

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

ESCOLA POLITECNICA SUPERIOR DE GANDIA

Grado en Comunicación Audiovisual



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ESCOLA POLITÈCNICA
SUPERIOR DE GANDIA

“Fuera de foco: ¿dónde están las mujeres directoras en la industria del cine español?”

TRABAJO FINAL DE GRADO

Autor/a:
Lucía Casañ Rodríguez

Tutor/a:
Dr. Enric Antoni Burgos Ramírez

GANDIA, 2018

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal denunciar la discriminación que sufren las mujeres en su rol de directoras en la industria cinematográfica, en general, y en España, en particular. Se trata de un estudio que goza de mucho atractivo popular, ya que año tras año son más las personas que se unen a la lucha feminista y a sus reivindicaciones. Sin embargo, pese al apoyo y las dimensiones que este tema está adquiriendo, los cambios estructurales en España son casi imperceptibles, acallando las justas reivindicaciones por medio de variaciones mínimas. Así pues, a través de esta investigación enfocada desde una perspectiva de género, se analiza la situación actual y se proponen alternativas y acciones concretas que aporten una visión feminista, y por tanto igualitaria, al desarrollo de la industria cinematográfica de nuestro país. Para crear este discurso se han empleado diversas referencias bibliográficas, artículos electrónicos y material audiovisual. Con todo ello, se edifica un compendio de voces, voces femeninas, que pese a sus diferentes experiencias, contextos y situaciones profesionales, todas centran sus miradas y sus lentes hacia un objetivo común: que haya más mujeres haciendo cine.

ABSTRACT

The main objective of this academic work is to denounce the discrimination suffered by women in their role as directors in the film industry, in general, and in Spain, in particular. This is a study that enjoys a lot of popular appeal since year after year there are more people who join the feminist struggle and their demands. However, despite the support and the dimensions that this issue is acquiring, the structural changes in Spain are almost imperceptible, silencing the fair claims through minimal variations. Across this investigation focus on a gender perspective, we analyze the current situation and propose alternatives and concrete actions that contribute a feminist vision, and therefore egalitarian, to the development of the film industry of our country. To create this speech, various bibliographical references, electronic articles and audiovisual material have been used. This way, it builds a compendium of voices, female voices, which despite their different experiences, contexts and professional situations, all of them focus their eyes and their lenses toward a common goal: to have more women making movies.

PALABRAS CLAVE

Patriarcado, Feminismo, Perspectiva de género, Mujeres directoras, Industria cinematográfica española.

KEY WORDS

Patriarchy, Feminism, Gender perspective Women directors, Spanish film industry.

ÍNDICE

1. Índice de imágenes	4
2. Índice de tablas	4
3. Introducción	5
4. Situación de las mujeres directoras en la industria del cine	8
4.1. Panorama general	9
4.2. Panorama nacional	12
5. Los triunfos del patriarcado	18
5.1. Invisibles históricas. ¿Dónde están los referentes?	19
5.2. Techo de cristal	24
5.3. Institutos gubernamentales	27
5.4. Premios y festivales	29
5.5. Presupuestos a la medida de los sexos	33
5.6. ¿Cine de mujeres o ginocine?	35
6. Feminismo: una meta real	38
6.1. Suecia triunfa frente al sexismo en dos años	38
6.2. ¿Qué podemos hacer en España?	41
7. Conclusiones	44
8. Bibliografía y recursos electrónicos	47

1. ÍNDICE DE IMÁGENES

Figura 1. Comparación histórica de la representación de las mujeres tras la cámara en las 250 películas más taquilleras.	10
Figura 2. Comparación histórica por roles de la representación de las mujeres tras la cámara en las 250 películas más taquilleras.	10
Figura 3. Distribución del sector cinematográfico por sexos	13
Figura 4. Distribución ocupacional en ficción.	15
Figura 5. Distribución ocupacional en documental.	15
Figura 6. Distribución ocupacional en animación.	15
Figura 7. Datos globales de grupos profesionales.	17
Figura 8. Reconocimiento de premios de carácter nacional a mujeres por cargo de responsabilidad.	30
Figura 9. Coste medio de largometrajes segregado por sexo en el período 2011 – 2015.	34

2. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número total y porcentajes de profesionales del sector cinematográfico por sexos.	13
Tabla 2. Total de profesionales diferenciados por cargo de responsabilidad y sexos.	13
Tabla 3. Agrupación de la representatividad de las mujeres por cargos y franjas porcentuales.	14
Tabla 4. Resultados segregados por sexo del histórico de los premios de carácter nacional que ha recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.	31
Tabla 5. Datos segregados por sexo, total de costes reconocidos y coste medio.	33
Tabla 6. Datos segregados por sexo y coste medio desde 2011 a 2015.	34

3. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el cine se ha consolidado como un medio de comunicación de masas fundamental en la producción de ideas y símbolos. De hecho, se puede entender que las películas son productos culturales que irradian ideología en el conjunto de la población. Fundamentalmente en el cine, la “discriminación e incluso la violencia contra las mujeres tienen luz verde bajo el disfraz de la ficción” (Arranz, 2010).

Estos instrumentos de la comunicación han servido de altavoces y de sustento del discurso hegemónico androcentrista -donde se confunde la visión masculina con la universal- socavando derechos fundamentales como la igualdad para el bienestar social y la convivencia. En cierto modo, el corpus fílmico de la industria cinematográfica española es un claro reflejo de la estructura organizacional que en ella impera, caracterizada por la poca presencia femenina en sus filas. Pero, en una sociedad democrática legislada bajo el principio de igualdad de oportunidades entre géneros y clases, ¿dónde están las mujeres directoras en la industria del cine español? O lo que es lo mismo, ¿existe discriminación en la configuración de equipos de trabajo en el mundo del cine español?

Muchas han sido las razones que me han empujado a indagar y analizar acerca de este tema. Quizá la circunstancia personal ha sido la que más ha pesado, pues profesionalmente quiero dedicarme al ámbito de la dirección cinematográfica, lo que me ha llevado a tener un interés natural por conocer la situación y condiciones arraigadas en la profesión. En segundo lugar, siempre he sido sensible a la forma en la que los géneros son representados en los medios de comunicación de masas, lo que me ha hecho preguntarme desde bien joven sobre cuáles son los mecanismos que participan en la producción de estos conceptos simbólicos. Además de ello, este trabajo de investigación servirá como una base de documentación sobre el que construiré un producto audiovisual, más concretamente, un documental. Por último pero no por ello menos importante, en España apenas hay estudios que pongan en cuestión la ocupación de las mujeres en el cine, es más en nuestro país casi no hay análisis en los que se recupere el trabajo y los méritos alcanzados por nuestras cineastas, por lo que su labor y aportación quedan completamente olvidadas.

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es denunciar la poca representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico nacional, poniendo especial atención en su rol de directoras. A este objetivo se le suman muchos otros de carácter secundario:

- Aportar una perspectiva de género que permita discernir las barreras invisibles que están frenando o entorpeciendo el trabajo de directoras y profesionales del sector.
- Realizar una comparativa entre la situación de las realizadoras en diferentes contextos geopolíticos: panorama internacional y nacional.
- Visibilizar las trayectorias de cineastas emblemáticas.

- Proponer nuevas rutas de actuación que culminen con el feminismo en el sector público de la cinematografía española.

Cabe destacar que a la hora de estructurar y redactar este análisis algunas cuestiones y materias han quedado al margen -ya que excedían los objetivos del propio trabajo-. Así pues, en el subapartado 4.1. *Panorama general*, cuando se quiere conocer la situación de las cineastas en el contexto internacional, se ha tomado como referencia Hollywood por ser la industria que goza de más visibilidad e influencia a nivel mundial. De esta forma, el sector audiovisual europeo, africano o asiático han quedado fuera de estudio (exceptuando, eso sí, el caso español). Por otro lado, el subapartado 5.1. *Invisibles históricas. ¿Dónde están los referentes?*, tiene como objetivo conocer e informar acerca de directoras españolas que hayan sido borradas de los libros de historia, manipulando así la memoria colectiva. Es importante saber que este tema podría constituir un trabajo de investigación en sí mismo y puesto que eso excede las limitaciones del propio TFG, son muchas las mujeres que han tenido que dejarse fuera de esta sección, pese a su gran trabajo como profesionales y cineastas. Además de estas limitaciones de carácter más concreto, es importante señalar que la investigación parte de la idea de que la representación que se hace de las mujeres en las películas, en la mayoría de las veces, está sujeta a estereotipos y prejuicios que reafirman la visión patriarcal. En ningún momento, por tanto, averiguar cómo se representa a la mujer en los productos audiovisuales es un objetivo de este trabajo, sino que a lo largo del mismo se toma este principio como un hecho.

En lo que respecta a la metodología empleada, después de la necesaria fase inicial de documentación y obtención de datos, se ha tratado de analizar todo el contenido utilizando una perspectiva de género. Esto consiste en discernir el corpus hecho por hombres del realizado por mujeres, con el fin de detectar y revelar las discriminaciones que se puedan estar dando. Así pues, en este ejercicio de investigación he empleado como guía el mismo principio utilizado por la jurisprudencia, conocido como *discriminación oculta o indirecta*: “Este principio vigilante alerta de los mecanismos que operan en la aparente situación de igualdad pero que encierran, en cambio, una conducta discriminatoria en el ámbito profesional” (Arranz, 2010).

El trabajo consta de tres partes bien diferenciadas. En la primera parte, 4. *Situación de las mujeres directoras en la industria del cine* se hace una descripción de la representatividad de las cineastas en el cine. A grandes pinceladas se habla del contexto estadounidense y, de forma más detallada, se indaga en la realidad de la industria española. De esta forma, una vez conocida la estructura dispositiva de la industria cinematográfica de nuestro país, gracias al informe que todos los años publica la Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales (CIMA) y del apoyo de otros recursos bibliográficos fundamentales, procedí a identificar los argumentos patriarcales que “justifican” la poca ocupación femenina en el campo audiovisual español. Entramos así en el segundo bloque del trabajo, 5. *Los triunfos del patriarcado*.

En esta sección se desmonta el razonamiento androcentrista, aportando en cada uno de los puntos, argumentos que visibilizan los mecanismos misóginos que relegan a la mujer a un segundo plano. Por último, en la tercera parte del trabajo, *6. Feminismo: una meta real*, se propone el caso de Suecia como ejemplo de superación del sexismo en el cine para concluir aportando alternativas y acciones concretas que ofrezcan una visión feminista, y por tanto igualitaria, al desarrollo de la industria cinematográfica de nuestro país.

A la hora de estructurar y redactar el presente trabajo académico, he tenido que hacer frente a una serie de obstáculos o problemas. Una de las dificultades que tuve se dio cuando estaba tratando de obtener información acerca de las pioneras del cine español. Al contrario de lo que ha sucedido en otros países, en España no se ha llevado a cabo el trabajo de recuperar los referentes femeninos del sector cinematográfico y así, el proceso de documentación resultó más costoso. Este inconveniente conseguí solventarlo gracias al brillante libro de Barbara Zecchi, profesora de la Universidad de Massachusetts, titulado *Desenfocadas: Cineastas españolas y discursos de género* (2014). Es significativo que este trabajo tan elaborado en el que se recuperan nombres de cineastas españolas que han sido borradas de la historia del cine casi de forma sistemática, haya sido elaborado por una académica italiana (aunque nacida en Londres y residente en los Estados Unidos). Otra de las dificultades a las que he tenido que hacer frente apareció mientras buscaba estudios en los que se mostrase la representatividad de las mujeres en el cine de Hollywood y Europa. Finalmente en lo referente a la industria hollywoodiense, encontré la exhaustiva investigación llamada *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2017*. En el caso del panorama europeo encontré la plataforma EWA (European Women's Audiovisual Network), una asociación que hace las veces de CIMA en Europa pero que no cuenta con análisis publicados. Por este motivo, aunado a la limitación de extensión implícita en el trabajo, me decanté por escoger únicamente la industria de Hollywood por ser la que tiene mayor representatividad en los mercados internacionales.

En las próximas páginas se conocerá la ocupación de las cineastas en la industria cinematográfica española, prestando especial atención a las directoras, y se denunciarán los mecanismos de segregación implícitos en el sector del cine español. Además de ello, preguntas de carácter secundario también serán contestadas. ¿Hay suficientes cineastas competentes para alcanzar la paridad dentro del sector? ¿Existe un techo de cristal en el campo audiovisual nacional? ¿Las cuotas y la discriminación positiva son medidas que aseguran la igualdad en el cine? ¿Es el género importante a la hora de adjudicar y definir presupuestos? ¿Es lo mismo decir "cine de mujeres" que "ginocine"? ¿Han de actuar los institutos gubernamentales o la autorregulación es suficiente para alcanzar el feminismo en el sector público? Y lo que es más importante, ¿realmente no se puede hacer nada para revertir la estructura dispositiva de nuestro sector cinematográfico nacional en orden de obtener una más igualitaria?

4. SITUACIÓN DE LAS MUJERES DIRECTORAS EN LA INDUSTRIA DEL CINE

¿Qué papel juegan las mujeres en la industria del cine? ¿Cuántas películas han sido dirigidas por mujeres en las últimas décadas? ¿Qué acceso tienen a festivales y a las ayudas para la cinematografía? ¿Cuántas películas han sido producidas por mujeres? ¿Y guionizadas? ¿Y protagonizadas? Pero sobre todo, ¿podemos seguir hablando de discriminación en el cine?

Conocer en qué punto se encuentra la igualdad de género en el sector cinematográfico es de vital importancia por muchas razones. En primer lugar, desde sus orígenes este medio ha jugado un papel indiscutible en la composición de la realidad social, especialmente en los llamados procesos de segregación y difusión de capital simbólico. Este capital posee el poder de “hacer cosas con las palabras, esto es: el poder de construir la verdad e imponer una determinada visión del mundo social; el poder de establecer los criterios de diferencia social; y, por último, el poder de clasificar y construir los grupos sociales” (Arranz, 2010).

En función de dicho capital simbólico y de cuáles sean sus modos de distribución se desprende, en mayor o menor medida, la llamada violencia simbólica. Este concepto es definido por Bourdieu como “la violencia amortiguada, insensible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento, más exactamente, del desconocimiento” (Flachsland, 2003). De esta forma, para que se mantengan vigentes los órdenes estructurales patriarcales en la configuración de todos los ámbitos de la sociedad, perpetuando así el androcentrismo, se apuesta por reducir al máximo todos los elementos de enunciación del autor y naturalizar la representación de las relaciones entre géneros (mediante la representación casi exclusiva de los modos de representación dominantes).

Cabe destacar que ya con la “segunda ola” del feminismo, el cine ha ocupado una importancia prioritaria en su ideario político, configurándose como núcleo de estudio y de reivindicación. Así pues, el cine cumple una función estratégica a la hora de conseguir las cuotas de igualdad de género. La industria cinematográfica posee un gran poder de influencia en la formación de los individuos y en la construcción de sus patrones de conducta. De forma reiterada, encontramos en la mayoría de los países una tradición fílmica androcéntrica, subordinada a la concepción patriarcal de las relaciones humanas.

De esta forma, el cine actúa como un campo de producción simbólica que, no solo denigra y calumnia la imagen de las mujeres¹, sino que también impone unas barreras diferenciadas dentro de los propios equipos de producción -hablamos de

¹ En el artículo *Placer visual y cine narrativo* (1975) de Laura Mulvey se explica de forma más detallada y desde el punto de vista del psicoanálisis que hay una mirada androcéntrica de conocer y representar la realidad, cuestionando cómo han sido representadas las mujeres y proponiendo la búsqueda de “un nuevo lenguaje de deseo”.

discriminación detrás de las cámaras- en donde se configura “una estructura social en la que el género es un criterio estructurante” (Callejo en Arranz, 2010).

Una vez señalado el carácter adoctrinante del cine, su poder de influencia en la sociedad y la importancia de conquistar este sector como estandarte de igualdad, se va a proceder a hacer un retrato expositivo y descriptivo del panorama general de la industria del cine.

4.1. Panorama general

Para hacer un retrato de la industria del cine estadounidense se hace uso del exhaustivo estudio *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 films of 2017* elaborado por el Centro de Estudio de la Mujer en la Televisión y el Cine de la Universidad Estatal de San Diego. Su autora, Martha M. Lauzen, define dicho estudio de la siguiente forma: “The Celluloid Ceiling has tracked women’s employment on top grossing films for the last 20 years. It’s the longest-running and most comprehensive study of women’s behind-the-scenes employment in film available” (Lauzen, 2017).

Durante los últimos veinte años este estudio ha rastreado el empleo de las mujeres en las 250 películas más taquilleras de los Estados Unidos -dejando fuera de estudio aquellas películas y reediciones extranjeras-. En 2015 el informe añadió a sus investigaciones el análisis de las 100 y 500 películas más vistas. Los datos obtenidos del estudio del 2017 son, cuanto menos, alarmantes:

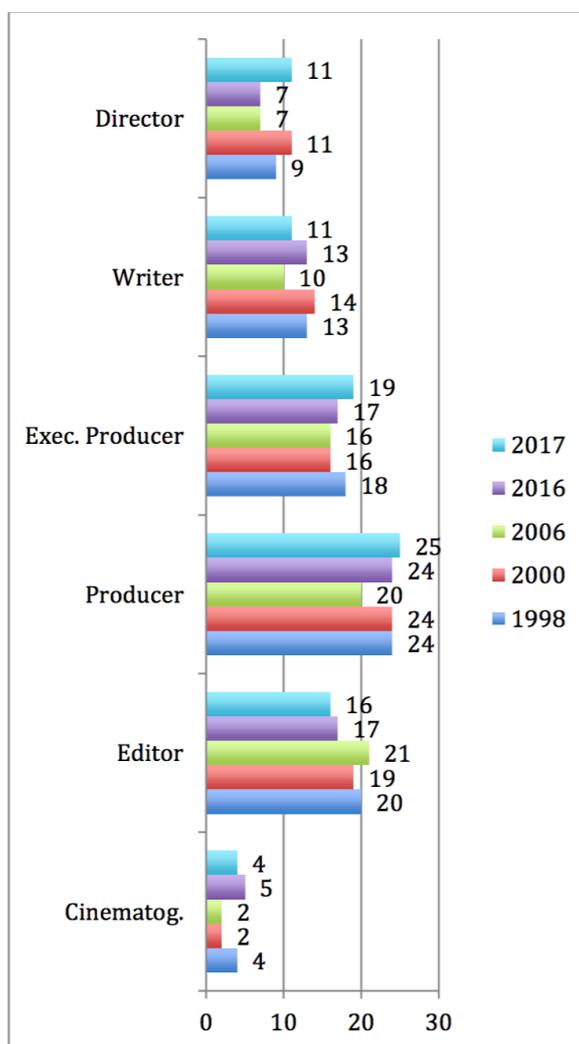
- De las 250 películas más taquilleras las mujeres representaban únicamente el **18%** de todos los roles: directores (11% mujeres – 89% hombres), guionistas (11% mujeres – 89% hombres), productores (25% mujeres – 75% hombres), productores ejecutivos (19% mujeres – 81% hombres), montadores (16% mujeres – 84% hombres) y directores de fotografía (4% mujeres – 96% hombres).
- De las 250 películas más taquilleras, si atendemos a los roles descritos anteriormente, en un poco menos del **30% de estas se contrató a una mujer o a ninguna**; el 59% de las películas contrató de 2 a 5 mujeres; el 10% contrató de 6 a 9 mujeres; y el 1% contrató a 10 o más mujeres. Esto, contrasta fuertemente con la situación de los varones: el **0% de las películas contrató a un hombre o a ninguno**; el 8% contrató de 2 a 5 hombres; el 22% contrató de 6 a 9 hombres; y el 70% contrató a 10 o más hombres.

Figura 1. Comparación histórica de la representación de las mujeres tras la cámara en las 250 películas más taquilleras.



Fuente: Center of Study of Women in Television and Film, San Diego State University.

Figura 2. Comparación histórica por roles de la representación de las mujeres tras la cámara en las 250 películas más taquilleras.



Fuente: Center of Study of Women in Television and Film, San Diego State University.

A su vez, según información publicada en la revista digital *Cosmo* (23/02/2017), pese al decreto de igualdad firmado en 1964 en la Ley de Derechos Civiles, en Hollywood sigue habiendo una desigualdad feroz. Algunas de las cifras que lo atestiguan son:

- En las 90 ediciones de entrega de premios en la Academia, se ha otorgado el Oscar a mejor director a **89 hombres**, mientras que solo **una mujer** lo ha conseguido ganar una vez: Kathryn Bigelow por *En Tierra hostil* (2009).
- La proporción real de hombres que consiguen estrenar sus películas en la gran pantalla es de **24 hombres frente a una mujer**.

- El periodo de ostracismo entre proyectos de una directora es aproximadamente de **10 años**, mientras que el de un director es de **3 años**.
- De entre los académicos o expertos que deciden quiénes ganan los premios de la ceremonia de los Oscar, tan solo hay un **27%** de representación femenina.

A todas luces la configuración de la industria cinematográfica estadounidense está lejos de ser igualitaria. Esto tiene una traducción directa en los discursos fílmicos: día a día vemos películas en las que sus argumentos están basados en la repetición de modelos de representación de géneros dominantes, de forma que a hombres y a mujeres se les adjudican roles muy específicos.

El Instituto Geena Davis, ONU Mujeres y Fundación Rockefeller nos proporcionan los siguientes datos en relación a cómo se representa a la mujer en la ficción:

- Solo el 30.9% de los personajes con diálogo son mujeres.
- Los personajes femeninos tienen el doble de posibilidades de aparecer desnudas, parcialmente desnudas o con prendas insinuantes, que sus compañeros de sexo contrario.
- Cuando en la ficción aparecen personajes dotados de lo que podemos entender como “fuerza laboral”, en el 77.5% de los casos se trata de personajes masculinos frente al 22.5% que equivale a los personajes femeninos.
- La profesión laboral asignada a los personajes en función de su sexo está muy segregada: fiscales y jueces (13 frente a 1), maestros (16 frente a 1), médicos (5 frente a 1), y en los sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (7 frente a 1).

Estamos en la época de *Wonder Woman* (2017), *Tres anuncios en las afueras* (2017) o *Aniquilación* (2018), películas protagonizadas por personajes femeninos fuertes. Hechos que podrían llevar a pensar que la igualdad en la industria del cine no es un tema tan acuciante o que incluso ya se ha conseguido. Sin embargo, tal y como se ha ido argumentando a lo largo de esta sección, la discriminación en el cine sigue siendo un problema estructural y, por desgracia, real. Barbara Zecchi, profesora en la Universidad de Massachusetts y especializada en “los estudios de género, la filmología, la teoría fílmica feminista, la teoría de la adaptación y las *digital humanities*”, dice lo siguiente:

Para Teresa de Lauretis (1987) no hay coincidencia entre las mujeres (con minúscula), individuos históricos reales, y la Mujer (escrita con mayúscula), constructo patriarcal representado en el cine. [...]. Tanto la “Mujer” denunciada por De Lauretis, como la “silueta” de Claire Johnston, son creaciones masculinas, representaciones distorsionadas y veladas de las mujeres (sujetos históricos auténticos): la historia del cine ha “desenfocado” la realidad femenina, al crear

imágenes ficticias en la pantalla y, a la vez, borrar la presencia de la mujer detrás de la cámara. (Zecchi, 2014).

4.2. Panorama nacional

En esta sección se persigue hacer una representación lo más fiel posible de la estructura ocupacional vigente en el sector audiovisual nacional y se contestará a la siguiente pregunta: ¿existe segregación laboral representativa de los profesionales que conforman los equipos de producción en base a su sexo? A la hora de conocer en qué situación se encuentra la mujer en la industria cinematográfica española se hace uso del extenso y riguroso estudio que anualmente hace la Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales (CIMA)², llamado: *Informe CIMA 2016: La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*³. Esta asociación tiene como objetivo “fomentar una presencia igualitaria de las cineastas y profesionales de nuestro sector contribuyendo a una representación equilibrada y realista de la mujer dentro de los contenidos que ofrece nuestro medio”⁴.

Debido a que el objetivo de este apartado es conocer la estructura dispositiva del sector y tratar de desvelar las desigualdades presentes que tienen como base una diferenciación de género, en primer lugar se detallará la distribución ocupacional por género cinematográfico, área laboral y sexo; y en segundo lugar, se analizará la distribución en base a los grupos profesionales. Se ha seguido esta división para aportar una perspectiva de género al estudio de los datos, ya que tal y como dice Judy Wacjman: “No solo los trabajadores tienen un sexo, el trabajo y las organizaciones que lo definen también” (Wacjman, 2005).

Antes de plasmar un resumen de los datos contenidos en el *Informe CIMA 2016* es de vital importancia hacer una diferenciación entre los tipos de discriminación que pueden haber reflejados. Por un lado, se entiende como “segregación horizontal” (Anker, 1998) aquella discriminación que se produce cuando se dan acumulaciones de profesionales de un mismo sexo en determinados puestos de trabajo. Por otro lado, el concepto de “segregación vertical” (Morrison, 1987) hace referencia a la discriminación que hay cuando las mujeres tienen más dificultades para alcanzar los puestos más elevados dentro de la jerarquía organizacional de la empresa o sector.

El estudio está realizado con las cifras obtenidas en 2016, analizando un total de 154 largometrajes y diferenciándolos por género cinematográfico. La proporción es de: 90 películas de ficción, 3 de animación y 61 documentales.

² ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE MEDIOS AUDIOVISUALES. *Portal oficial de CIMA online*. <<https://cimamujerescineastas.es/>> [Consulta: 4 de junio de 2018].

³ Todos los datos, a no ser que se indique lo contrario, se han obtenido del *Informe CIMA 2016*. Se puede acceder al informe completo en la siguiente dirección web: <<https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2018/01/INFORME-FINAL-ESTUDIO-2016.pdf>> [Consulta: 2 de julio de 2018].

⁴ CIMA, *Qué es CIMA*. <<https://cimamujerescineastas.es/que-es-cima/>> [Consulta: 2 de julio de 2018].

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

	M	H	TOTAL	% M	% H
Ficción	471	1.125	1.596	30%	70%
Animación	8	37	45	18%	82%
Documental	116	513	629	18%	82%
Total	595	1.675	2.270	26%	74%

Fuente: Informe CIMA 2016.

Figura 3. Distribución del sector cinematográfico por sexos



Fuente: Informe CIMA 2016.

Como se observa en la *Tabla 1*, el total de personas que han configurado los equipos ha sido de 2.270 profesionales de entre los cuales había un total de 595 mujeres. O lo que es lo mismo, un **26% de mujeres** frente al **74% de hombres**. Tomando esta información como punto de partida se puede afirmar que, a priori, el sector está masculinizado.

En la siguiente tabla están representadas las cifras globales diferenciadas por el puesto de responsabilidad y sexo. De esta forma se pueden apreciar la diferenciación porcentual y total de sexos en base a su cargo.

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

	M	H	Total	% M	% H
<i>Producción</i>	127	371	498	26%	74%
<i>Dirección</i>	29	152	181	16%	84%
<i>Guion</i>	42	201	243	17%	83%
<i>Composición Musical</i>	6	71	77	8%	92%
<i>Dirección de Producción</i>	56	70	126	44%	56%
<i>Dirección de Fotografía</i>	3	137	140	2%	98%
<i>Montaje</i>	52	134	186	28%	72%
<i>Dirección Artística</i>	46	58	104	44%	56%
<i>Diseño de Vestuario</i>	81	17	98	83%	17%
<i>Maquillaje y Peluquería</i>	127	43	170	75%	25%
<i>Sonido</i>	23	312	335	7%	93%
<i>Efectos Especiales</i>	3	109	112	3%	97%
TOTAL	595	1.675	2.270	26%	74%

Fuente: Informe CIMA 2016.

Como se ha visto con anterioridad, la representación de las mujeres en nuestro sector audiovisual tan si quiera llega al 30% (que equivaldría a un tercio) del total. A su vez, como se puede observar en la *Tabla 2*, de las doce categorías contempladas en solo dos de ellas hay más mujeres que hombres. Estos ámbitos son: Diseño de Vestuario con un 83% y Maquillaje y Peluquería con un 75% del total. Cabe destacar que no se tratan de datos positivos ya que estas áreas están más relacionadas con lo que históricamente y socialmente se ha entendido como “femenino” al estar vinculado con el cuidado, la estética y la belleza. Las únicas categorías que se aproximan a la equidad son: Dirección de Producción y Dirección Artística, ambas con un 44% del total. En 8 de las 12 categorías restantes no se alcanza el 30% de representatividad. En orden descendente tendríamos: Montaje (28%), Producción ejecutiva (26%), Guion (17%), Dirección (16%), Composición Musical (8%), Responsable de Sonido (7%), Efectos especiales (3%) y, por último, Dirección de Fotografía (2%).

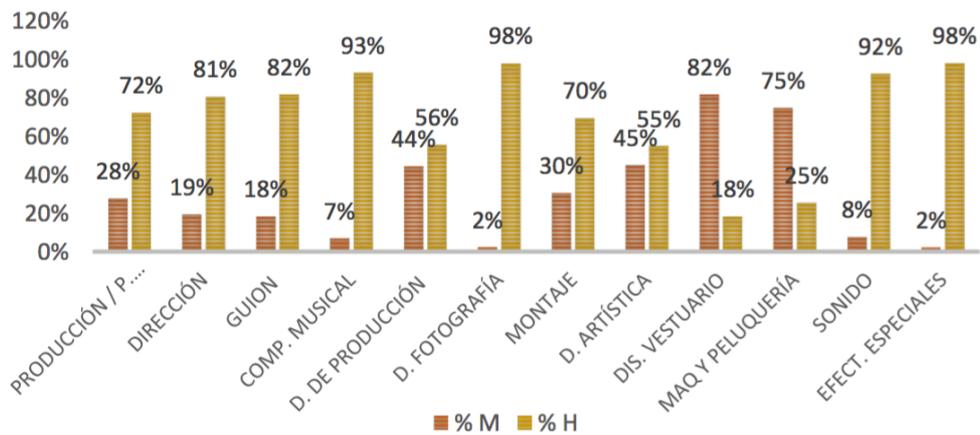
Tabla 3. Agrupación de la representatividad de las mujeres por cargos y franjas porcentuales.

Intervalo porcentual de representatividad	Cargos de representatividad/total	Cargo de responsabilidad	Acumulación de cargos ≤ al % / total
≥ 50%	2/12	Diseño de vestuario (83%) Maquillaje y Peluquería (75%)	
40%-50%	2/12	Dirección de producción (45%) Dirección Artística (44%)	10/12
20%-30%	2/12	Montaje (28%) Producción (26%)	8/12
10%-20%	2/12	Dirección (17%) Guion (16%)	6/12
≤ 10%	4/12	Composición Musical (8%) Responsable de Sonido (7%) Efectos Especiales (3%) Dirección de Fotografía (2%)	4/12

Fuente: Informe CIMA 2016.

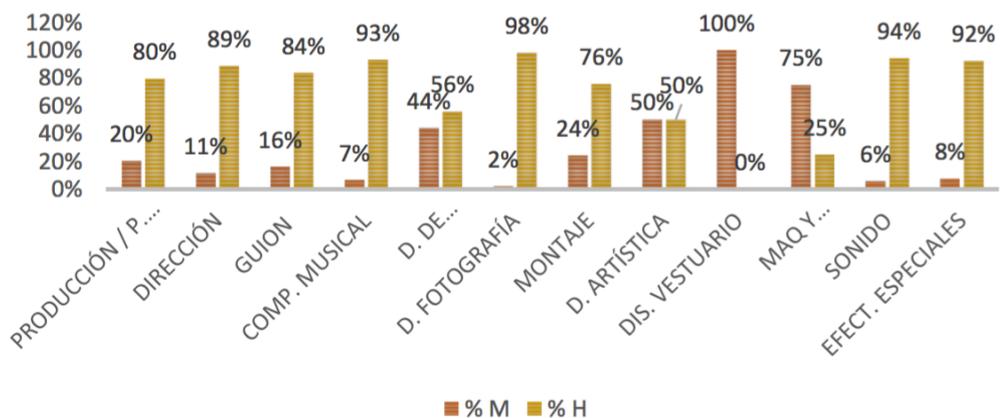
En las siguientes gráficas se detalla la representatividad porcentual de las mujeres en base a los géneros cinematográficos: ficción, documental y animación.

Figura 4. Distribución ocupacional en ficción.



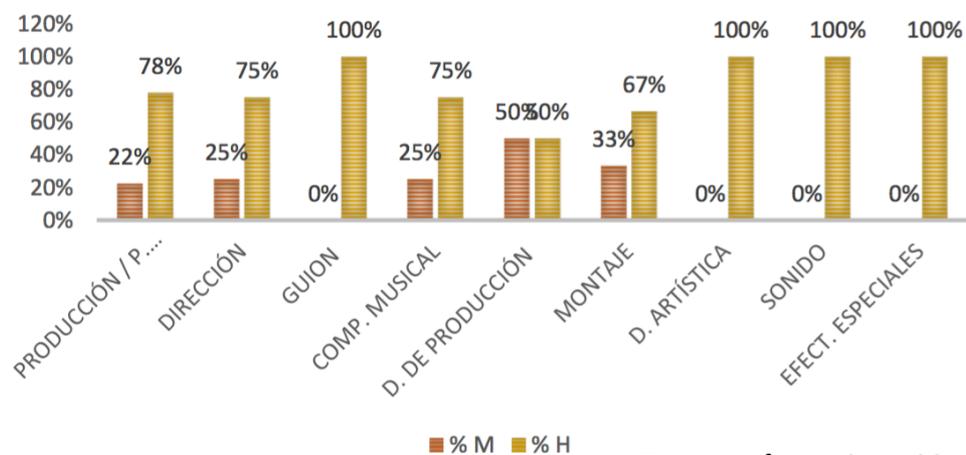
Fuente: Informe CIMA 2016.

Figura 5. Distribución ocupacional en documental.



Fuente: Informe CIMA 2016.

Figura 6. Distribución ocupacional en animación.



Fuente: Informe CIMA 2016.

Como se desprende de la información obtenida, los datos y porcentajes se mantienen prácticamente estáticos en los géneros de documental y ficción, mientras que animación plantea algunas excepciones. Por ejemplo, las categorías de Fotografía, Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería no se contemplan, ya que no existe dicha función. A su vez, en ámbitos tales como el Guion, la Dirección Artística, el Sonido o los Efectos Especiales hay un 100% de hombres. También es importante señalar que se perciben ligeras subidas en categorías tales como: Dirección (25%), Montaje (33%) y Composición Musical (25%).

En vista a los resultados obtenidos la discriminación horizontal se hace evidente. Tanto en el documental como en la ficción, en los roles de Dirección de Vestuario, Maquillaje y Peluquería se experimenta una acumulación de mujeres que oscila entre el 75% – 100%, actividades tradicionalmente asignadas a mujeres por estar relacionadas con la belleza y con el cuidado. Sin embargo, ámbitos más marcados por la tecnología y la creatividad como son la Dirección de Fotografía, el Sonido, la Composición Musical o los Efectos especiales son sectores fuertemente masculinizados donde la representación femenina no alcanza ni el 10% de su total.

Para analizar desde una perspectiva de género la situación profesional de la mujer en la industria del cine, se van a agrupar las doce categorías antes desgranadas en cinco grupos profesionales. Siguiendo así el planteamiento propuesto por el libro *Cine y género en España* que fue a su vez utilizado por CIMA, se lleva a cabo esta diferenciación, con el fin de retratar la jerarquía existente entre los distintos puestos de trabajo. En adelante, se considera que una categoría es superior a otra cuando esta posee más poder, es decir, en función de su grado de influencia en la toma de decisiones que definirán el producto audiovisual.

El modelo que se propone en *Cine y género de España* (2010) es el siguiente: “**Grupo directivo** (Dirección, Guion y Producción Ejecutiva), **Grupo Técnico-Artístico** (Montaje, Dirección Artística, Dirección de Fotografía y Composición Musical), **Grupo Organizador** (Dirección de Producción), **Grupo Técnico-Estético** (Peluquería y Maquillaje y Diseño de Vestuario) y **Grupo Técnico-Especialista** (Responsable de Sonido y Efectos Especiales).

Una vez diferenciados los grupos profesionales, en la *Figura 7* se muestra la segregación por sexos para ver si existe alguna discriminación de género. No hay que olvidar que todo largometraje es un producto cultural que nace de la consecución de una cadena de mandos y de la toma de decisiones. El Grupo Directivo es el estamento más alto en la jerarquía estructural de una empresa y el más importante a la hora de definir el producto audiovisual final. Sin embargo, como queda patente en la gráfica, las mujeres ocupan más puestos en la base de la pirámide -ámbitos más subordinados- y va perdiendo representación a medida que va ascendiendo. Significativamente, el caso de los hombres es radicalmente opuesto.

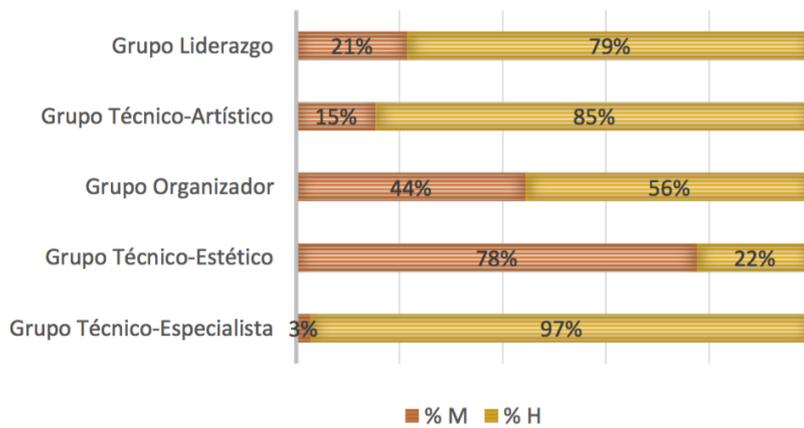


Figura 7. Datos globales de grupos profesionales.

Fuente: Informe CIMA 2016

Este esquema es el reflejo de una estructura organizacional marcada por una acuciante discriminación vertical. Esto se produce debido a la existencia de mecanismos o barreras que, de un modo u otro, entorpecen el acceso de las mujeres a puestos con mayor responsabilidad, poder y remuneración. Es remarcable el hecho de que en esta gráfica también se perciba la discriminación horizontal, pues el Grupo Técnico-Estético (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería – 78% mujeres) está altamente feminizado, en contraposición con el Grupo Técnico-Especialista (Responsable de Sonido y Efectos Especiales – 3% mujeres) que está claramente masculinizado.

La actual disposición de los cargos de responsabilidad es reflejo de una estructura jerárquica que segrega por sexos. Estas estructuras dentro del sector, unidas a una serie de argumentos sexistas, perpetúan el androcentrismo implícito en la producción cinematográfica. En el siguiente apartado se estudian cuáles son estos argumentos patriarcales y se argumenta el porqué de su falsedad.

5. LOS TRIUNFOS DEL PATRIARCADO

Cuando al ex presidente Mariano Rajoy en el programa *Más de uno* de la cadena Onda Cero se le hacía la siguiente pregunta: “¿Vería usted bien una ley que igualara los salarios entre hombres y mujeres?”⁵; su contestación al periodista Carlos Alsina fue la siguiente:

- **Rajoy:** No. Vamos a ver, yo creo que los gobernantes debemos ser muy cautos a la hora de saber cuáles son nuestras competencias y cuáles no. Y desde luego, no hay ninguna que sea igualar salarios. [...]

- **Alsina:** ¿Ni si quiera diciendo que si una mujer y un hombre hacen lo mismo deberían cobrar lo mismo?

- **Rajoy:** No nos metamos en eso. Demos pasos en la buena dirección que, normalmente, es como se resuelven mejor los problemas. Y ya le digo, España es uno de los países de Europa, los empresarios, ya no digo que sea una cosa del Gobierno, que mejor están haciendo las cosas.

Tal y como queda patente en el fragmento de la entrevista, el que ha sido presidente de España hasta el pasado junio de 2018, no considera que asegurar la igualdad de derechos salariales entre personas de distintos sexos sea una “competencia” propia del poder legislativo. Por el contrario, entiende que esto corresponde al bien hacer de los empresarios, dejando desamparadas a muchas mujeres que sufren abusos salariales. Esto mismo lo apunta Fátima Arranz en el libro que dirige, *Cine y género en España* (2010):

Lo que diferencia una norma de una ley es la existencia de un poder coercitivo exterior, en este caso el Estado, que imponga una sanción predeterminada y con carácter disuasorio en caso de incumplimiento. Por ello, la autorregulación tiene su “talón de Aquiles” en la eficacia, que está sometida a la buena voluntad de las partes, que a su vez dependerá del momento económico y social en el que tengan que funcionar dichos medios.

La poca voluntad política, abogar por la autorregulación, cubrir las injusticias con un velo de naturalidad y recurrir al “poder formativo, o mejor dicho, deformativo de las relaciones entre hombres y mujeres bajo el principio de igualdad” (Arranz, 2010) es un grave problema de las democracias que perpetúa y consolida las cuotas desigualitarias entre los géneros.

A continuación se exponen, se analizan y se rebaten una serie de argumentos sexistas según los cuales, la situación desigual en la industria cinematográfica que impera en España está supuestamente “legitimada”: el cine desde sus orígenes ha sido un oficio o

⁵ Se puede acceder a la entrevista de Onda Cero en el siguiente enlace: <http://www.lasexta.com/noticias/nacional/rajoy-igualdad-salarial-mujeres-mismo-trabajo-hombres_201801245a6853640cf256b582022df5.html> [Consulta: 3 de junio de 2018].

una tradición más propia de varones que de mujeres; no existe el techo de cristal, el problema, es que no hay suficiente cine de calidad dirigido por mujeres; ya se cuenta con una discriminación positiva en las ayudas que favorece el trabajo de las realizadoras y que asegura la igualdad; si hay más directores es porque las mujeres prefieren otros ámbitos dentro los equipos; el cine de mujeres va hacia un público prioritariamente femenino; no es una cuestión de género, el triunfo reside en la meritocracia.

5. 1. Invisibles históricas. ¿Dónde están los referentes?

El cine desde sus orígenes ha sido un oficio o una tradición más propia de varones que de mujeres. ¿Hasta qué punto este argumento es cierto? ¿La historia del cine ha sido justa históricamente? ¿Se les ha dado la misma importancia a avances en la técnica propiciados por mujeres que los conseguidos por sus compañeros de distinto sexo?

Cabe señalar que el objetivo de este apartado dentro del TFG es el de, en líneas generales, aportar información acerca de directoras que normalmente han sido borradas de la historia del cine español, anestesiando la memoria de nuestro imaginario colectivo. Pese a que la finalidad de este apartado es rescatar del olvido, especialmente, a cineastas españolas, mencionaremos brevemente algunos referentes universales debido a la importancia de su impronta. A su vez, es imprescindible recalcar que el tema en cuestión podría constituir un extenso trabajo de investigación en sí mismo y puesto que eso excede las limitaciones y objetivos de este TFG, son muchas las mujeres que han tenido que quedarse al margen pese a su gran trabajo como profesionales y cineastas.

Todo el mundo interesado en el mundo del cine conoce a los hermanos Lumière, a George Méliès, a Edwin S. Porter, a D. W. Griffith, a Serguéi Eisenstein, a Dziga Vértov y a un largo etcétera de cineastas que son los *padres* del cine. Pero, ¿quién conoce a “Alice Guy (1873 – 1968) y a Germaine Dulac (1882 – 1942) en Francia; a Anna Hoffman-Uddgren (1868 – 1947) en Suecia; a Lillian Gish (1893 – 1993), Dorothy Arzner (1897 – 1979) y Lois Weber (1881 – 1939) en los Estados Unidos; a Olga Preobrazhenskaia (1881 – 1971) en Rusia; a Nell Shipman (1892 – 1970) en Canadá; a Elvira Notari (1875 – 1946) en Italia; o a Aziza Amir (1901 – 1952) en Egipto”? (Zecchi, 2014).

A todas estas mujeres, junto con muchas otras que no se han citado anteriormente o que a día de hoy todavía no conocemos de su existencia, han sido borradas de los libros de historia, excluidas de los trabajos de investigación y obviadas en las clases de cine en las universidades e institutos. Aún a pesar de esto, desde hace unos años está surgiendo la voluntad, especialmente de investigadoras y académicas, por recuperar los referentes femeninos. Por nombrar algunos de los hitos que consiguieron las cineastas citadas en el párrafo anterior, se sabe que: Alice Guy dirigió la primera

película de la historia del cine, titulada como *La Fée aux choux* (1896), además de hacer numerosos avances en la narrativa audiovisual incluyendo por primera vez en el séptimo arte un *close-up*, en su película *Madamme a des envies* (1906); “a Dorothy Arzner se le encargó la primera película sonora de Paramount, *The wild party* (1929), para la cual, inventa por medio de una caña de pescar, el micrófono *overhead*” (Zecchi, 2014); o Aziza Amir, que hizo el primer largometraje de Egipto *Lalila* (1927) hasta que se crearon los estudios Misr Studios y “desaparecieron todas las cineastas del mundo árabe” (Hillauer, 2005).

La historia del cine, en general, y la historia del cine español, en particular, han estado manchadas por el silenciamiento de generaciones de mujeres directoras y excelentes cineastas a las que se les ha negado cualquier ápice de reconocimiento. Tal y como defiende Barbara Zecchi en su libro *Desenfocadas* (2014), las mujeres se vieron obligadas a desaparecer “cuando el cine pasó de artesanía a industria”. Ahora se nombrarán a una serie de mujeres directoras españolas que reforzarán la idea de que la aportación femenina al cine ha ido más allá de rostros bonitos a los que alabar, se desmitificará la idea de la “diva” tan androcéntrica y se descubrirá su importante papel activo en la configuración de nuestro cine nacional. “Baste mencionar que en Hollywood se contaban con más directoras en la época muda que en la actualidad” (Rosen, 1973). Pero esta labor de reconocimiento no es tarea fácil, ya que tal y como afirma Zecchi:

La presencia de una mirada femenina en los orígenes del cine español se limita a una especulación, o a poco más. A diferencia de lo que ha ocurrido en otros países, que han recuperado la obra de sus primeras directoras, en España es casi imposible encontrar a una mujer tras la cámara durante la época del cine mudo. Recientemente, se han rescatado del olvido algunos nombres – como los de Carmen Pisano, Anaïs Napoleon, Elena Jordi y Helena Cortesina – anteriores al de Rosario Pi Brujas, que durante años (en algunas historias del cine) había sido considerada la primera directora española. Pero hasta la fecha la obra de estas directoras está perdida. En España hay mucho menos que un “mapa en ruinas” [...]. (Zecchi, 2014).

Barbara Zecchi diferencia cuatro generaciones de mujeres directoras, apostando por rescatar las trayectorias tanto de las pioneras como el de las directoras actuales, puesto que “la mujer siempre, a lo largo de la historia del cine, ha sido discriminada (y excluida) de una industria dominada por los hombres” (Zecchi, 2014). Así pues, habría una primera generación de mujeres que fueron las “precursoras” del propio cine español y de su consolidación en estas tierras; una segunda generación en la que se encontrarían las “pioneras” de la cámara, directoras que tuvieron que trabajar durante la Guerra Civil o durante la dictadura franquista; una tercera generación donde estarían las “progenitoras”, las primeras en dejar una herencia y entre las que solo se encuentran tres mujeres trabajando durante la transición; y una cuarta generación que

hace referencia a las directoras actuales, herederas del cine de Pilar Miró, Josefina Molina y Cecilia Bartolomé, “las primeras que trabajan pudiendo contar y medirse – explícita o implícitamente, consciente o inconscientemente – con sus antepasadas” (Zecchi, 2014).

Algunas de las mujeres precursoras que se encontrarían en la primera generación son: Carmen Pisano, Anaïs Napoleon, Elena Jordi y Helena Cortesina. Nombres que seguramente se desconocían pero que sí que hicieron una labor importante.

Carmen Pisano (¿? – 1929) fue propietaria de uno de los pocos cinematógrafos Lumière con el que organizaba exhibiciones y espectáculos en las ferias ambulantes. Aparece en la lista de empresarios cinematográficos de las fiestas de Bilbao de 1898, sin embargo, en el relevante libro *Historia cinematográfica española* (1949) escrito por Juan Antonio Cabrero, se omite a esta cineasta como propietaria de un cinematógrafo Lumière aunque al resto de sus compañeros varones sí que los nombre⁶.

Anne Tiffon Cassan (1831 – 1912) era conocida por su seudónimo **Anaïs Napoleon**, pertenecía a un grupo de mujeres empresarias que empezaron con el negocio de los daguerrotipos y que más tarde se pasó al de la fotografía. Se casó con Antonio Fernández Soriano con quien compró un edificio y montó un estudio fotográfico muy exitoso, incluso los hermanos Lumière eligieron su bajo para hacer el primer espectáculo de cinematógrafo en Barcelona. Cuando su hijo Emilio se metió en el negocio se cambió el nombre del establecimiento de “Taller de Fotografía Mr. Fernando y Anaïs Napoleon” por el de “A. y E. Dits Napoleon”. Donde la “A” designaba a Antonio y a Anaïs y la “E” a Emilio, empezaron a haber confusiones y tradicionalmente se ha pensado que Antonio y Emilio eran hermanos y se ha borrado la existencia de Anaïs.

Montserrat Casals i Baqué (1882 – 1945) más conocida por su seudónimo **Elena Jordi**, fue una polifacética catalana que se cosechó tanto como artista del vodevil en los escenarios teatrales como en actriz de cine. Recibió tanto fama por ser directora de su compañía teatral como por empresaria. Es la presunta directora de la película *Thaïs* (1918), la que consistiría en la primera película española dirigida por una mujer, una adaptación del libreto de la ópera de Massenet. Desafortunadamente esta obra ha desaparecido y es casi imposible determinar cuál fue su difusión ya que se realizaron más adaptaciones de esa obra con idéntico título.

Helena Cortesina (1904 – 1984) fue una artista valencia del *music hall*, bailarina clásica, actriz de cine y de teatro, así como compositora. Además de todos los éxitos que consiguió como actriz, dirigió presuntamente una película: *Flor de España, o la leyenda de un torero* (1921). “En la base de datos del Ministerio de Cultura, *Flor de*

⁶ “Santiago de Pablo (2001) cita a Eduardo Gimeno, Enrique Farrús, Juan Minuesa, Antonio de la Rosa, Raimundo Mas, Antonio Sanchís, Mariano García, y Juliano Marín, además de Carmen Pisano. En cambio, Cabero (1949) cita a todos ellos, menos a Pisano” (Zecchi, 2014).

España se cataloga como codirigida por José María Granada y Helena Cortesina (en este orden). Sin embargo, todas las referencias relativas al largometraje anteriores a la guerra indican a la valenciana como la única directora: el anuncio del estreno en *Arte y cinematografía* (1922) de Barcelona no menciona a José María Granada, y define la película como una «bellísima creación de la famosísima estrella del arte cinematográfico Elena Cortesina» (Zecchi, 2014). Sin embargo, es revelador que tras la guerra y hasta la actualidad, la autoría de la película se atribuye a ambos o, incluso, exclusivamente a José María Granada -quien presuntamente es solo el autor del argumento y no de la dirección⁷. A día de hoy, esta es la primera película española dirigida por una mujer de la que se tiene constancia.

En la segunda generación destacan tres mujeres: Rosario Pi Brujas, Margarita Alexandre y Ana Mariscal.

Rosario Pi Brujas (1899 – 1967) fue una catalana que nació en el seno de una familia adinerada. Se metió en el mundo del cine donde consiguió dirigir hasta dos largometrajes: *El gato montés* (1935) y *Molinos de viento* (1937). Tenía un fuerte carácter y valía para los negocios que le sirvieron para montar una productora cinematográfica conocida como: la Star Film. “El mérito más importante de la Star Film fue el de haber producido los tres primeros largometrajes sonoros españoles” (Gubern, 2016): *El hombre que se reía del amor* (1932), *Odio* (1933) y *Doce hombres y una mujer* (1934). Desafortunadamente, tras *Molinos de viento* rodada durante la guerra y estrenada en el 37, Rosario Pi Brujas no volvió a rodar o a producir ningún otro proyecto, silenciada por los estragos del franquismo⁸.

Margarita Alexandre (1923 – 2015) fue una pionera del cine, incluso o a pesar, de la época franquista. Fue una prolífica cineasta y artista llegando a desempeñar roles como productora, guionista, directora, actriz, montadora, traductora y directora de teatro musical. Su primera producción audiovisual como directora, junto con Rafael Torrecilla, fue el documental *Cristo* (1953). El régimen la calificó de “interés nacional” y Franco quiso conocer a los directores. Durante ese encuentro solo se dirigían a Torrecilla de forma que la propia Alexandre se dio cuenta de que por motivos de género únicamente se estaba reconociendo la autoría a su homónimo varón. “La tercera y última cinta dirigida por Alexandre y Torrecilla es *La Gata*, la primera película en España filmada con lentes conseguidas de la Century Fox, en Eastmancolor y en Cinemascope. Adelantándose dos décadas a los discursos teóricos del feminismo francés e italiano [...], Alexandre articula de manera embrionaria formas de placer sexual femenino que derivan del intercambio visual entre directora, actriz y espectadora, recobrando así un imaginario y un deseo que los discursos patriarcales

⁷ Juan Antonio Cabrero en su *Historia de la cinematografía española* solo le reconoce a Helena Cortesina el papel de actriz que también desarrolló en la película y adjudica la dirección a José María Granda.

⁸ Zecchi, basándose en las declaraciones del director de fotografía Emilio Foriscot en *Notas sobre Rosario Pi*, señala la posible participación de esta cineasta en la realización de las primeras películas de Vittorio de Sica anteriores a *Ladrón de bicicletas* (1948).

habían confiscado a la mujer [...]” (Zecchi, 2014). En el año 59, Alexandre se fue de España y pasó once años en Cuba trabajando en la producción de diversas películas, hasta que en 1971 volvió.

Por último, la multifacética **Ana Mariscal** (1921 – 1995) recordada especialmente por su labor como actriz tanto de teatro como de cine, también tuvo una larga carrera como directora, fundó su propia compañía de teatro, escribió una novela, un ensayo, diversos artículos y ejerció de maestra en varios centros. Sin embargo, la memoria o herencia que nos queda de Mariscal, está manchada y reducida a su interpretación a la edad de 20 años de Marisol en la película de corte franquista *Raza* (1942), que le convirtió en una de las caras más conocidas del régimen. Si bien es cierto que Mariscal en repetidas ocasiones ha reconocido su simpatía con la Falange y el franquismo lo que le permitió ser la única mujer directora que trabajó durante toda la dictadura, también es cierto que era una persona fuerte, con autoridad e independiente, lo que le llevó a tener también problemas con las autoridades franquistas. Además de ello, creó personajes femeninos que distaban de la representación tradicional de mujer burguesa, interpretó en teatro a personajes masculinos -como Don Juan Tenorio provocando tal revuelo que tuvo que ir a los tribunales- y su novela *Hombres* (1943) - que se entendió como una crítica al matrimonio- fue prohibida y retirada y no se publicó hasta que transcurrieron cincuenta años, en 1992. Si Ana Mariscal participó en más de cuarenta películas, resulta significativo ver que solo se recuerdan aquellas en las que los directores eran abiertamente franquistas.

Mariscal no ha dejado una herencia palpable o reconocida, ni ha forjado un modelo evidente para las directoras que la sucedieron en la democracia. Numerosas historias del cine español ni la mencionan. Núria Triana Toribio (2003) define este fenómeno como la «la desaparición» de Mariscal. Tanto Triana Toribio como Susan Martín-Márquez coinciden en explicar dicha desaparición no solo (o no tanto) por su género, sino por su afiliación política. (Zecchi, 2014).

En la tercera generación están incluidas Cecilia Bartolomé, Josefina Molina y Pilar Miró, las únicas mujeres que pudieron trabajar en España durante la transición. En esta ocasión, voy a hacer algunas referencias a estas cineastas pero entendiéndolas como grupo o generación, debido a que es más fácil encontrar documentación de ellas. Cada una de estas directoras desarrolló una actitud distinta a la hora de afrontar su carrera cinematográfica: Miró representaba un perfil más masculinizado, continuando, en cierta manera, la línea seguida por el cine hegemónico; en contraposición estaba Bartolomé en cuyas películas sus protestas feministas eran más que evidentes; y por último, Molina cumplía con el papel femenino que la sociedad suponía de ella. Pese a las duras circunstancias a las que cada una tuvo que hacer frente para conseguir entrar en el mundo del cine y dirigir, en ningún momento hubo un intento de unir fuerzas entre ellas. El sentimiento de tener que crear todo de cero,

sin referentes, sin pautas ni herencias, provocó que estas directoras desarrollasen, en cierto modo, un sentimiento de orfandad que les hizo rivalizar entre ellas, viéndose antes como adversarias que como compañeras de oficio.

Esta hermandad, este cambio de pensamiento entre la rivalidad y la toma de conciencia, “ya no solo como grupo, sino como grupo discriminado” (Zecchi, 2014), no llegará hasta la cuarta generación de mujeres. Estas herederas entre las que se encuentran: Isabel Coixet, Icíar Bollaín, Chus Gutiérrez, Gracia Querejeta, Inés París o Patricia Ferreira entre muchas otras; suponen el relevo de todas estas generaciones de mujeres de las que se ha ido hablando. Las herederas construyen sus películas desde la base de unos referentes con nombres y apellidos para continuar, rechazar o mejorar las propuestas hechas por sus antecesoras. Esta generación, aun teniendo todavía que sufrir la discriminación estructural que esconde la industria del cine, han sido capaces de proyectar sus futuros y de tener una mirada colectiva que nace del camino forjado por las invisibles históricas, mujeres que todavía, a día de hoy, se les despoja de sus méritos y se les condena al olvido. Como hemos ido analizando, estas cineastas no solo han tenido que hacer frente a una serie de barreras que han frenado y evitado, en muchos casos, prosperar y evolucionar en el cine; sino que también han sido víctimas de un borrado, casi sistemático, de sus nombres de los libros de historia y de la memoria colectiva, es decir, de la cultura.

5.2. Techo de cristal

Tal y como afirma Barbara Zecchi (2014) “que unas pocas mujeres hayan conseguido ingresar en espacios exclusivamente reservados para los hombres (como el de la realización cinematográfica) ha creado la falsa impresión, fomentada por discursos institucionales misóginos, de que la situación de desigualdad está resuelta”. Sin embargo como se ha argumentado anteriormente, la situación de la mujer en la industria cinematográfica está lejos de ser igualitaria. Con tan solo un 26% de representación en el sector y un raquítico 16% en el campo de la dirección, el techo de cristal se hace más que evidente.

La profesora en la Universidad Rovira i Virgili, Eulàlia Iglesias, se plantea: “**¿en qué extraño agujero negro desaparecen las mujeres que aspiran a convertirse en cineastas?** Resulta más que intrigante, porque las escuelas, academias y facultades de cine y comunicación audiovisual presentan una proporción bastante equilibrada de estudiantes de uno y otro sexo” (Guillot, 2014). De hecho, desde hace unos años se está produciendo una feminización de la universidad española hasta el punto de que, en la actualidad, hay más mujeres que se inclinan por estudios superiores y

constituyen mayoría estudiantil en las titulaciones de Comunicación Audiovisual en la práctica totalidad de las universidades nacionales⁹.

¿Cómo es posible que si hay más mujeres en las Universidades tan solo cuenten con un 26% de ocupación en la industria del cine? Lo cierto es que “a pesar del incremento de los niveles educativos y la mayor cualificación alcanzada por las últimas generaciones de mujeres en nuestro país, los modelos de inserción profesional emergentes en los últimos años no han impedido que estos convivan con viejas formas de desigualdad laboral” (García y Merino, 2006).

Si se entiende que la profesión está ampliamente representada por un saber técnico, es decir, un conocimiento especializado basado en el manejo de aparatos tecnológicos, etc. sería lógico pensar que la entrada en el campo profesional estuviese vinculada a la adquisición de este saber. De esta forma, si el conocimiento “es accesible de una manera más o menos generalizada y en buena parte transmisible, las diferencias a partir del género quedan poco justificadas para todos aquellos que hubieran pasado por el proceso formativo general” (Callejo en Arranz, 2010). Así pues, si el paso de un estudiante de la vida académica a la profesional no depende del conocimiento adquirido en la universidad, éste parece estar definido por una arbitrariedad, una especie de suerte divina que vitorea el talento joven. Entonces, si hay más mujeres con una formación específica y la entrada al cine la determina la arbitrariedad, ¿por qué hay tan pocas directoras haciendo cine? Javier Callejo introduce un concepto muy importante a la hora de entender este desajuste, el llamado *capital social*:

El proceso se dibuja como una acumulación de contactos, de capital social o profesional, de posiciones en redes profesionales. [...] Es más, la experiencia profesional aparece medida en clave de contactos, de posiciones en redes, siendo las propias redes profesionales las que sirven de fuente de reconocimiento de tal experiencia. El campo profesional ayuda como un entramado de redes socioprofesionales [...], y sin que sobre ello se encuentre sombra de discriminación por género. (Callejo en Arranz, 2010).

De esto se infiere que la permanencia o incluso la incorporación de los estudiantes al mundo profesional depende de este capital social, de las relaciones socioprofesionales donde el ser becario constituye una inversión en sí misma. En *Cine y género en España* (2010) se plantea la siguiente pregunta: “¿es importante el género a la hora de la producción y reproducción de este capital social?” Para responder a la pregunta, es de vital importancia recordar que tan solo hay un 26% de mujeres ejerciendo el rol de productora ejecutiva frente a un 74% de productores masculinos y que, según la división que se había planteado en el punto 4.2. *Panorama nacional*, en el grupo de liderazgo, casi ocho de cada diez personas son hombres. Por consiguiente, cuando

⁹ Para más información consultar el estudio realizado por Javier Callejo, *La formación del estudiantado universitario en comunicación audiovisual: las expectativas profesionales*, ubicado en el libro *Cine y género en España* (2010).

hablamos de adquisición de capital social o producción de contactos, esta búsqueda de relaciones se basa en mujeres y hombres (que necesitan un “enchufe” para iniciarse en las estructuras propias del cine) hacia hombres (familiarizados con los mecanismos del sector y relacionados con las tomas de decisión de qué proyectos se llevan a cabo y cuáles no). Este juego de contactos se realiza mayoritariamente en espacios públicos, discriminando no solo a las mujeres sino que también a las clases sociales que no tengan acceso a dichos espacios, en cierto modo, exclusivos.

Puy Oria, productora ejecutiva de renombre con una extensa trayectoria, así lo reconoce, denunciando que las oportunidades de trabajar y generar productos audiovisuales están asociados a la calidad de los contactos que uno haya generado y esa lista está “hecha entre los hombres más poderosos”. Paqui Méndez, directora de cine e integrante de CIMA, va un paso más allá relacionando la formación de equipos con *lobbys* profesionales (de ahí la importancia de formar parte de uno): “creo que los equipos son una especie de lobby. Trabajas con una serie de hombres y tienes que trabajar luego con ellos otra vez. Por ejemplo, en los Goya verás que un director de fotografía suele trabajar siempre con el mismo director”¹⁰.

Otro síntoma más de este invisible pero existente techo de cristal lo apunta Barbara Zecchi: “según el informe de Monterde (1998) el promedio de edad de las debutantes ha sido sensiblemente alto, sobre los treinta y seis años. Es un síntoma más de la dificultad que tienen las mujeres para incorporarse al mundo de la dirección cinematográfica, y de la presencia de un techo de cristal” (Zecchi, 2014).

Además de ello, a la hora de crear esta red de contactos que, entre otras cosas, determina el éxito o el fracaso de un cineasta, las mujeres también hacen frente al llamado ‘suelo pegajoso’. Este concepto hace referencia a todas las labores domésticas, de cuidado y de vida familiar que históricamente se han adjudicado a las mujeres y que dificultan la compaginación de la vida privada con la profesional. Puy Oria remarca el hecho de que “ellos tienen un discurso diferente incluso a la hora de trabajar, por un tema ambiental y educativo. Nosotras tenemos más frentes como combinar la vida familiar, la personal y laboral, y eso no es fácil. Es muy complicado y nos adelantan por la derecha. Por eso nosotras hemos llegado más tarde al asociacionismo”.

Por último y a modo de conclusión, en la actualidad siguen existiendo unas barreras invisibles basadas en la estructura sexuada de la industria del cine y que, gracias a determinadas dinámicas misóginas, son imperceptibles para la sociedad. Es cuanto menos complicado hacer frente a la discriminación si no se acepta que la desigualdad entre géneros es una realidad que socava el bienestar y la salud de nuestra sociedad.

¹⁰ BERNAL TRIVIÑO, A. I. (2017). “El techo de cristal de las mujeres en el cine español”, en *Público*, 29 de marzo. <<http://www.publico.es/culturas/techo-cristal-mujeres-cine-espanol.html>> [Consulta: 10 de junio de 2018]. Tanto la cita de Puy Oria como la de Paqui Méndez se han extraído de este artículo electrónico.

5.3. Institutos gubernamentales

Las ayudas e incentivos a la promoción y producción del cine español encuentran su origen incluso antes de la instauración de la democracia en España. El organismo encargado de otorgar anualmente estas ayudas al cine nacional es el Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) integrado dentro del Ministerio de Cultura. Actualmente, dichas subvenciones -ayudas generales para la producción de largometrajes sobre proyecto- se entregan de acuerdo al artículo 26 de la Ley 55/2007 del Cine y a la Orden ECD/2796/2015. A la hora de establecer quién es el mejor postor se definen unos objetivos claros para su concesión y se cuantifican en base a un sistema de puntuación, donde el mínimo son 50 y el máximo son 100 puntos.

Desde hace unos años dentro de estos requisitos se refleja la importancia de que haya presencia femenina, con el objetivo de mejorar su ocupación en roles de responsabilidad como dirección, guion, producción ejecutiva o jefes de equipo. Aún a pesar de este encomiable intento, lejos de haberse conseguido la igualdad en la financiación pública, se empezaron a hacer cambios deplorables que asegurasen la permanencia del sistema patriarcal de reparto de dinero. Estas trampas consistían en incorporar a mujeres en los equipos de rodaje más allá de su valía profesional; se volvieron a presentar proyectos, anteriormente desestimados por su baja calidad, cambiando el protagonista masculino por uno femenino; puesto que contaba lo mismo que hubiese una mujer desempeñando un rol de contable que el de dirección se empezaron a despedir a los pocos hombres que había en vestuario y maquillaje (sector completamente feminizado en el que hay una sobrerrepresentación femenina y que, por tanto, necesita más varones en sus filas); en proyectos donde había un hombre como responsable de guion se introdujo el nombre de una mujer aunque no hubiese participado del proceso creativo, etc.

Con todo ello, de acuerdo a lo publicado por La Seminci 2017 en el foro sobre la mujer (acontecido en la 62 edición del Festival de Cine de Valladolid), en cuanto a las ayudas de producción de 2016: “de las 31 películas que recibieron subvención, solo tres contaban con mujeres directoras, mientras que en las ayudas selectivas un 30% del presupuesto se destinó a películas dirigidas por mujeres, en su mayoría documentales con menor presupuesto”. Además de ello, “en las producciones subvencionadas solo hay dos directoras de fotografía, tres guionistas, siete montadoras. En las categorías más técnicas el desequilibrio es todavía mayor, no hay ninguna compositora, ni nunca mujer que se encargue de los efectos especiales”¹¹.

Ante la fatalidad de estos datos desde CIMA se han elaborado una serie de propuestas para paliar la situación discriminatoria. Entre ellas destaca la medida de otorgar hasta 10 puntos a aquellas producciones que tengan mujeres en cargos de responsabilidad o que se establezca un límite equivalente al 70% de la financiación pública, que constituya el

¹¹ BLANES, P. y GUERRA, M. (2017). “El cine español se ha contado desde el patriarcado” en *La Script*, 27 de octubre. <http://cadenaser.com/programa/2017/10/23/la_script/1508762320_092106.html> [Consulta: 10 de junio de 2018].

máximo que el instituto pueda otorgar cuando no haya presencia de mujeres en el grupo de liderazgo.

Recientemente (enero de 2018), después de años de lucha por parte de la Asociación de Mujeres Cineastas y Medios Audiovisuales, el Instituto de Cinematografía y Artes Audiovisuales aumentará de 4 a 7 puntos la calificación que pueden obtener aquellas producciones respaldadas por mujeres en cargos de alta competencia. Además de ello, “fuentes del ICAA han precisado que se darán tres puntos a los proyectos con una mujer directora, dos en las categorías de guion, fotografía y música, y uno en la producción ejecutiva. Quedan fuera del sistema facetas como maquillaje y peluquería, en la que las mujeres están sobrerrepresentadas”¹². CIMA, así como el resto de colectivos femeninos, pese a que puntualizan que la medida no es suficiente, reconocen que supone un avance.

Cabe señalar que este tipo de medidas que favorecen a la mujer son designadas con el nombre de “Discriminación positiva” y cuenta tanto con defensores como detractores y estos se encuentran tanto dentro de asociaciones feministas como fuera de ellas. Por ejemplo, Mar Coll entiende que “es un tema espinoso, que individualmente puede generar situaciones de desventaja para algunos. Pero es evidente que si no se fomenta la participación de la mujer en el ámbito cinematográfico es probable que la aplastante voz mayoritaria masculina se perpetúe por inercia” (Guillot, 2014). Mientras que Leticia Jorge considera que “la discriminación positiva no deja de ser discriminación, o incluso una forma de condescendencia. Pero existen festivales dedicados exclusivamente al trabajo de realizadoras y he participado en alguno. Todo circuito de exhibición es bienvenido”. Por otro lado, Áurea Ortiz avisa:

La discriminación positiva o las cuotas son un arma de doble filo porque, en el fondo, insisten en la idea de las mujeres como minoría. Es una cuestión muy difícil de resolver y que crea muchas contradicciones, pero supongo que si sirven para que todos nos acostumbremos a ver mujeres donde antes no las veíamos no queda más remedio que usarlas hasta que no hagan falta. Sí que he notado últimamente que la mentalidad ha variado y el discurso de la igualdad ha ido calando; en muchas organizaciones (universidades, centros culturales, festivales, etc.) ya no hace falta que alguien recuerde la necesidad de la paridad o las cuotas porque ya se piensa en nombres de mujer desde el principio, sin que nadie tenga que llamar la atención sobre ello. Creo que esto no se hubiera conseguido sin la presión social que han supuesto las cuotas y la discriminación positiva al llamar la atención sobre el problema. (Guillot, 2014).

¹² Para más información, consultar el artículo “El Gobierno premiará con más ayudas a las películas respaldadas por mujeres” en la revista digital *República de las ideas*. <<https://www.republica.com/2018/01/12/el-gobierno-premiara-con-mas-ayudas-a-las-peliculas-respaldadas-por-mujeres/>> [Consulta: 10 de junio de 2018].

En lo que a mi concierne, considero que este tipo de medidas son necesarias y, además de ello, aconsejaría cambiar el nombre ya que son normas elaboradas a raíz de una discriminación previa que las mujeres sufren debido a los mecanismos patriarcales sobre los que se construye el cine. De esta forma, en mi opinión, estas medidas consisten en políticas que promueven la igualdad y tratan de paliar la segregación de géneros en la industria del cine. EWA (European Women's Audiovisual Network) puntualiza que "las *acciones positivas*, como se sugiere llamarlas, son básicas para incentivar la igualdad de género y posibilitar el acceso a las mujeres en la industria. Se trata de medidas temporales que también se aplican a las lenguas minoritarias o a la innovación tecnológica, y no son exclusivas de la cuestión de género" (Guillot, 2014).

Según información publicada por *El País* (05/07/2017), Yolanda Besteiro, la actual presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas (FMP), afirma que: "El principio de igualdad no significa que debamos tratar a todos de la misma manera, sino que una situación desigual se ha de manejar de modo no equitativo con el fin de corregir el desequilibrio inicial".

5.4. Premios y festivales

El objetivo fundamental de este apartado es conocer el reconocimiento de nuestras cineastas tanto en los festivales nacionales como internacionales. Los datos empleados han sido extraídos del *Informe CIMA 2016*, por lo que hace referencia a las producciones que compitieron en el 2016. Dentro del análisis de los reconocimientos públicos, exclusivamente se centran en consideración las Secciones Oficiales, incluyendo las categorías que referencien a la película en líneas generales, así como a aquellas categorías relacionadas, únicamente, con la dirección y/o el guion. Tal y como se ha ido haciendo a lo largo de este trabajo, se expondrán los datos y se analizarán desde una perspectiva de género, es decir, tratando de discernir el corpus de hombres al de mujeres para ver qué diferencias hay, si se produce algún tipo de discriminación y qué medidas están imperando.

Dentro de los premios nacionales los que gozan de mayor trascendencia son: el Premio Nacional de Cinematografía (entregado a la actriz Ángela Molina Tejedor), el Premio Goya de Honor (otorgado a la actriz y directora de cine Ana Belén) y la Medalla de Oro de la Academia (adjudicado al actor y director Santiago Segura). A simple vista, en el año 2016 el reconocimiento de mujeres en los premios nacionales equivaldría a un 67% frente a un 33% de representatividad de los varones.

Si nos fijamos en el cargo desempeñado por las personas premiadas todos comparten el oficio actoral. Como lo que se está reconociendo es la trayectoria, se va a considerar que a Ana Belén se le ha reconocido su trabajo como actriz ya que dirigió esporádicamente una película. En el caso de Santiago Segura se le reconoce tanto el trabajo de dirección (ha dirigido seis filmes) como su faceta como actor. En base a esto

y al objetivo planteado al principio de esta sección, vemos que en 2016 no se le ha reconocido a ninguna mujer por su trabajo de liderazgo mientras que en el caso de los varones sí que tendría una representatividad.

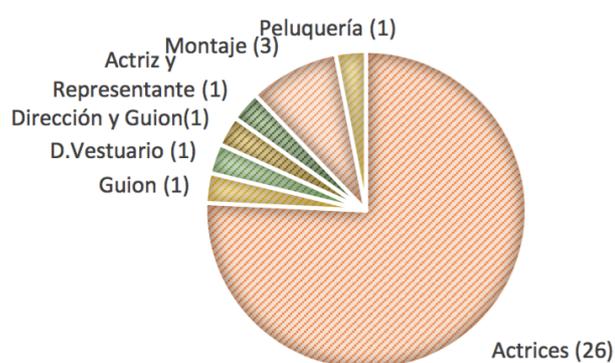
Tal y como propone CIMA se va a realizar un análisis más extenso, añadiendo a la perspectiva de género una perspectiva histórica y se tratará de contestar a las siguientes preguntas: “¿hay diferencias en cuanto a los reconocimientos por oficio cinematográfico y sexo? ¿Qué trabajos se les reconoce a las mujeres?” (Suárez, 2016) El período estudiado abarca desde 1980 hasta 2016 y como se ha dicho con anterioridad, los premios estudiados son: el Premio Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor y la Medalla de Oro.

- En lo que respecta al **Premio Nacional de Cinematografía**: de los 45 premios entregados, en 36 ocasiones (el 80%) se ha reconocido la labor de un hombre, frente a las 9 veces (el 20%) que se ha reconocido al de una mujer.
- En lo que respecta al **Goya de Honor**: de los 31 premios otorgados, 26 de las veces (el 84%) ha sido para un varón y en 5 de las veces (el 16%) ha sido para una mujer.
- En lo que respecta a la **Medalla de Oro de la Academia**: se han concedido un total de 72 medallas, de las cuales 52 (el 72%) correspondían a hombres y 20 (el 28%) a mujeres.

El cómputo general de los tres premios públicos es el siguiente: 148 reconocimientos, donde 34 han sido para mujeres y 144 han sido para varones. Ahora se analizarán los cargos desempeñados para la obtención de ese reconocimiento. Obtenemos así que, el 82% de las mujeres han sido premiadas por su trayectoria actoral (27 de ellas desempeñando únicamente el rol de actriz y en un único caso compaginándolo con el de montadora) mientras que solo el 6%

de ellas han sido premiadas por cargos de liderazgo, siendo Josefina Molina la única directora galardonada como directora en toda la historia de estos premios. En el caso de sus compañeros varones la situación es distinta: en áreas de liderazgo se les ha reconocido en un 46% de las ocasiones y cuando se habla de destacar el trabajo actoral, desarrollado en exclusividad o compartiéndolo con otro oficio, el dato es del 19%. Así pues, del cómputo total únicamente hay un 1% de mujeres reconocidas por

Figura 8. Reconocimiento de premios de carácter nacional a mujeres por cargo de responsabilidad.



Fuente: Informe CIMA 2016.

su trabajo de dirección, guion y/o producción en contraposición al 46% de los hombres.

Tabla 4. Resultados segregados por sexo del histórico de los premios de carácter nacional que ha recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	<i>MUJERES</i>	<i>HOMBRES</i>	<i>TOTAL</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>
<i>PREMIOS</i>	34	114	148	23%	77%
<i>D Y G</i>	2	52	55	4%	95%

Fuente: Informe CIMA 2016.

Si se analiza la representatividad de las mujeres tanto en los festivales nacionales¹³ (6) como en los internacionales¹⁴ (14), a los profesionales españoles se les ha premiado en 72 ocasiones por su labor de dirección y/o guion. La presencia de las directoras y guionistas en estos festivales teniendo en cuenta el cómputo total ha sido del 14% frente al 84% de sus homólogos varones. Cabe destacar que el número de mujeres directoras que pueda optar al premio de estas categorías es mucho menor al de los hombres, de ahí que haya tal diferencia entre cuántos premios recibe uno u otro sexo.

De hecho, de las 595 mujeres que trabajan en el sector cinematográfico, 71 de ellas están ocupadas en cargos de alta responsabilidad (guion o dirección), lo que se traduce a un 12% del total. Si analizamos la situación de los hombres, de los 1675 profesionales que trabajan en el sector, 353 son directores o guionistas, lo que equivale al 21% del total.

Si relacionamos lo expuesto en los dos párrafos superiores, de las 71 mujeres que podrían optar al premio en dirección y/o guion han sido galardonadas 10. Por tanto, el reconocimiento del trabajo de las cineastas ha sido reconocido en un 14% de las veces. En el caso del sexo opuesto, de los 353 profesionales candidatos al premio, 62 han sido recompensados lo que se traduce a un 18%. Por tanto, el reconocimiento tanto de hombres como el de mujeres es bastante equitativo en los festivales.

¿De esto qué se infiere? Pese a la poca presencia de las directoras y guionistas en los festivales, producto de una discriminación previa, el reconocimiento al trabajo se suele hacer de forma paritaria. Algunos festivales para paliar la falta de representación

¹³ Festivales nacionales estudiados por CIMA: F. Internacional de Cine de Gijón, F. de Málaga Cine Español, F. Internacional de Cine de San Sebastián, F. de Cine Europeo Sevilla, F. de Cine de Sitges y La Seminci.

¹⁴ Festivales internacionales estudiados por CIMA: F. Internacional de Cine de Berlín, F. Internacional de Cine de Venecia, F. Internacional de Cine de Busan, F. de Cine de Mar de Plata, F. de Cine de Tokio, F. de Cannes, F. Internacional de Cine de Toronto, F. Internacional de Cine de Locarno, F. Internacional de Cine de Animación de Annecy, F. Internacional de Cine de Róterdam, F. Internacional de Cine del Mundo de Ámsterdam, F. Internacional de Cine de Miami, F. Internacional de Cine de Karlovy Vary.

femenina recurren a las cuotas, un tema espinoso sobre el que se pronuncian voces muy dispares¹⁵.

- **EWA: no es buena idea que haya una cuota entre las películas seleccionadas**, ya que minimiza el valor de esas mismas películas. Nos sorprende que en algunos festivales la presencia de las mujeres sea tan escasa. Creemos que si en los jurados hay una pluralidad de personas con diferentes bagajes, sexo y procedencia, esto ayudará a mejorar la diversidad cultural, y posiblemente incrementará la presencia femenina en los mismos sin necesidad de que exista una cuota.

- **Mar Coll: no veo ninguna razón por la que un jurado no deba ser paritario, y además me parece que es algo que en general se respeta, sin necesidad de establecer cuotas que lo regulen, porque es una cuestión de sentido común. En cuanto a las cuotas femeninas en secciones oficiales, es bastante más discutible.** Dado que solamente se producen en torno al diez o quince por ciento de películas dirigidas por mujeres, tener selecciones paritarias en festivales significaría forzosamente bajar el nivel medio de la selección. Ahora bien, cuando en un festival hay una ausencia total de cine realizado por mujeres, hay que preguntarse a qué se debe y revisar de forma concienzuda los criterios de selección.

- **Leticia Jorge: nunca querría que mi trabajo se seleccionara para llenar una cuota.** Las películas deben hablar por sí mismas. Pero sí creo que hay que luchar contra la endogamia y el estancamiento en los festivales, tanto en la selección como en la integración de los jurados.

- **Eulàlia Iglesias: no sé si existe realmente una instrucción concreta en los festivales para cubrir una cuota femenina., [...] Si así fuere, entiendo que responde a la necesidad de reequilibrar una balanza que siempre se ha decantado hacia el lado masculino. Los conceptos de cuota femenina o discriminación positiva suenan mal por lo que connotan de obligación, de seleccionar a alguien por su sexo y no por sus méritos (aunque nadie comenta que durante siglos ha existido una cuota exclusivamente masculina).** Pero han sido herramientas útiles para compensar una, digamos, inercia conductual que llevaba a considerar 'naturales' o 'normales' programaciones o jurados compuestos (casi) exclusivamente por hombres.

El tema de las cuotas está intrínsecamente relacionado con las llamadas acciones positivas o discriminación positiva (sobre las que se ha hablado en el apartado anterior). En mi opinión, se tratan de medidas correctivas cuyo objetivo principal es paliar la inercia que se está dando en muchos de los festivales internacionales y nacionales, en los que la representación femenina en puestos del liderazgo es bien

¹⁵ Las declaraciones de EWA, Mar Coll, Leticia Jorge y Eulàlia Iglesias han sido extraídas del siguiente artículo: Eduardo Guillot, *Ser (o no ser) mujer en la industria del cine: el debate* (Culturplaza, 13/05/2014). <<http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/130761/ser-o-no-ser-mujer-en-la-industria-del-cine-el-debate.html>> [Consulta: 3 de julio de 2018].

escasa. Este tipo de acciones son de carácter temporal y buscan subsanar una situación en la que durante siglos ha habido una cuota exclusivamente masculina. Las cineastas son las primeras que quieren que este tipo de medidas no sean necesarias ya que si tu trabajo es escogido por cuota se tiene la inevitable sensación de que no ha sido debido a la calidad del trabajo sino al género de quién lo ha hecho. A través de la implantación de cambios estructurales que persigan la igualdad en la industria cinematográfica, las cuotas y la discriminación positiva se convertirán en medidas obsoletas y su implementación dejará de ser necesaria. No hay que olvidar que este tipo de normas que buscan favorecer a las minorías, no son exclusivas de las cuestiones de género, sino que también actúan en diversos campos como son las lenguas minoritarias o las etnias.

5.5. Presupuestos a la medida de los sexos

A la hora de realizar cualquier producción audiovisual hay una variable que siempre le quita el sueño a los directores y productores ejecutivos, se está hablando del presupuesto. La factura final del producto cultural guarda una relación directa con el flujo de dinero del que se ha gozado. La pregunta que se va a tratar de responder en este subapartado es: ¿es importante el género a la hora de definir y adjudicar un presupuesto?

Para contestar a la pregunta se va a hacer uso del *Informe CIMA 2016*. Es importante señalar que los datos que a continuación se exponen hacen referencia a los costes medios reconocidos por el ICAA en las producciones audiovisuales referentes al año 2015. El reconocimiento de estos costes es primordial para el acceso a las ayudas públicas, pues en base al plan de gastos que se presente se podrá obtener una cantidad de dinero u otra para su financiación. Tal y como se ha ido realizando a lo largo de este trabajo de investigación se van a exponer los datos desde una perspectiva de género, discerniendo entre el corpus masculino y el femenino.

Así pues, en el año 2015 hubo un total de 81 largometrajes calificados, de los cuales 66 eran películas de ficción, 5 de animación y 10 documentales. Del cómputo general, 12 de las producciones fueron dirigidas por mujeres y las 69 restantes fueron realizadas por directores.

Como se puede observar en la *Tabla 3*, el coste total reconocido por los varones es mucho mayor al de las mujeres, lo cual no es de sorprender ya que hay muchas más producciones dirigidas por directores que

Tabla 5. Datos segregados por sexo, total de costes reconocidos y coste medio.

2015	T	M	H
<i>nº total</i>	81	12	69
<i>Coste Total</i>	173.820.356,4€	17.361.659,85 €	156.458.696,54 €
<i>Coste Medio</i>	2.145.930,33 €	1.446.804,99 €	2.267.517,34 €
<i>Dif.Cost. (H-M)</i>	820.712,35 €		

Fuente: Informe CIMA 2016.

por directoras (69/12). Sin embargo, el dato que sí que es representativo es el que hace referencia al coste medio reconocido. De esta forma tal y como se advierte en la tabla, el coste medio de los títulos dirigidos por hombres asciende a 2.267.517,34 € mientras que en los títulos dirigidos por mujeres el coste medio es de 1.446.804,99 €. La diferencia, por tanto, entre el coste medio de las producciones de 2015 realizadas por uno u otro sexo dista en casi 1 millón de euros de media (más concretamente 820.712,35 €).

Para analizar de forma más precisa la tendencia que se ha estado dando durante los últimos años y siguiendo con el planteamiento propuesto por CIMA, se va a añadir una perspectiva histórica, recabando los datos desde 2011 a 2015. Los resultados son los siguientes:

Tabla 6. Datos segregados por sexo y coste medio desde 2011 a 2015.

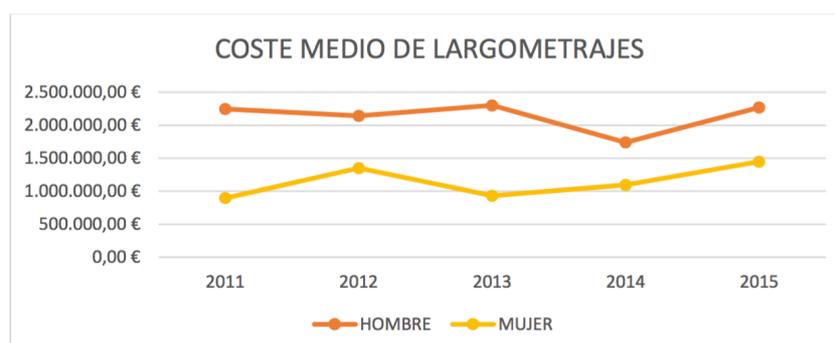
<i>COST.MEDIO</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>HOMBRES</i>	2.247.072,58 €	2.142.809,32 €	2.301.115,29 €	1.737.772,64 €	2.267.517,34 €
<i>MUJERES</i>	895.195,10 €	1.348.303,97 €	931.484,02 €	1.094.525,57 €	1.446.804,99 €
<i>DIFERENCIA</i>	1.351.877,48 €	794.505,35 €	1.369.631,27 €	643.247,07 €	820.712,35 €

Fuente: Informe CIMA 2016.

A través de los datos obtenidos se puede afirmar que la tendencia se ratifica. Además de ello, se demuestra que en todos los años del período estudiado el coste medio del que disponían las mujeres siempre ha sido inferior al de los hombres, manteniéndose la diferencia de hasta un millón de euros por año.

La conocida directora Chus Gutiérrez a través de una amarga ironía critica la situación desigualitaria: “como somos las mejores a la hora de hacer la compra, se espera que hagamos milagros con presupuestos que nunca crecen” (*El País*, 24/06/2005). De hecho, es revelador que el máximo histórico del coste medio reconocido de las producciones realizadas por directoras (1.446.804,99 € - 2015), nunca llegue al coste medio mínimo alcanzado por los directores (1.737.772,64 € - 2014).

Figura 9. Coste medio de largometrajes segregado por sexo en el período 2011 – 2015.



Fuente: Informe CIMA 2016.

En base a esta información, la relación entre el género y el presupuesto que se obtiene se hace evidente. Pero, ¿cómo es posible que este desajuste pase desapercibido en la industria del cine y que año tras año se ratifique la discriminación presupuestaria?

Una vez más, “justamente en la apariencia de igual probabilidad que tienen todos y todas los candidatos es dónde se encierra el comienzo de la discriminación” (Arranz, 2010). Apenas hace unos años en España, las mujeres no podían tener una cuenta bancaria, no podían asistir solas a la universidad (cuando consiguieron que las admitieran) o no podían conducir. Todas estas discriminaciones eran más fáciles de visibilizar ya que de manera evidente, el hecho de ser mujer era lo que determinaba tus derechos, labores y deberes dentro de la sociedad. A día de hoy, aparentemente, un hombre y una mujer gozan de las mismas oportunidades, sin embargo si analizamos los datos desde una perspectiva de género, la discriminación queda patente. Es importante recordar la importancia de este tipo de estudios, ya que es más complicado hacer frente a una serie de barreras y de obstáculos que actúan de manera invisible en la sociedad, pero que siguen mermando y obstaculizando el desarrollo personal y profesional de miles de cineastas. Inés París denuncia.

[...] a las mujeres les cuesta muchísimo más que les aumenten el presupuesto con cada película realizada. A nosotras, para nuestra segunda película, nos habían prometido un presupuesto mucho mayor y nos están dando el mismo presupuesto que con la primera. [...] Porque lo normal es que un director debutante, como era nuestro caso, que tiene éxito con su primera película, consiga un mejor presupuesto con la segunda, y con la tercera aún mejor. Pues no es el caso de nosotras las mujeres. (Camí-Vela, 2005).

5.6. ¿Cine de mujeres o ginocine?

En reiteradas ocasiones a la hora de valorar una película de una directora se recurre a la etiqueta “cine de mujer”. Resumir el trabajo de todas las directoras bajo el apelativo “cine de mujer” es una cuestión que irrita al colectivo femenino.

Las mujeres intuyen que tras la categorización se esconde una invitación a mantenerse excluidas de la profesión. El lenguaje, servil siempre de las posiciones dominantes, se convierte en su instrumento cuando estas posiciones se ven amenazadas por la transgresión o el cuestionamiento del orden social que las mantiene en el lugar de reconocimiento. Las directoras sienten contra ellas las sutiles armas de la *violencia simbólica* que se expresan en el habla. (Arranz, 2010). [La cursiva es mía].

El lenguaje es transmisor y contenedor de un conjunto de símbolos e ideas. Cuando se emplea la rúbrica “cine de mujeres”, de forma consciente o inconsciente, se está haciendo una diferenciación, una estigmatización basada en el género. El rechazo de las mujeres ante este etiquetaje reside en el miedo a la exclusión, no quieren ser

reducidas a un estereotipo: cine de mujeres para mujeres. Como todo artista, ellas quieren optar a lo universal. Es importante observar que el lenguaje es, en todo momento, androcéntrico: al trabajo realizado por las directoras se tilda con particularismos que, en cambio, no son utilizados cuando se está referenciando el trabajo de sus homólogos varones. En estos casos se evidencia cómo continuamente se confunde la “visión” masculina con la universal, donde no olvidemos, están comprendidos tanto hombres como mujeres.

La acotación “cine de mujeres” no solo excluye a las directoras sino que también puede ser entendida como una alusión a su público. Donde los géneros de acción, aventuras o el cine de superhéroes socialmente son asignados al hombre, el melodrama o las comedias románticas son preconcebidas como cine para mujeres. A través de la división de papeles o roles en función del género se está cayendo en la estructuración sexuada de nuestra sociedad.

Dentro de los propios colectivos feministas vinculados al cine se genera polémica cuando se habla de “cine de mujeres” o “mirada femenina”. La mayoría de cineastas feministas rechazan esta etiqueta a la que acabamos de hacer referencia, sin embargo, cuando se habla de mirada femenina surgen dudas. Esto es debido a que las directoras sí que se sienten parte de lo que podemos entender como grupo de mujeres cineastas pero, al mismo tiempo, rehúsan que sus películas sean calificadas con la rúbrica “mirada femenina” (históricamente relacionada con lo sensible, el cuidado, lo emotivo). ¿Por qué se produce esta paradoja?

En primer lugar, en todo proceso creativo participan unos sujetos, los cuales infieren al producto cultural unos sentidos y significados implícitos en las relaciones que experimentan con su entorno y el mundo. Las directoras, que han tenido que hacer frente a una estructura social sexuada tanto dentro como fuera de la industria del cine, comparten una serie de experiencias y circunstancias que, en algunos casos, se ven reflejadas en su discurso fílmico. Esta narrativa audiovisual, en ocasiones, dista de las producciones hegemónicas normalmente confundidas con el discurso *universal* y que en realidad consisten en productos pasados por el prisma de la visión *masculina*. Áurea Ortiz, la que fue coordinadora de *¿Por qué lo llaman cine de mujeres cuando quieren decir cine?* un ciclo de conferencias y proyecciones que en el 2013 se organizó en el MUVIM, dice lo siguiente al respecto:

El ciclo mostraba la enorme diversidad que ofrecen las películas dirigidas por mujeres, porque cada creadora construye su discurso desde su realidad, en la cual *ser mujer es una circunstancia junto a otras circunstancias*. Y mostraba la falacia de suponer que existe una mirada femenina, porque existen tantas miradas como creadoras. Creo que el cine que hacen las mujeres es cine y ya está, y así debería ser considerado. (Guillot, 2014). [La cursiva es mía]

Como se ve, hay gente que por ignorancia utiliza este etiquetado discriminatorio sin voluntad de ofender (aunque la ofensa es la misma) y también hay personas que, plenamente conscientes, deciden utilizar la expresión “cine de mujeres” con el fin de desvirtuar el trabajo de las directoras. De un modo u otro, para poder evitar esta situación Bárbara Zecchi propone utilizar un nuevo concepto: *ginocine*.

En 1978 Ruby Rich en su artículo *The Crisis of Naming in Feminist Film Criticism*, ya señalaba la problemática de nombrar el cine hecho por mujeres con los conceptos *feminist film* (cine feminista) o *film by women* (cine de mujeres), términos a los que en la actualidad se suma “cine femenino”. Como hemos visto anteriormente todas estas etiquetas son ambiguas: con “cine feminista” se produce una incongruencia pues no todas las películas dirigidas por mujeres son feministas así como no todo el cine feminista lo han hecho mujeres; con “cine de mujeres” se alude al público que lo consume y a los géneros tradicionalmente asociados a la mujer; y con “cine femenino” se hace referencia a aquello sensible, delicado, cuidado o emotivo.

Barbara Zecchi, ante la urgencia evidente de buscar un nuevo concepto que defina al cine *hecho* por mujeres, buscó referentes que se alejasen del imaginario colectivo, muchas veces marcado por la sombra del patriarcado. En la década de los ochenta Elaine Showalter propuso el término *gynocriticism* (ginocrítica) para que se dejase de ensamblar a la mujer dentro de las líneas castizas de la tradición masculina. Siguiendo el neologismo propuesto por Elaine Showalter, Zecchi propone, como hemos adelantado anteriormente, que se utilice “ginocine”. Así justifica su elección (Zecchi, 2014):

1. Si no todo el cine es “ginocine”, todo el cine dirigido por mujeres es “ginocine”, porque ninguna mujer es inmune a un sistema de prácticas y de instituciones que discriminan y oprimen en términos de sexo-género.
2. “Ginocine” evita las limitaciones implícitas en el adjetivo “feminista” [...].
3. Prescinde de una vinculación directa con lo estrictamente biológico, porque sus productos no tienen por qué ser única y exclusivamente filmes dirigidos por mujeres.
4. El “ginocine” incluye a otras “autoras” porque como sabemos, el autor de una película no es necesariamente su director, ni su guionista.

¿Por qué hay que incidir en la importancia de un lenguaje más equitativo y riguroso? La forma que tenemos de entender y describir el mundo con nuestro lenguaje determina la sociedad que somos. Durante siglos ha imperado en España y en el resto del mundo una tradición masculina que ha impregnado al lenguaje de significados y símbolos que excluían o relegaban a la mujer a un segundo plano, donde lo universal es masculino y lo particular y excluyente es lo femenino. Por este motivo, es importante ser conscientes de cómo se dicen las cosas, tratando de hablar con rigurosidad y propiedad ya que tal y como decía el lingüista, filósofo y matemático Ludwig Wittgenstein: “los límites del lenguaje son los límites del mundo”.

6. FEMINISMO: UN META REAL

6.1. Suecia triunfa frente al sexismo en dos años

Una vez señalados y rebatidos los argumentos patriarcales que perpetúan la visión masculina y su organización desigualitaria, se nos plantean otras preguntas. ¿Realmente no se puede hacer nada para revertir esta situación? ¿Se podría alcanzar el feminismo en el cine o es un proyecto utópico? ¿La falta de preocupación política y el inmovilismo son herramientas válidas para combatir las desigualdades entre personas de distinto sexo? ¿Hay que conformarse con una representación del 26% en la industria del cine español?

Para contestar a estas preguntas se va a recurrir al ejemplo de Suecia, un país en el que se consiguió por primera vez la paridad en la financiación cinematográfica en el sector público, logrando así un porcentaje equitativo en las cuotas de género. Se reitera en la idea de que no se está hablando de política ficción sino de políticas reales, implementadas por Anna Serner, la directora del Instituto Sueco del Cine (empresa principal en la financiación y soporte del cine nacional). En 2011 Serner aceptó el cargo de CEO con el objetivo claro de promover la igualdad de género en el sector cinematográfico público, tratando de mejorar la situación imperante: las mujeres directoras suecas únicamente representaban un 26% de la producción cinematográfica y solo solicitaban el 25% de las financiaciones. A la hora de abordar la segregación y la discriminación de sexo en el cine, Serner desgranó el problema en dificultades más pequeñas y específicas que le permitiesen resolverlas con medidas concretas. Gracias a su plan de choque basado en decisiones sociales y políticas se consiguió pasar del 26% en 2013, al 50% en 2015.

Así pues, en primer lugar se creó una plataforma digital que diese voz a las profesionales suecas, difundiendo sus trayectorias y reconociendo sus méritos. Esta sencilla iniciativa sirvió para atajar el argumento de que no existían suficientes directoras profesionales y competentes como para alcanzar la equidad.

En segundo lugar, identificó la problemática –que también sufre el colectivo de cineastas españolas– de que las directoras no consiguen estrenar una segunda película. Esto ocurre debido a que una vez agotadas las ayudas para nuevos realizadores, ayudas que permiten a muchas mujeres estrenarse en el mundo del cine, su carrera se ve condenada al ostracismo. A la hora de dirigir un proyecto es imprescindible la confianza de los productores ejecutivos, un cargo profesional históricamente masculinizado. En estos casos las directoras juegan con desventaja ya que la industria del cine sigue parasitada por prejuicios conservadores y arcaicos que defienden que dirigir, liderar o tomar decisiones son aptitudes más propias de los hombres que de las mujeres. Ante esto Serner crea el llamado mentor *Moviement*, un programa según el cual, cinco directoras consagradas tutorizan, guían y aconsejan a diez directoras (generalmente más jóvenes) que solo han conseguido sacar una

película adelante. De esta forma, se comparten experiencias, se evitan la repetición de errores y se les proporcionan valiosas estrategias de empoderamiento.

En tercer lugar, la CEO identificó el problema de que al contrario que sus compañeros varones a las mujeres no se les incentivaba para optar por campañas tan importantes como el ser directoras de cine. Además de la falta de aliciente había un gran desconocimiento acerca de las trayectorias de mujeres relevantes en el panorama cinematográfico, es decir, no contaban con referentes. Para la revista *Broadly*, Serner dijo lo siguiente:

las mujeres jóvenes desean ser directoras, pero no creen que vaya a ser posible. Y no lo creen porque cada vez que le dicen al mundo que quieren ser directoras de cine escuchan la frase '¿Sabes lo duro que es eso?', así que poco a poco se las va empujando hacia abajo y su autoestima va menguando mientras los hombres escuchan frases como '¡Oh! ¿Quieres ser director? Es muy duro, pero también es fantástico. Seguro que lo lograrás. (Coughlin, 2016).

La solución que propuso la directora del Instituto Sueco del Cine fue centrar todos sus esfuerzos en la educación, una fase embrionaria para la creación de nuevos directores y directoras. De esta forma, fue a colegios e institutos para implantar unas sesiones de charlas formativas, talleres de formación y asesoramiento. En definitiva, creó unas estructuras sociales a través de las cuales se incentivase y potenciase la perspectiva de género.

En cuarto lugar, Serner hizo frente al argumento: *lo importante no es el sexo de quien haya hecho la película, sino la calidad de la misma*. Este argumento se sustenta en la idea de la meritocracia donde, en un mundo perfecto, todas las personas son recompensadas de manera justa en base a sus méritos y logros como profesionales. Sin embargo, es significativo el hecho de que los “mejores” directores del cine, tanto a nivel nacional como internacional, sean hombres blancos y heterosexuales.

En relación a este punto se encuentra el polémico sistema de cuotas o la llamada discriminación positiva. Serner mantiene la idea inexorable de que la mejor manera de luchar contra la discriminación consiste en llevar un control férreo de los datos. Así pues, el Instituto Sueco del Cine contabiliza mensualmente que la financiación otorgada sea equitativa, es decir, que haya el mismo número de directoras que directores subvencionados. Además, este recuento o análisis de datos, se realiza con una frecuencia mensual y no anual. De esta forma, si hay que corregir alguna tendencia o algún fallo que se esté produciendo se puede actuar de manera casi inmediata, sin tener que esperar a la baremación del cómputo final de cada año.

Ante tantos cambios y revisiones estructurales, Serner y su equipo han tenido que hacer frente a multitud de críticas. Así lo reconocía en la entrevista que le concedió a la revista *Broadly* (2016): "Por supuesto, aducen que no me centro en el contenido de los filmes, que estamos politizando el cine y que ya no nos fijamos en la calidad". Sin

embargo, Serner se defiende alegando “que nosotros ganamos más premios y obtenemos más nominaciones en los festivales de cine que nunca, y en la mayoría de casos el mérito es de una mujer. [...] En gran parte entiendo que cuando ves tu vida amenazada, es difícil creer que te vayan a aplaudir. Las jóvenes sí aplauden porque aún no han alcanzado su techo de cristal; incluso los hombres jóvenes muestran su apoyo” (Coughlin, 2016). CIMA, en su página web oficial, también se hacen eco del “milagroso” giro que ha sido capaz de pegar Suecia en su política del cine¹⁶:

Anna Serner consigue en 2015 que el 50% de las películas de la cinematografía de su país estén dirigidas por mujeres, que el 70% de la representación sueca en los festivales más importantes del mundo sea femenina y que las directoras, guionistas y productoras reciban ese año el 60% de los premios Guldbagge, los Goya suecos.

Por último, Serner recuerda que no se ha conseguido la paridad en el cine sueco, sino que más bien se ha conseguido la equidad, *en concreto*, en el sector público. Mientras que en el privado no existen regulaciones de ningún tipo. Por este motivo, la directora del Instituto Sueco del Cine se plantea cómo sería la situación si hubiese alguna voluntad o iniciativa de cambio en las empresas productoras privadas: “cuando el sector privado funciona sin regulación, no desea cambiar nada. Nosotros trabajamos con fondos públicos pero, ¿qué sucedería si los Estudios Warner tomaran las mismas decisiones que nosotros? Podrían hacerlo en cualquier momento, pero no lo hacen”. En un testimonio publicado por la misma revista, Suzanne Osten, reputada directora de cine y de teatro, deja plasmada la desagradable experiencia que tuvo en una productora en la que trabajó:

Mi primer trabajo después de la universidad fue en una productora cinematográfica. Trabajaba en la recepción, llamando taxis, solicitando servicios de mensajería y rellenando interminables cafeteras. Un día tuve una charla con el productor ejecutivo y le dije que me encantaría tener la oportunidad de trabajar con uno de los directores. "Las mujeres normalmente empiezan en la recepción y después pasan a producción", dijo de forma tajante. "Los hombres empiezan como repartidores y después se convierten en directores". Me costó ocho años atreverme por fin a autodenominarme directora después de aquella sesión de asesoramiento. Es preciso que las mujeres que trabajan en el cine estén dentro del equipo y no se limiten a desempeñar tareas tradicionales como ocuparse del vestuario y el maquillaje. Con personas como Serner al frente, puede que sea el momento de que las mujeres tomen el control. (Coughlin, 2016).

¹⁶ Se puede acceder al artículo en la siguiente dirección web: <https://cimamujerescineastas.es/anna-serner-que-estas-en-suecia/> [Consulta: 8 de junio de 2018].

Si una industria que, salvando alguna diferencia, contaba con un panorama tan similar al que a día de hoy se sigue viviendo en el sector audiovisual español ha sido capaz de revertir la situación en tan solo dos años... ¿realmente no se puede hacer nada en España para alcanzar el feminismo en el cine?

6.2. ¿Qué se puede hacer en España?

En la actualidad, los medios de comunicación de masas, entre ellos el cine, se han consolidado como herramientas fundamentales en la producción de ideas y símbolos. Sin embargo, estos instrumentos de la comunicación han servido de altavoces y de sustento del discurso hegemónico androcentrista -donde se confunde la visión masculina con la universal- socavando derechos fundamentales como es el de la igualdad para el bienestar social y la convivencia. Así pues, a través de los años y en una sociedad aparentemente igualitaria entre los géneros y las clases, donde la meritocracia y el esfuerzo personal parecen ser los únicos elementos que determinan tu éxito como profesional, se hace evidente que están actuando una serie de barreras y mecanismos que segregan nuestra sociedad. Estamos hablando de la violencia simbólica, una violencia que muchas veces forma parte de nuestro propio tejido cultural y que gracias a la naturalización de las formas de representación dominantes está abogando por la sumisión y subordinación de las mujeres, desenfocando su realidad.

Este corpus fílmico es producto de una industria del cine español caracterizada por la poca presencia femenina en los equipos directivos, estamento profesional fundamental en la concepción y transmisión de símbolos. De esta forma, si se quiere hablar de otras pautas sociales que promuevan e incentiven un mayor feminismo y cooperación entre los géneros, es fundamental que seamos capaces de incorporar más mujeres en los sectores masculinizados, así como integrar a los hombres en sectores tradicionalmente feminizados.

Actualmente, el interés social de los españoles por conseguir una sociedad más justa e igualitaria tanto para hombres como para mujeres, está a la orden del día. Los medios de comunicación y eventos como Los Goya no dudan en hacerse eco de estos movimientos sociales a través de pequeñas iniciativas. Sin embargo, en términos de estructuración y planes de prevención hacia la situación desigual de la industria del cine español, ¿qué ha cambiado?, ¿qué se ha de hacer para afrontar esta realidad? Tal y como reivindicaba Serner, es imprescindible que haya una implicación política que hile y configure un plan de acción que vaya mucho más allá de las fronteras propias del sector audiovisual, como es el campo formativo o la educación, aportando así una perspectiva de género sólida y necesaria.

Atendiendo a esta urgencia social, el pasado 23 de octubre de 2017, La Seminci (Festival Internacional de Cine de Valladolid) junto con la revista Caimán Cuadernos de

Cine convocaron un encuentro -en el que también participaron integrantes de CIMA- para analizar la presencia y ocupación de las mujeres en la industria cinematográfica española. En este debate -titulado *Foro Mujeres en el Cine Español*- se confeccionaron hasta 10 conclusiones que impulsasen un cambio que reintegrase a las mujeres en los diferentes campos audiovisuales y que iniciasen nuevos espacios de debate. Según lo publicado por el propio festival de cine, los resultados fueron los siguientes:

1. Denunciamos que La ley orgánica para la igualdad efectiva aprobada en 2007 no se cumple, ni en el ámbito de la industria, ni en los festivales de cine, ni en las instituciones educativas, ni en los medios de comunicación, por lo que instamos a todos los órganos competentes a que la desarrollen de forma transversal en todos sus campos de actuación.
2. En consecuencia, es necesario promover cambios a través de acciones positivas en todos los órganos de decisión, tanto públicos como privados.
3. Creemos que la historia del cine contada hasta ahora se corresponde esencialmente con la visión del patriarcado y que se trata, por tanto, de una ficción. Es necesario por ello cambiar el relato para poder contar la historia y el papel que han jugado las mujeres en el inicio del cine y a lo largo de toda su evolución. Para esto es imprescindible que la formación en el lenguaje audiovisual se incluya en todos los niveles educativos reglados y que esa formación se desarrolle incluyendo la perspectiva de género.
4. Constatamos que en 2016, solo el 16,1% de las películas producidas en España fueron dirigidas por mujeres y, además, su presupuesto global queda todavía lejos de esta cifra. Por ello, se deben aplicar más cuotas, ya que las actuales se han visto insuficientes para revertir la situación actual en la industria. Reclamamos también que el límite de intensidad de las ayudas públicas a las películas cuyos puestos de responsabilidad estén conformados por mujeres pueda llegar al 70%.
5. Exigimos informes segregados por género en todos los estamentos de la industria que tengan algún tipo de ayuda pública, y también en todas las actuaciones institucionales.
6. Pedimos que se implementen ayudas específicas a la promoción de las películas con un sello de calidad que distinga aquellos contenidos audiovisuales “especialmente recomendados para el fomento de la igualdad de género”.
7. Creemos necesario impulsar la creación de espacios específicos, en la industria y en las instituciones cinematográficas, para la denuncia de abusos sexistas.
8. Es imprescindible la introducción de una perspectiva de género en la práctica del periodismo y de la crítica cinematográfica, ya sean, uno y otra, escritos por hombres o por mujeres.

9. Creemos que los hombres deben participar e implicarse en las luchas por la igualdad en todas las esferas profesionales, en todos los ámbitos de la educación y en los medios de comunicación. En consecuencia, nos parece imprescindible que, en todos aquellos foros y encuentros convocados para analizar la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos del audiovisual, participen activamente también los hombres con responsabilidad en las áreas implicadas.
10. Constatamos la necesidad de seguir tendiendo puentes entre los medios de comunicación, las instituciones educativas y las asociaciones profesionales como CIMA.

Como se puede observar, hay muchos puntos expuestos en estas conclusiones que guardan paralelismo con las iniciativas aplicadas por Serner. Se habla de la necesidad de rescatar referentes femeninos completamente olvidados o borrados de la historia del cine español y acercarlos a las aulas de institutos y colegios; o se destaca la importancia de mantener las cuotas y las acciones positivas hasta que se cuenten con cifras más paritarias que hagan que estas medidas correctivas no sean necesarias. Cabe destacar que CIMA ya está asumiendo muchas de las iniciativas aplicadas en Suecia, como es la difusión del trabajo de cineastas españolas a través de la confección de una plataforma web accesible a todo el mundo o incluso, financiando y creando mecanismos de colaboración entre directoras consagradas ya en el sector con aquellas que no gozan todavía de ese reconocimiento a través de proyectos como *CIMA Mentoring*¹⁷. Sin embargo, pese al buen hacer de esta asociación y su voluntad por erradicar la desigualdad en las filas de cineastas es necesario recordar que no se trata de un organismo público oficial y que, por tanto, sus acciones tienen muchas limitaciones. Un cambio de paradigma solo vendrá con la total implicación de las instituciones públicas del estado.

Otro de los puntos fundamentales nombrados en las conclusiones es la necesidad de que los hombres -tanto profesionales de dentro del sector audiovisual como de fuera- sean partícipes de este proceso de lucha por la igualdad, ya que el cambio estructural en el cine no llegará sin un cambio social en el que ambos géneros se apoyen y se respeten.

Por último, es de vital importancia incidir en la idea de que este cambio necesita voluntad política, soporte social y coordinación. Existe la necesidad de aplicar un extenso plan estructural donde simples variaciones no van a reportar ningún beneficio real. De esta forma, la igualdad en el sector público se volverá una realidad y se estará más cerca de conseguirlo en el sector privado.

¹⁷ Toda la información necesaria acerca de esta iniciativa se puede encontrar en el siguiente enlace: <<http://cimamentoring.com/>> [Consulta: 12 de junio de 2018].

7. CONCLUSIONES

En la actualidad, vivimos en sociedades que se estructuran en base al principio de igualdad entre sus ciudadanos. Es por este motivo que asegurar la igualdad de género es fundamental para la convivencia y la cooperación entre las personas, en definitiva, para la correcta vida en sociedad. Debido a esto, instar y requerir su materialización efectiva es necesario, es decir, exigir un cambio en los patrones y en las conductas sociales que no sean acordes con este principio de igualdad.

El cine y los medios de comunicación se han consolidado como instrumentos con mucho poder de influencia en la creación y producción de contenido simbólico. Sin embargo, muchos de estos conceptos simbólicos están al servicio del discurso dominante donde de forma naturalizada y normalizada se representa a la mujer subordinada a la visión masculina. De esta forma, cuando estas construcciones sociales e históricas denigran y desenfocan la imagen de las mujeres pasamos a hablar de “violencia simbólica” (Arranz, 2010). Aún a pesar de esto, el cine como medio de comunicación de masas también puede actuar como agente socializador de pautas y conductas sociales que aboguen por el feminismo, de ahí la importancia de conseguir que el sector cinematográfico español sea lo más igualitario posible.

Al inicio de la investigación se lanzaban dos preguntas fundamentales y conexas: ¿existe discriminación en la configuración de equipos de trabajo en el mundo del cine español?, ¿dónde están las mujeres directoras en la industria de la cinematografía nacional? Atendiendo a la información aportada por CIMA en su dossier anual *Informe 2016 CIMA*, así como al análisis realizado en el punto 4.2. *Panorama nacional*; se puede afirmar con objetividad que existe discriminación en la formación de equipos de trabajo en la industria del cine español. Por refrescar algunos datos que lo atestiguan: la representación de la mujer en nuestro sector audiovisual equivale al 26% (menos de un tercio del total); en Dirección un 16%, en Producción ejecutiva un 26%, en Guion un 17%, en Montaje un 28%, en Composición Musical un 8% y en Dirección de Fotografía un 2%.

Esta ocupación tan desigual se debe a la llamada discriminación horizontal y vertical. Como se había tratado con anterioridad, se entiende por segregación horizontal a aquella discriminación que se produce cuando se dan acumulaciones de profesionales de un mismo sexo en determinados puestos de trabajo. Esta definición describe a la perfección lo que se da en el sector del cine, donde tenemos categorías profesionales completamente feminizadas, como es el caso del Diseño de Vestuario con un 83% y Maquillaje y Peluquería con un 75%; frente a categorías masculinizadas como los Efectos Especiales con un 3% o la Dirección de Fotografía con un 2% de representación femenina. Por otro lado, la segregación vertical hace referencia a la discriminación que hay cuando las mujeres tienen más dificultades a la hora de alcanzar los puestos más elevados de la jerarquía organizacional de la empresa o sector. Cuando agrupamos los distintos cargos profesionales en grupos de trabajo en base al poder de decisión que

tengan a la hora de definir el producto cultural final, la discriminación vertical se hace evidente. En el Grupo Directivo (Dirección, Guion y Producción Ejecutiva), el estamento más alto en la jerarquía estructural de una empresa, cuenta con un 79% de hombres frente a un 21% de mujeres. Sin embargo, en el Grupo Técnico-Estético (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería), una clase subordinada, la representación de mujeres es mucho mayor, exactamente de un 78%.

A la vista de los datos obtenidos, analizados a través de una perspectiva de género, parece fácil vislumbrar que el motivo de que no haya más directoras en el cine español es debido a una serie de barreras invisibles -entre las que encontramos conceptos como: techo de cristal o suelo pegajoso- que boicotean u obstaculizan la trayectoria de las cineastas. Sin embargo, ¿cómo es posible que la sociedad e incluso la industria del cine no sea sensible a esta exclusión? Como se ha ido argumentando en el presente trabajo, para que se mantengan vigentes los órdenes estructurales patriarcales en la configuración de todos los ámbitos de la sociedad perpetuando así el androcentrismo, se apuesta por reducir al máximo todos los elementos de enunciación del autor y naturalizar la representación de las relaciones entre géneros (mediante la representación casi exclusiva de los modos de representación dominantes en los que se naturalizan la subordinación de las mujeres y se reafirman los deberes tradicionalmente asignados a lo femenino).

Además de ello, he identificado la existencia de una serie de argumentos patriarcales según los cuales se justifica la poca representación femenina, pero que sin embargo, no tienen ninguna consistencia. Así pues, gracias a la comparativa realizada entre el panorama nacional y el estadounidense, vemos cómo directoras y profesionales del sector, provenientes de distintas partes del mundo y con contextos más o menos cercanos, comparten una circunstancia común: la discriminación estructural fruto de una industria sexuada, donde ser mujer es un obstáculo en sí mismo.

¿Tenemos que conformarnos con un 26% de representación femenina en la industria cinematográfica española? Como hemos analizado con anterioridad la respuesta es clara y contundente, **no**. Tomando el caso de Suecia, vemos que son muchas las acciones que se pueden impulsar en el sector audiovisual nacional para alcanzar una industria más igualitaria. Para ello, es imprescindible aplicar un extenso plan estructural, donde simples variaciones no van a reportar ningún beneficio real. Entre las soluciones que se barajan, destaca la necesidad de que exista una voluntad política que actúe a través de los Institutos gubernamentales, además del indispensable soporte social y coordinación. De esta forma, la igualdad en el sector público se volverá una realidad y se estará más cerca de conseguirlo en el sector privado.

Así pues, considero que el mayor avance del presente trabajo de investigación ha sido denunciar la discriminación que sufren las cineastas en el sector cinematográfico nacional, más concretamente en su rol de directoras. Además de ello, gracias a un análisis que adopta la perspectiva de género, hemos conseguido desterrar y visibilizar

los mecanismos de segregación que existen en el cine, no siempre perceptibles por la sociedad.

Por último y a modo de conclusión, además de las limitaciones implícitas en el presente análisis –referenciadas en la introducción– cabe destacar que todas las soluciones planteadas hacen referencia al sector cinematográfico público, puesto que el privado se rige en base a la autorregulación. Esta línea de investigación que queda abierta es muy interesante y está llena de preguntas que precisan aclaración. ¿Hasta qué punto la igualdad en el sector público puede provocar cambios en el privado? ¿Qué propuestas hay para conseguir la igualdad en el sector privado? ¿Qué o cuánta responsabilidad tienen las empresas productoras privadas en la configuración igualitaria de la industria? ¿Deben existir algún tipo de medidas correctivas que regulen en mayor o menor medida el sector privado en aras de la igualdad?

Más allá de cuestiones tales como si el sector privado necesita o no, una cierta regulación para conseguir cuotas más igualitarias en sus filas; un cambio en el sector público audiovisual provocará la visibilización de más cineastas y profesionales en la industria del cine de nuestro país. Si a través de la participación política y ciudadana, se consigue este cambio estructural del sector público audiovisual, se descubrirá el talento y el trabajo de directoras que, hasta la fecha, no han gozado de mucha cobertura mediática o profesional. Así pues, inminentemente, en mayor o menor medida, un cambio de rumbo en el sector público conllevará un cambio en el sector privado, o lo que es lo mismo, en el conjunto de la cultura nacional.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ANKER, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*. International Labour Office (ILO): Geneva.
- ARRANZ, F. *et al.* (2010). *Cine y género en España*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- CAMÍ-VELA, M. (2001). *Mujeres detrás de la cámara. Entrevistas con cineastas españolas de la década de los 90*. Madrid: Ocho y Medio.
- GUBERN, R. (2016). *Historia del cine*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- FLACHSLAND, C. (2003). *Pierre Bourdieu y el capital simbólico*, Madrid: Campo de ideas.
- HILLAUER, R. (2005). *Enciclopedia of Arab Women Filmmakers*. El Cairo y Nueva York: The American University in Cairo Press.
- MORRISON, A., WHITE, R., y VAN VELSON, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Massachusetts: 2ª Ed, Addison-Wesley.
- ROSEN, M. (1973). *Popcorn Venus: Women, Movies, and the American Dream*. Nueva York: Coward, McCann y Geoghegan.
- WACJMAN, J. (2005). *El trabajo del Género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- ZECCHI, B. (2014). *Desenfocadas. Cineastas españolas y discursos de género*. Barcelona: Icaria.
- ZURIAN HERNÁNDEZ, F. A. (2017). *Miradas de mujer. Cineastas Españolas para el siglo XXI (del 2000 al 2015)*. Madrid: Editorial Fundamentos.

ARTÍCULOS

- PABLO, S. (2001). *Los orígenes del cine en el País Vasco y Navarra (1895 – 1910): Un estado de la cuestión*. Artigrama, 16, pp. 103 – 118.
- GARCÍA, M. y MERINO, R. (2006). “Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género” en *Revista Española de Investigación Sociológica*, 113, págs. 155-162.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

- ANDREU, C. *et al.* (2017). “Conclusiones del Foro de Mujeres en el Cine Español”, en *Seminci*, 23 de octubre. <<http://seminci.es/conclusiones-del-foro-mujeres-en-el-cine-espanol/>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- ANÓNIMO, “La terrible discriminación de las mujeres en el cine, en cifras” (2017), en *Cosmopolitan*, 23 de febrero. <<https://www.cosmopolitantv.es/noticias/16278/la-terrible-discriminacion-de-las-mujeres-en-el-cine-en-cifras>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- BERMEJO, A. G. (2017). “[Seminci 2017] Ser mujer en el cine español” en *Cinemanía*, 24 de octubre. <<http://cinemanía.elmundo.es/noticias/seminci-2017-mujer-cine-espanol/>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].

- BERNAL TRIVIÑO, A. I. (2017). "El techo de cristal de las mujeres en el cine español", en *Público*, 29 de marzo. <<http://www.publico.es/culturas/techo-cristal-mujeres-cine-espanol.html>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- BLANES, P. (2017). "Las mujeres, minoría en los Goya", en *La Script*, 15 de diciembre. <http://cadenaser.com/programa/2017/12/14/la_script/1513261262_161032.html> [Consulta: 12 de junio de 2018].
- BLANES, P. y GUERRA, M. (2017). "El cine español se ha contado desde el patriarcado" en *La Script*, 27 de octubre. <http://cadenaser.com/programa/2017/10/23/la_script/1508762320_092106.html> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- CIMA. (2018). "Un estudio afirma que las mujeres son el 18% de la industria de cine en EEUU", en *CIMA*, 15 de enero. <<https://cimamujerescineastas.es/un-estudio-afirma-que-las-mujeres-son-el-18-de-la-industria-de-cine-en-ee-uu/>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- COUGHLIN, D. (2016). "Cómo venció Suecia al sexismo en la industria del cine", en *Broadly*, 22 de marzo. <<https://broadly.vice.com/es/article/d7aqek/sexismo-cine-suecia>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- ESPINEL, R. (2017). "¡Qué desastre! La desigualdad de género en la industria del cine español", en *PRODUCCIÓN Audiovisual.com*, 4 de noviembre. <<https://produccionaudiovisual.com/produccion-cine/desigualdad-genero-cine-espanol/>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- GUILLOT, E. (2014). "Ser (o no ser) mujer en la industria del cine: el debate" en *Culturplaza*, 13 de mayo. <<http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/130761/cine-mujer-debate-cannes.html>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- J. Z. (2016). "El cine español no quiere a las mujeres", en *El español*, 18 de marzo. <https://www.lespanol.com/cultura/cine/20160318/110488986_0.html> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- LAGUARDA, P. (2006). "Cine y estudios de género: Imagen, representación e ideología. Notas para un abordaje crítico", en *Scielo*, enero. <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100009> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- LAUZEN, M. M. (2017). "The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2017", en *Center for the Study of Women in Television and Film*. <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2018/01/2017_Celluloid_Ceiling_Report.pdf> [Consulta: 2 de julio de 2018].
- LUCIACAROS (2016). "Goya 2016. Tres directoras con Goya", en *Espinof*, 2 de febrero. <<https://www.espinof.com/proyectos/goya-2016-tres-directoras-con-goya>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- LOSA, J. (2017). "La mujer en el cine español: Madre, jueza o histórica", en *Público*, 6 de junio. <<http://www.publico.es/culturas/mujer-cine-espanol-madre-jueza.html>> [Consulta: 16 de marzo de 2018].
- MULVEY, L. (1975). "Placer visual y cine narrativo". <http://www.estudiosonline.net/est_mod/mulvey2.pdf> [Consulta: 12 de junio de 2018].

RICH, R. (1978). "The Crisis of Naming in Feminist Film Criticism" en *Jump Cut: A Review of Contemporary Media*, 19 de diciembre: <<http://www.ejumpcut.org/archive/onlinessays/JC19folder/RichCrisisOfNaming.htm>> [Consulta: 12 de junio de 2018].

SUÁREZ CUENCA, S. (2017). "Informe CIMA 2016: la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español", en *CIMA*. <<https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2018/01/INFORME-FINAL-ESTUDIO-2016.pdf>> [Consulta: 2 de Julio de 2018].