación inversa (18,18%), con una presencia femenina descompensada al alza. Tan solo 4 cargos (18,18%) presentan una situación equilibrada respecto a la distribución por sexos del personal que lo desarrolla.

Tabla 3. Categorización profesional en función del intervalo de representatividad de la mujer (2020-2021)

INTERVALO DE REPRESENTATIVIDAD	CATEGORIZACIÓN	PUESTO (N GLOBAL) (% MUJER)
80%-100%	AMPLIAMENTE FEMINIZADA	Maquillaje (N=160) (91,25%)
		Vestuario (N=131) (90,08%)
60%-80%	FEMINIZADA	Peluquería (N=101) (70,30%)
		Dirección artística (N=162) (61,73%)
40%-60%	EQUITATIVA	Dirección de producción (N=189) (53,97%)
		Ayudante de producción (N=162) (48,44%)
		Producción ejecutiva (N=366) (45,36%)
		Ayudante de dirección (N=128) (43,83%)
20%-40%	MASCULINIZADA	Efectos especiales (N=50) (34,00%)
		Montaje (N=427) (28,57%)
		Color/etalonaje (N=89) (26,97%)
		Guion (N= 792) (26,89%)
		Producción (N=312) (22,76%)
		Sonido directo (N=223) (21,52%)
		Dirección (N=572) (21,15%)
Fotofija (N=80) (20,00%)		
0%-20%	AMPLIAMENTE MASCULINIZADA	Montaje de sonido (N=153) (16,34%)
		Música (N=453) (15,45%)
		Mezclas de sonido (N=72) (15,28%)
		Dirección de fotografía (N=531) (14,12%)
		Cámara (N=73) (12,33%)
		Sonido (N= 146) (8,22%)

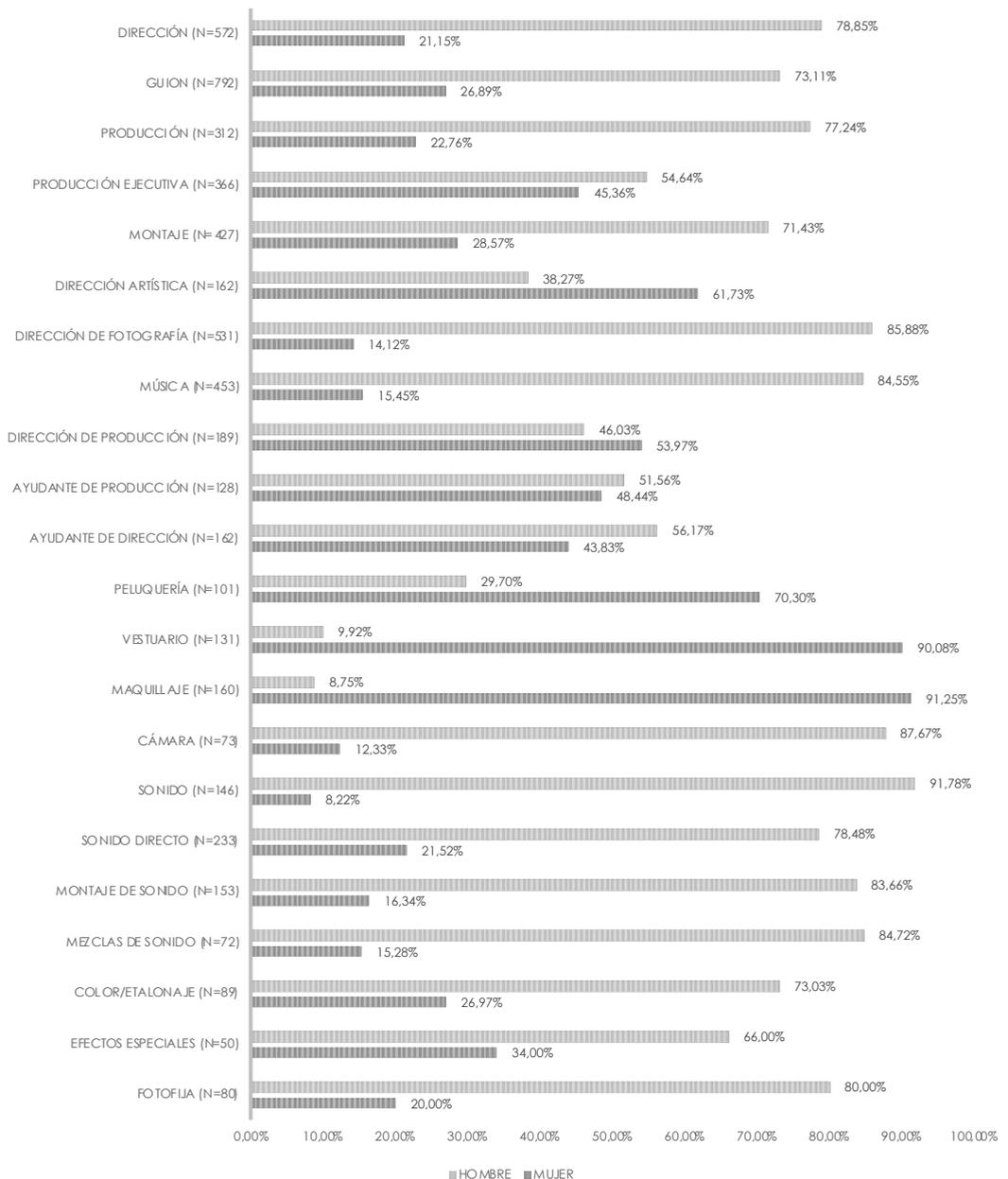
Fuente: Elaboración propia

En las 4 categorías profesionales en las que la mujer aparece sobrerrepresentada, encontramos 2 donde la situación de desequilibrio es acuciante, constituyendo puestos ampliamente feminizados. Estos son Maquillaje y Vestuario. Los otros 2, Peluquería y Dirección artística, se configuran como cargos feminizados, donde la preponderancia de mujeres profesionales es también significativa en exceso. En el otro extremo, 6 categorías laborales presentan representación masculina por encima del 80%; es decir, se configuran como cargos ampliamente masculinizados. Son puestos vinculados principalmente con labores técnicas (Montaje de sonido, Mezclas de sonido, Cámara y Sonido) o de creación artística (Música y Dirección de fotografía). También masculinizados, aunque en menor porcentaje, encontramos otras 8 categorías que forman parte del quehacer audiovisual. Estas se reparten entre cargos de perfil técnico (Efectos especiales, Montaje, Color/etalonaje, Sonido directo y Fotofija) y cargos de corte directivo u organizativo (Guion, Producción y Dirección). Estos datos apuntan a una desigualdad de género apremiante que se correlaciona con estereotipos sociales en los que la mujer se encasilla en labores del ámbito de la estética; mientras que el hombre se desarrolla profesionalmente en campos de carácter directivo, organizativo o técnico.

La única parcela en la que la distribución es equitativa esta constituida por 4 categorías profesionales relacionadas, principalmente, con el sector de la producción cinematográfica (Dirección de producción, Ayudante de producción, Producción ejecutiva y Ayudante de dirección). Este sector aglutina labores que conllevan la ejecución de cuestiones tanto económicas como organizativas.

En ningún caso la categoría profesional está totalmente masculinizada o feminizada (véase Gráfico 2), pero llama la atención en estos extremos la situación de desequilibrio en los puestos de Cámara y Sonido, donde la mujer se sitúa por debajo del 10% en el primero (8,22%) y levemente por encima del 12% en el segundo (12,33%); y en los puestos de Maquillaje y Vestuario, donde se produce la situación inversa: es el hombre el que apenas obtiene representación con porcentajes, en ambos casos, por debajo del 10% (8,75% –Maquillaje–; 9,92% –Vestuario–).

Gráfico 2. Representatividad por categoría profesional (global 2020-2021)



Fuente: Elaboración propia

Si observamos la variación interanual que se produce de 2020 a 2021 en cada una de las categorías analizadas (véase Tabla 4), se detectan algunas tendencias significativas. En 6 de los 22 cargos que se contemplan (Dirección, Música, Dirección de producción, Ayudante de dirección, Vestuario, Mezclas de sonido) el grado de representatividad de la mujer permanece estable con subidas o bajadas no superiores o inferiores al 2%. La presencia de la mujer se intensifica en distintos grados (entre un 4,45% y un 16,31%) en 9 de los puestos profesionales del sector cinematográfico que se examinan (Guión, Montaje, Dirección artística, Dirección de fotografía, Ayudante de producción, Peluquería, Cámara, Sonido directo, Efectos especiales) y baja en otros 7 (Producción, Producción ejecutiva, Maquillaje, Sonido, Montaje de sonido, Color/estalonaje, Fotofija), igualmente en porcentaje variable (entre un 2,74% y un 10,82%).

Tabla 4. Representatividad femenina en función de categoría profesional y año; y variación interanual

PUESTO	2020		2021		VARIACIÓN INTERANUAL
	N GLOBAL	% MUJER	N GLOBAL	% MUJER	(+/-) %
Dirección	256	20,70%	316	21,52%	+ 0,82%
Guión	386	24,61%	406	29,06%	+ 4,45%
Producción	162	24,07%	150	21,33%	- 2,74%
Producción Ejecutiva	231	47,19%	135	42,22%	- 4,97%
Montaje	253	26,09%	174	32,18%	+ 6,09%
Dirección Artística	103	59,22%	59	66,10%	+ 6,88%
Dirección de Fotografía	242	11,16%	289	16,61%	+ 5,45%
Música	205	15,12%	248	15,73%	+ 0,61%
Dirección de Producción	118	53,39%	71	54,93%	+ 1,54%
Ayudante de Producción	79	45,57%	49	53,06%	+ 7,49%
Ayudante de Dirección	102	43,14%	60	45,00%	+ 1,86%
Peluquería	72	68,06%	29	75,86%	+ 7,80%
Vestuario	90	90,00%	41	90,24%	+ 0,24
Maquillaje	106	93,40%	54	87,04%	- 6,36%
Cámara	43	9,30%	30	16,67%	+ 7,37%
Técnico sonido	85	9,41%	61	6,56%	- 2,85%
Sonido directo	135	15,56%	88	30,68%	+ 15,12%
Montaje de sonido	92	19,57%	61	11,48%	- 8,09%
Mezclas de sonido	32	15,63%	40	15,00%	- 0,63%
Color/ etalonaje	43	32,56%	46	21,74%	- 10,82%
Efectos especiales	32	28,13%	18	44,44%	+ 16,31%
Fotofija	51	21,57%	29	17,24%	- 4,33%

Fuente: Elaboración propia

La tendencia al alza en la representatividad femenina en 9 de las 22 categorías profesionales que se observan podría, a priori, parecer un dato alentador. Sin embargo, se hace necesario contrastar estas cifras de variación interanual con los distintos puestos en función del intervalo de representatividad de la mujer, que da lugar a la categorización de los mismos como masculinizados, feminizados o equitativos (véase Tabla 5).

Tabla 5. Cruce entre la variación interanual y la categorización profesional en función del intervalo de representatividad de la mujer

PUESTO	VARIACIÓN INTERANUAL REPRESENTACIÓN FEMENINA (+/-) %	VARIACIÓN INTERANUAL REPRESENTACIÓN FEMENINA A NIVEL CUALITATIVO	CATEGORIZACIÓN PROFESIONAL EN FUNCIÓN DEL INTERVALO DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER (2020-2021)
Dirección	+ 0,82%	Situación estable	Cargo masculinizado
Guion	+ 4,45%	Tendencia al alza	Cargo masculinizado
Producción	- 2,74%	Tendencia a la baja	Cargo masculinizado
Producción Ejecutiva	- 4,97%	Tendencia a la baja	Cargo equitativo
Montaje	+ 6,09%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo masculinizado
Dirección Artística	+ 6,88%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo feminizado
Dirección de Fotografía	+ 5,45%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo ampliamente masculinizado
Música	+ 0,61%	Situación estable	Cargo ampliamente masculinizado
Dirección de Producción	+ 1,54%	Situación estable	Cargo equitativo
Ayudante de Producción	+ 7,49%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo equitativo
Ayudante de Dirección	+ 1,86%	Situación estable	Cargo equitativo
Peluquería	+ 7,80%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo feminizado
Vestuario	+ 0,24	Situación estable	Cargo ampliamente feminizado
Maquillaje	- 6,36%	Tendencia a la baja pronunciada	Cargo ampliamente feminizado
Cámara	+ 7,37%	Tendencia al alza pronunciada	Cargo ampliamente masculinizado
Técnico sonido	- 2,85%	Tendencia a la baja	Cargo ampliamente masculinizado
Sonido directo	+ 15,12%	Tendencia al alza muy pronunciada	Cargo masculinizado
Montaje de sonido	- 8,09%	Tendencia a la baja pronunciada	Cargo ampliamente masculinizado
Mezclas de sonido	- 0,63%	Situación estable	Cargo ampliamente masculinizado
Color/ etalonaje	- 10,82%	Tendencia a la baja muy pronunciada	Cargo masculinizado
Efectos especiales	+ 16,31%	Tendencia al alza muy pronunciada	Cargo masculinizado
Fotofija	- 4,33%	Tendencia a la baja	Cargo masculinizado

Fuente: Elaboración propia

Desde la perspectiva de la equidad (H/M = entre 40-60%) como el ideal a alcanzar en todos los puestos, se observan algunas tendencias alentadoras y otras preocupantes.

Del lado positivo, las subidas porcentuales en relación a la presencia femenina en puestos ampliamente masculinizados como Dirección de fotografía o Cámara, con una tendencia al alza pronunciada (5,45% y 7,37% respectivamente); o simplemente masculinizados como es el caso de Guion, Montaje, Sonido directo y Efectos especiales. Entre estos últimos llama la atención las subidas –muy pronunciadas– en los dos últimos, superando en ambos casos un alza interanual del 15% (15,12% –Sonido directo–; 16,31% –Efectos especiales–). También apunta en una buena dirección la tendencia significativa a la baja (6,36%) de mujeres en la labor de Maquillaje, un sector actualmente feminizado en exceso.

Resulta sin embargo alarmante la tendencia a la baja de un 4,97% en el puesto de Producción ejecutiva, donde la mujer representa el 43,36%; con lo que, de continuar esta tendencia descendente en su representatividad, esta categoría profesional pasaría de la equidad a la masculinización.

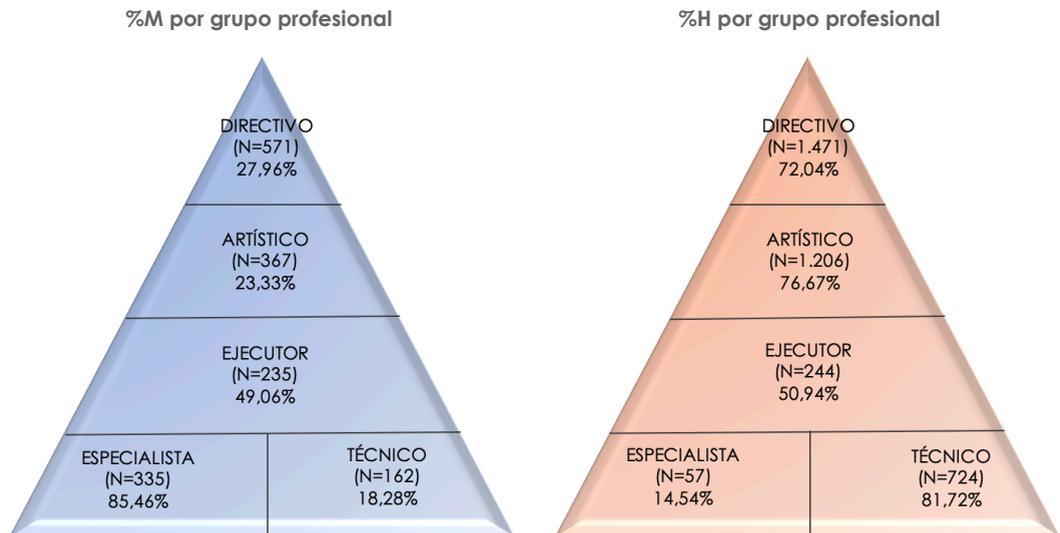
Igualmente preocupante resulta la situación en aquellos cargos feminizados donde la tendencia de la participación femenina es al alza (6,88% –Dirección Artística–; 7,80% –Peluquería–) y la de aquellos puestos ampliamente feminizados donde la situación permanece estable (+0,24% –Vestuario–), dado que, en cualquier caso, se tiende a afianzar o mantener el desequilibrio existente.

En el mismo sentido se entienden como negativas las bajadas en la representación femenina en categorías profesionales clasificadas como masculinizadas (10,82% –Color/etalonaje–; 4,33% –Fotofija–) o ampliamente masculinizadas (2,85% –Sonido–; 8,09% –Montaje de sonido–). De continuar la tendencia observada, tanto el puesto de Color/etalonaje como el de Fotofija cambiarían su categorización de cargo masculinizado a ampliamente masculinizado agravando la desigualdad entre hombres y mujeres y con ello la segregación horizontal de género que se detecta en las profesiones asociadas al sector cinematográfico.

3.2. Segregación vertical en la producción cinematográfica de largometrajes españoles

Atendiendo al período global (2020-2021), se detecta una segregación vertical muy pronunciada en función de la participación femenina en los grupos profesionales (véase Gráfico3). La mujer se encuentra sobrerrepresentada en el eslabón más bajo de la estructura a través del grupo especialista, donde comparte protagonismo con la preponderancia de varones en el grupo técnico. En los niveles más altos que aglutinan los cargos de mayor responsabilidad dentro del organigrama de la producción cinematográfica (grupo directivo y grupo artístico) el desequilibrio es muy significativo. Solo en el grupo ejecutor, que aglutina puestos intermedios vinculados a labores financieras y organizativas, la balanza se equilibra.

Gráfico 3. Porcentajes de representación en función del grado de responsabilidad (global 2020-2021)



Fuente: Elaboración propia

Encontramos, por tanto, en la base piramidal una gran polarización, en la que la mujer prevalece en labores de carácter estético, mientras que los varones son muy mayoritarios en cuestiones técnicas. Advirtiendo los resultados relacionados con la mitad superior de la cúspide piramidal, la segregación vertical de género se intensifica, dejando a la mujer infrarepresentada en las funciones directivas y creativas que conllevan mayor grado de responsabilidad –y por tanto poder de decisión– en la jerarquía profesional asociada a la producción cinematográfica.

El género masculino lidera los equipos y copa las labores de índole tecnológica, mientras que el género femenino desarrolla tareas intermedias de gestión en coalición con los varones o funciones de base en la escala ocupacional que requieren un grado de especialización mucho menor.

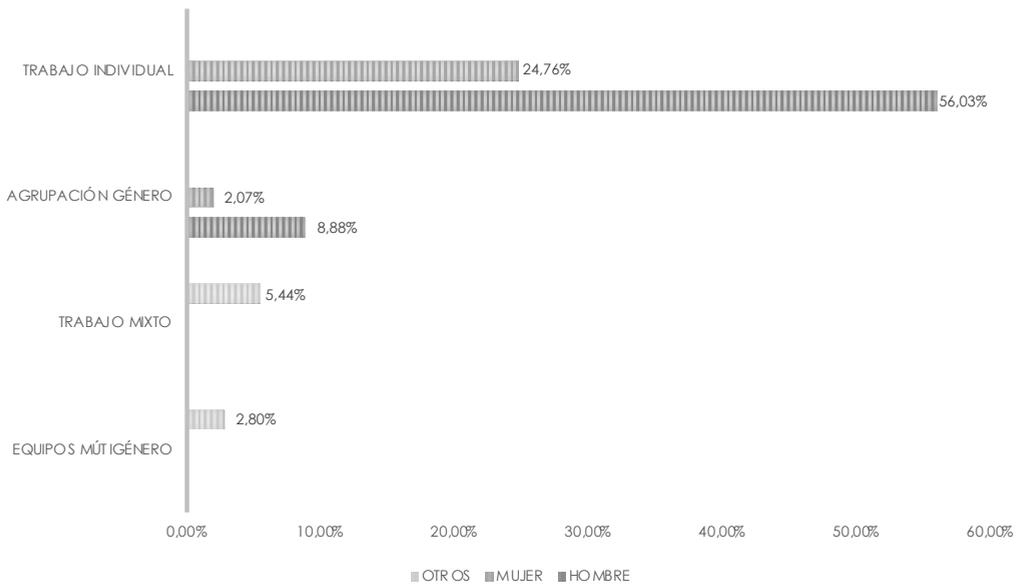
Si observamos los datos desagregados por años, vemos que apenas se producen cambios de 2020 a 2021, al margen de un incremento de la representación femenina en el grupo ejecutor del 3,28%; pero es precisamente este grupo donde mayor equilibrio se produce, por lo que esta tendencia al alza no alteraría el panorama global detectado.

3.3. Formas de trabajo más representativas en la producción cinematográfica de largometrajes españoles

Más allá de analizar la estructura laboral de la industria cinematográfica española desde una perspectiva de género, tanto a nivel horizontal como vertical, interesaba conocer la forma en que se organiza dicha estructura y los modos de trabajo más habituales entre hombres y mujeres en el sector.

Al margen de la ya evidenciada sobrerrepresentación masculina, en términos generales y sin entrar aún en una desagregación de las distintas categorías profesionales, tanto el hombre como la mujer optan mayoritariamente por trabajar en solitario (véase Gráfico 4). Esta modalidad copa el 80,80% del global.

Gráfico 4. Formas de trabajo más representativas (global 2020-2021)

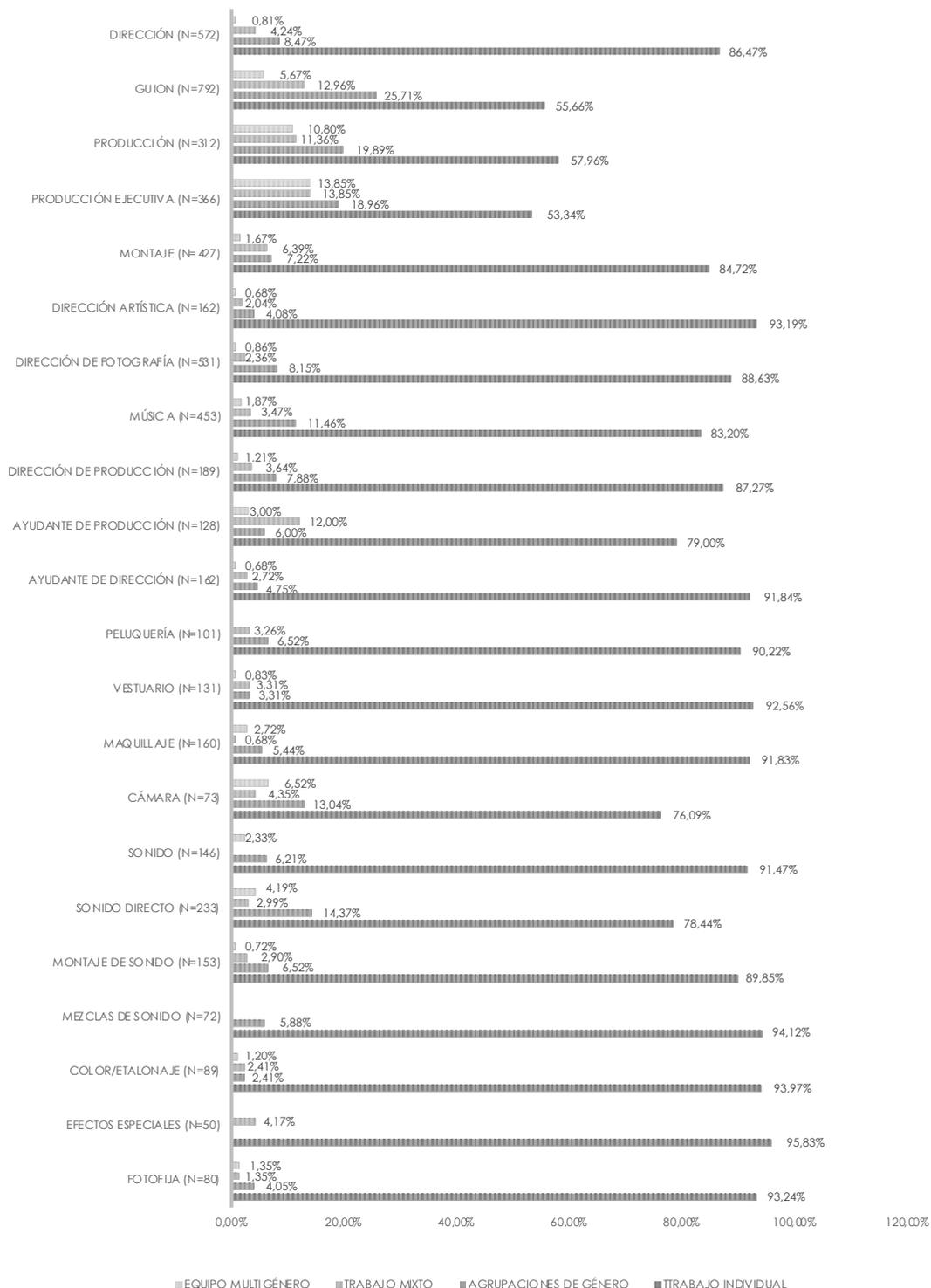


Fuente: Elaboración propia

Tan solo en un 10,96% de las ocasiones hombres o mujeres se agrupan con personas de su mismo sexo para desarrollar alguna de las tareas vinculadas al audiovisual. Es muy poco habitual (5,44%) que un hombre y una mujer compartan cargo y, prácticamente anecdóticos (2,80%) aquellos casos en que se conforma un equipo multigénero para desarrollar alguno de los puestos propios de la producción cinematográfica.

Sin embargo, si nos detenemos a observar qué ocurre a este respecto en cada uno de los puestos analizados (véase Gráfico 5) encontramos algunos datos significativos.

Gráfico 5. Formas de trabajo desagregadas por puestos (global 2020-2021)



Fuente: Elaboración propia

Como ya reflejan los datos genéricos, en casi la mitad de las categorías profesionales (10 de 22) la forma de trabajo individual supera el 90%. Estas son Dirección artística, Ayudante de dirección, Peluquería, Vestuario, Maquillaje, Sonido, Mezclas de sonido, Color/etalonaje, Efectos especiales y Fotofija.

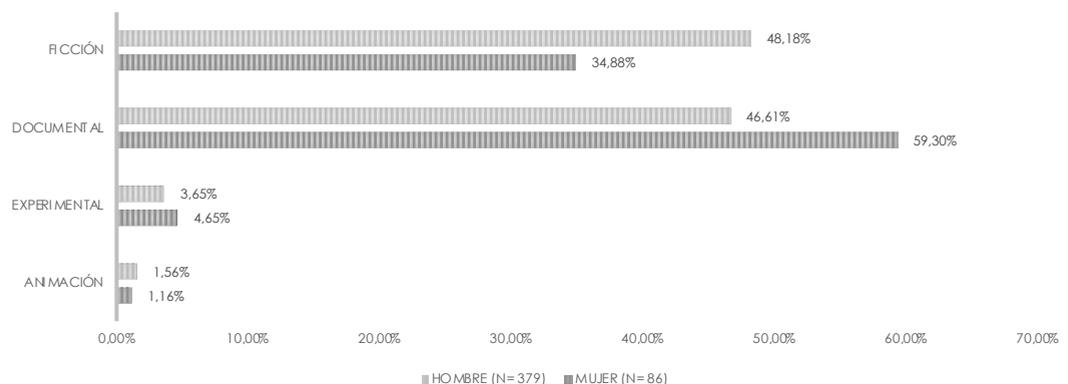
Tan solo en 3 cargos, el formato de trabajo individual, aunque mayoritario, convive proporcionalmente con otras formas, situándose este entre el 53 y el 58%: Guion, Producción, Producción ejecutiva. En estas tres categorías profesionales destacan también las agrupaciones de género (dos o más hombres; dos o más mujeres) que abarcan de media el 21,52% de los modos de trabajo. El porcentaje restante en estos tres casos se reparte equitativamente entre el trabajo mixto y los equipos multigénero, en el caso de Producción y Producción ejecutiva (únicos cargos donde esta última modalidad supera el 10%); y en el caso de Guion es algo mayoritario el trabajo compartido entre un hombre y una mujer (12,96%) frente a la conformación de equipos de tres o más personas de distinto sexo (5,67%). Además de en estos tres puestos, el formato de trabajo mixto se sitúa por encima del 10% en Música, Cámara y Sonido directo.

3.4. Diferenciación de género: Dirección y tipología de la producción (N= 495 largometrajes)

De las 495 películas que se toman en consideración en este análisis, 379 han sido dirigidas por hombres, ya sea de forma individual, en codirección o por parte de 3 varones. En cualquiera de estas 3 modalidades, son 89 las cintas bajo dirección femenina. Son bastante más escasas las ocasiones (22) en que un hombre y una mujer comparten la dirección, y prácticamente insignificantes (4) las veces en que este cargo esta repartido entre más de 3 personas de diferentes sexos.

Si cruzamos las cifras relativas a aquellos largometrajes dirigidos exclusivamente por hombres o por mujeres (N=468) con la tipología de los géneros cinematográficos (véase Gráfico 6), obtenemos que ellas se decantan mayoritariamente por el Documental (59,30%), mientras que ellos reparten, prácticamente de forma igualitaria, el interés entre la Ficción (48,18%) y el Documental (46,61%).

Gráfico 6. Relación entre Dirección y tipología de la producción desde una perspectiva de género (N=468)



Fuente: Elaboración propia

Los géneros de Animación o cine Experimental son minoritarios en la producción de largometrajes españoles y las diferencias en base al sexo de quién o quiénes lo dirigen no son significativas.

4. Discusión y conclusiones

Los resultados obtenidos en relación al conjunto de la producción cinematográfica española (atendiendo tanto a la producción íntegramente española como a la coproducción, así como al total de los géneros: ficción, documental, animación y experimental) permiten determinar que, actualmente (2020-2021), el sector se encuentra masculinizado, arrojando un escaso porcentaje de representación femenina que resulta alarmante en el contexto democrático en el que se ubica la industria.

Estos hallazgos genéricos resultan coincidentes con la literatura precedente (Arranz, 2007; Cuenca Suárez, 2015-2021; Hernández-Carrillo y Ruiz del Olmo, 2018; Ministerio de Cultura y Deporte, 2022; Ruiz del Olmo y Hernández-Carrillo, 2021). Si bien, dadas las diferencias en relación al contexto y la composición de la muestra de la mayoría de ellos respecto a la presente investigación, no procede en todos los casos discutir los resultados.

En relación al primero de los objetivos específicos (análisis horizontal de la estructura cinematográfica española desde una perspectiva de género) sí parece oportuno detenerse, dada la cercanía respecto al objeto de estudio y la metodología empleada con la presente propuesta, en los datos obtenidos por Cuenca Suárez (2020, 2021) (véase Tabla 6) para determinar posibles concurrencias o disparidades.

Tabla 6. Comparativa con Cuenca Suárez (2020, 2021) en relación a la representatividad femenina en los distintos puestos profesionales

	CUENCA SUAREZ (CIMA)	RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	VARIACIÓN %
Dirección	19%	21,15%	+2,15%
Guion	28,5%	24,89%	-3,61%
Producción	29%	22,76%	-6,24%
Montaje	28%	28,57%	+0,57%
Dirección Artística	57,5%	61,73%	+4,23%
Dirección de Fotografía	15,5%	14,12%	-1,38%
Música	11,5%	15,45%	+3,95%
Dirección de Producción	59%	53,97%	-5,03%
Vestuario	85%	90,08%	+5,08%
Maquillaje y Peluquería (*Media en la presente investigación)	70%	80,77%	+10,77%
Sonido	20%	8,22%	-11,78%
Efectos especiales	27,5%	34%	+6,5%

Fuente: elaboración propia a partir de Cuenca Suárez (2020, 2021)

Aunque mayoritariamente los resultados obtenidos en relación a los cargos profesionales que esta investigación comparte con Cuenca Suárez (2020, 2021) son bastantes cercanos (véase Tabla 6), con variaciones que van en incrementos o descensos porcentuales entre el 0,57% y el 6,5%, y que podrían deberse al hecho de estar estos informes circunscritos a las películas candidatas a los premios Goya; sí llaman la atención las discrepancias tan acusadas en cargos concretos como "Maquillaje y peluquería" (+10,77%) y "Sonido" (-11,78%). Estos diferentes resultados plantean igualmente desacuerdos en cuanto a la clasificación de estas categorías profesionales según el intervalo de representatividad femenina (véase Tabla 7).

Tabla 7. Comparativa con Cuenca Suárez (2020, 2021) en cuanto al nivel de masculinización, equidad o feminización de los cargos profesionales

INTERVALO DE REPRESENTATIVIDAD	CATEGORIZACIÓN	COMPARATIVA PUESTOS (% MUJER)	
		CUENCA SUAREZ (CIMA) (2020/2021)	RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (2020/2021)
80%-100%	AMPLIAMENTE FEMINIZADA	Vestuario (85%)	*Media: Maquillaje y peluquería (80,77%) Vestuario (90,08%)
60%-80%	FEMINIZADA	Maquillaje y peluquería (70%)	Dirección artística (61,73%)
40%-60%	EQUITATIVA	Dirección de producción (59%) Dirección artística (57,5%)	Dirección de producción (53,97%)

INTERVALO DE REPRESENTATIVIDAD	CATEGORIZACIÓN	COMPARATIVA PUESTOS (% MUJER)	
		CUENCA SUAREZ (CIMA) (2020/2021)	RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (2020/2021)
20%-40%	MASCULINIZADA	Producción (29%)	Efectos especiales (34,00%)
		Montaje (28%)	Montaje (28,57%)
		Guion (28,5%)	Guion (26,89%)
		Efectos especiales (27,5%)	Producción (22,76%)
		Sonido (20%)	Dirección (21,15%)
		Dirección (19%)	Música (15,45%)
0%-20%	AMPLIAMENTE MASCULINIZADA	Dirección de fotografía (15,5%)	Dirección de fotografía (14,12%)
		Música (11,5%)	Sonido (8,22%)

Fuente: elaboración propia a partir de Cuenca Suárez (2020, 2021)

Las disparidades evidenciadas entre ambas investigaciones podrían estar justificadas en las diferentes composiciones muestrales: Cuenca-Suárez (2020, 2021) se ciñe a los largometrajes españoles candidatos a los premios Goya –314 películas–; mientras que el presente estudio (2020-2021) aborda el total de los largometrajes producidos y recogidos en el Catálogo de Películas calificadas por el ICAA –495 películas–. En cualquier caso, estas discrepancias plantean la necesidad de una mayor profundización académica en este objeto de estudio que valide y continúe la línea iniciada por el presente trabajo que, en relación al primero de los objetivos específicos, esgrime las siguientes conclusiones:

- Se detecta una fuerte segregación horizontal de género en la actual estructura laboral de la industria cinematográfica española. En la mayoría de los puestos profesionales se produce una sobrerrepresentación de los varones, generando la masculinización (en ocasiones muy acusada) de estos cargos. Igualmente alarmante resulta encontrar categorías profesionales feminizadas o muy feminizadas, que incrementan la brecha de género en el sector.
- En el contexto de esta situación nefasta desde una perspectiva de género, la evolución porcentual de la representatividad femenina de 2020 a 2021 presenta algunas tendencias alentadoras. De continuar aumentando en los próximos años la participación de la mujer en puestos como Dirección de fotografía, Cámara, Guion, Montaje, Sonido directo y Efectos especiales, tal y como evidencia la variación interanual reflejada en esta investigación; se podría vislumbrar a medio/largo plazo un sector cinematográfico más equitativo. El descenso interanual de representación femenina en el cargo de Maquillaje, de continuar, contribuiría igualmente a reducir la brecha de género en la industria.

En relación al segundo de los objetivos específicos (comparación desde una perspectiva de género de los grupos profesionales atendiendo a los niveles de responsabilidad que conllevan), rescatar los resultados obtenidos por Arranz (2007) y compararlos con los obtenidos en la presente investigación (véase Tabla 8) permitirá observar la evolución del sector.

Tabla 8. Comparación con Arranz (2007) en relación a la representatividad femenina en los distintos grupos profesionales

	ARRANZ, 2007 (MEDIA 2000–2006)	RESULTADOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (2020/2021)	VARIACIÓN %
G. DIRECTIVO	9,5%	27,96%	+18,46%
G. ARTÍSTICO	14,2%	23,33%	+9,13%
G. EJECUTOR	34%	49,06%	+15,06%
G. ESPECIALISTA	Por encima del 80%	85,46%	+5,46%
G. TÉCNICO	En torno al 10%	18,28%	+8,28%

Fuente: elaboración propia a partir de Arranz (2007)

Sin perder de vista la limitación que los resultados de Arranz (2007) pudieran contener al no atender al género Documental a diferencia del presente estudio; las abrumadoras variaciones al alza en todos los grupos profesionales del periodo 2000-2006 analizado por Arranz (2007) al periodo de 2020-2021 que atiende esta investigación, parecen evidenciar una lenta pero constante evolución positiva de la participación de la mujer en la industria cinematográfica española; siendo llamativa especialmente en los grupos Directivo y Ejecutor. Si repartiéramos dichas subidas equitativamente entre los 5 grupos profesionales y a lo largo de los 15 años que separan 2006 de 2021, la subida media anual sería de un 0,74%. Este dato resulta cercano al 1% de crecimiento medio interanual de la representación femenina en el sector del cine español que reflejan los informes de CIMA (Cuenca Suárez, 2015-2021).

Al margen de este lento e insuficiente crecimiento de la participación de la mujer en la producción audiovisual española que arroja la discusión de los resultados obtenidos con hallazgos precedentes, en relación al segundo objetivo específico se concluye:

- Se aprecia una contundente segregación vertical de género en función de la participación femenina en los grupos profesionales. La estructura de producción cinematográfica española estaría reproduciendo modelos industriales verticalizados, que refuerzan la figura de autoridad masculina (Bernárdez-Rodal y Padilla-Castillo, 2018). La tipología de los grupos donde prevalecen profesionales masculinos (de carácter directivo, creativo o técnico) en contraposición a aquellos donde predomina la mujer (emparentados con cuestiones estéticas) apunta a un preocupante vínculo entre la situación del audiovisual español con estereotipos de género propios de sociedades patriarcales donde las féminas quedan encasilladas en labores menores que se relacionan con el cuidado del aspecto físico, mientras los hombres se desarrollan profesionalmente en ámbitos que requieren mayor cualificación y otorgan mayor grado de "poder" (y decisión).
- La variación interanual entre 2020 y 2021 no apunta a que esta situación de desequilibrio respecto al lugar que ocupa la mujer en los grupos profesionales vinculados al audiovisual tienda a cambiar en el futuro.

En relación al tercer objetivo específico (determinar las formas de trabajo más representativas entre hombres y mujeres en el sector), los hallazgos suponen una innovación respecto a los estudios precedentes, dado que, hasta el momento, no se habían analizado los modos en que ambos sexos se agrupan o separan para desarrollar los puestos vinculados al audiovisual. En este sentido se concluye:

- De una forma preponderante, tanto hombres como mujeres, optan por ejercer los cargos que se contemplan en una producción audiovisual de forma individual.
- Tan solo en 3 puestos de los 22 analizados encontramos otras formas de trabajo en porcentaje considerable. Los profesionales de los que dependen los guiones, la producción o la producción ejecutiva tienden, como segunda opción tras el formato individual, a agruparse por género.

En relación al cuarto objetivo específico (establecer si existe alguna diferenciación de género que responda a la relación entre la Dirección y la tipología de la producción), se concluye:

- Las directoras españolas se decantan mayoritariamente por el género Documental, mientras que los directores optan por esta tipología de producción de forma prácticamente igualitaria que por la Ficción.

Estos hallazgos coinciden con la afirmación recogida por Ruiz del Olmo y Hernández-Carrillo (2021) respecto al período 2014-2015, en el que más de la mitad de las películas con firma femenina habrían sido documentales. Aunque no es pretensión de esta investigación indagar las causas de esta predilección de la mujer por este género, Bernárdez-Rodal y Padilla-Castillo (2018) y Ruiz del Olmo y Hernández-Carrillo (2021) apuntan, en este sentido, a las dificultades que ellas encuentran para obtener la financiación necesaria –normalmente mayor– para emprender un proyecto de ficción. En este sentido, parece oportuno replantear y reflexionar sobre la eficacia (o ineficacia) de las políticas públicas implementadas en pro de una industria cinematográfica más igualitaria.

Las principales limitaciones de este estudio vienen, a nuestro juicio, determinadas por la disparidad inicial de la muestra que, en relación a determinados cargos profesionales poco representados, obliga a tomar con cautela los resultados obtenidos. En este sentido, parece oportuno plantear una necesaria revisión de los criterios del procedimiento administrativo que recoge el ICAA para solicitar la Calificación de obras para explotación cinematográfica, entre los que tan solo se exige registrar la persona responsable de la Dirección del audiovisual. Incluir la obligatoriedad de detallar la información sobre todo el personal que ha participado en los distintos puestos en la producción de una película, contribuiría a dar mayor visibilidad al conjunto de profesionales que forman parte del sector y permitiría elaborar informes más completos y rigurosos al respecto. En cualquier caso, esta investigación, prácticamente pionera a nivel académico en cuanto a abordar la situación del sector cinematográfico español desde una perspectiva de género con una visión de conjunto y actualizada, propone una línea de investigación que requiere de continuidad para comprobar si se produce o no una evolución en el rol que actualmente juega la mujer como profesional en la producción de cine en España. Sería igualmente interesante emprender más estudios de corte cualitativo que ayudaran a comprender las causas del desequilibrio constatado en la industria.

5. Contribuciones

Contribuciones	Firmantes
Concepción y diseño del trabajo	Autor 1
Búsqueda documental	Autor 1, 2
Recogida de datos	Autor 3
Análisis e interpretación crítica de datos	Autor 1, 2, 3
Revisión y aprobación de versiones	Autor 1

6. Financiación

La investigación de la que deriva este artículo no contó con fuentes de financiamiento.

7. Referencias bibliográficas

- Arranz, F. (coord.) (2007). *Mujeres y hombres en el cine español: una investigación empírica*. Instituto de la Mujer.
- Arranz, F. (dir.) (2010). *Cine y género en España: una investigación empírica*. Ediciones Cátedra.
- Bernal, A. (29/03/2017). El techo de cristal de las mujeres en el cine español. *Público.es*. <https://acortar.link/olWGOk>
- Bernárdez-Rodal, A., y Padilla-Castillo, G. (2018). Mujeres cineastas y mujeres representadas en el cine comercial español (2001-2016). *Revista Latina de Comunicación Social*, (73), 1247-1266. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2018-1305>
- Carballo Sánchez, A. (2022). La industria del cine en España. Estado de la cuestión en tiempos de pandemia y pospandemia en los ámbitos de producción, distribución y exhibición. *Revista panamericana de comunicación*, 4(1), 70-83. <https://doi.org/10.21555/rpc.v4i1.2553>
- Crespo, I. (2017). No solo faltan directoras. Faltan mujeres en toda la profesión. *Aisge*. <https://bit.ly/3DfS7jn>
- Cuenca Suárez, S. (2015). *Informe anual CIMA 2015. La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico*. CIMA. <https://acortar.link/c03KWE>

- Cuenca Suárez, S. (2016). *Informe CIMA 2016. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. CIMA. <https://acortar.link/myrmvK>
- Cuenca Suárez, S. (2017). *Informe CIMA 2017. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. CIMA. <https://acortar.link/atvqR8>
- Cuenca Suárez, S. (2018). *Informe CIMA 2018. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico*. CIMA. <https://acortar.link/3XUBnf>
- Cuenca Suárez, S. (2019). *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2019*. CIMA. <https://acortar.link/j3FsSe>
- Cuenca Suárez, S. (2020). *Informe CIMA 2020. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*. CIMA. <https://bit.ly/3XDThgX>
- Cuenca Suárez, S. (2021). *Informe CIMA 2021. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*. CIMA. <https://acortar.link/25U76n>
- Del Corral, P. (08/03/2017). Imagina ser directora de cine. Sólo un 20% de ellas lo consigue. *El Mundo*. <https://bit.ly/3wvAkAU>
- García Catalán, S., Rodríguez Serrano, A., y Martín Núñez, M. (2022). De un radical realismo íntimo: un Otro Nuevo Cine Español firmado por mujeres. *L'Atalante. Revista de estudios cinematográficos*, 33, 7-24. <https://bit.ly/3HIDYCJ>
- Guillamón Carrasco, S. (2017). Desafíos de la mirada. Feminismo y cine de mujeres en España. Reseña de María Isabel Menéndez Menéndez. *Fotocinema. Revista Científica De Cine Y Fotografía*, 14, 396-399. <https://doi.org/10.24310/Fotocinema.2017.v0i14.3608>
- Hernández-Carrillo, C., y Ruiz del Olmo, F. J. (2018). Presencia y visibilidad de la mujer en la producción cinematográfica española: estudio de los filmes galardonados en el festival de Málaga de cine en español. En A. I. Arévalo, G. Vilar Sastre, y T. Al Najjar Trujillo (Eds.), *Comunicación, paz y conflictos* (pp. 195-203). Dykinson.
- Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales [ICAA]. (2018). *Instrucciones para la tramitación de solicitudes de calificación y documentación a presentar ante el ICAA*. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España. <https://bit.ly/3DdMsdJ>
- Instituto de las Mujeres. (2019). *Mujeres de cine 2019*. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. <https://bit.ly/3R2RMq1>
- Ley 55/2007, de 28 de diciembre, de Cine. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 29 de diciembre de 2007. <https://bit.ly/3wtpQ57>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo 2007. <https://bit.ly/3WGfoBU>
- Meliveo Nogués, P., y Cristófol Rodríguez, C. (2022). Directoras de cine galardonadas en Premios Goya entre 2000 y 2020. Una aproximación de género a la situación de la mujer en la industria cinematográfica española. En L. Mañas, *Mediaciones comunicativas* (pp. 259-272). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Ministerio de Cultura y Deporte. (2022). *Anuario de Estadísticas Culturales 2022*. <https://bit.ly/3kJXwZy>
- Morales, C. (05/01/2021). Las cicatrices que la pandemia deja en un maltrecho cine español. *infoLibre*. <https://bit.ly/3j4qbZ4>
- Núñez, T. (2010). Mujeres directoras de cine: un reto, una esperanza. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 37, 121-133. <https://bit.ly/3JfhaXU>
- Oliver, E. (25/03/2020). Otra forma de hacer cine en la era del Covid-19. *El Español*. <https://bit.ly/3R7hcD5>
- Roquero, E. (2012). El «techo de cristal» en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional. *Mediaciones Sociales*, 10, 37-61. http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2012.n10.39681

Ruiz del Olmo, F. J., y Hernández-Carrillo, C. (2021). La presencia de la mujer en los filmes galardonados a lo largo de las 20 ediciones del Festival de Málaga de Cine en Español. *Cadernos pagu*, 62. <http://dx.doi.org/10.1590/18094449202100620012>

Ruiz-Guzmán, N. D. (2018). Hacia una certificación de mejores prácticas de equidad de género en el sector audiovisual español. *Razón y Palabra*, 22(2_101), 331- 341. <https://bit.ly/3HwVRPW>

Saavedra Llamas, M., Herrero de la Fuente, M. y Gago Gelado, R. (2022). Radiografía de la participación femenina en la industria audiovisual: de la rabia a la acción. *IC Revista Científica De Información Y Comunicación*, 19, 31-55. <https://doi.org/10.12795/IC.2022.119.03>

Tornay-Márquez, M. C. (2021). Gender and media: contribuciones a una comunicación con perspectiva de género desde el feminismo y su influencia en las políticas de igualdad. *Revista Mediterránea De Comunicación*, 12(2), 35-44. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM.19195>

Women in Film & Sundance Institute. (2013). Inequality for female directors. *Women in Film*.

Notas

1. La Fundación AISGE es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 2002 que trabaja en beneficio de los artistas intérpretes del medio audiovisual con actividades de carácter asistencial, promocional, formativo y de comunicación.

2. Esta asociación profesional (CIMA), trabaja desde 2006 a través de muestras, jornadas, tertulias, programas de asesoría, etc. para fomentar una presencia igualitaria de las cineastas y profesionales del sector y contribuir a una representación equilibrada y realista de la mujer dentro de los contenidos audiovisuales.

3. Las categorías profesionales que quedan excluidas del estudio por no alcanzar el mínimo de un 10% de representatividad respecto al global son: supervisión de postproducción, efectos digitales, efectos especiales de maquillaje, narrador, locución, animadores, figurinista, voz en *off*, diseño de cartel, traducciones, documentación, decorados, *scrip editor*, delegado de contenidos, director de contenidos, diseñador de personajes, diseño gráfico, realizador, dirección técnica, coreografía, *steadcam*, *casting*, jefe de producción, coordinador/a de producción, productor/a delegado/a, productor/a asociado/a, coproducción, argumento, y jefe de eléctricos.

