



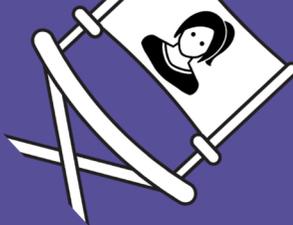
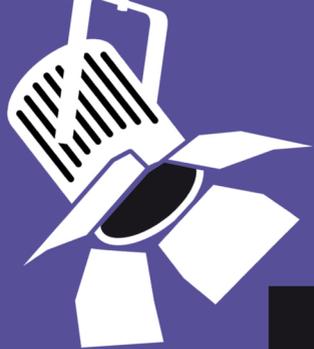
# MUJERES PROFESIONALES EN CINE Y TELEVISIÓN

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN  
DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO  
AUDIOVISUAL Y PROPUESTAS  
DE ACTUACIÓN EN EL CINE Y  
LA TELEVISIÓN PARA ALCANZAR  
LA IGUALDAD

**OBSERVATORIO  
DE IGUALDAD DE RTVE**

---

01 001







# MUJERES PROFESIONALES EN CINE Y TELEVISIÓN

Observatorio de Igualdad de RTVE

CORPORACIÓN

**rtve**

## **MUJERES PROFESIONALES EN CINE Y TELEVISIÓN**

Primera edición: **marzo, 2023**

© **Corporación RTVE de la edición**

© **Observatorio de Igualdad de RTVE - 2022**

Edita: **Instituto RTVE**

Coordina: **Concepción Cascajosa Virino y Beatriz Aparicio Vinacua**

Portada: **Huygens**

Interior: **Rasgo Audaz, Sdad. Coop.**

Depósito Legal: **M-5932-2023**

ISBN: **978-84-948361-2-1**

Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del copyright, bajo las sanciones establecidas por las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo públicos. Si necesita fotocopiar o reproducir algún fragmento de esta obra, diríjase al editor o a CEDRO ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)).

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN.

Observatorio de Igualdad de CRTVE .....	7
<i>Concepción Cascajosa y Beatriz Aparicio</i>	
Academia de Cine .....	11
<i>Susi Sánchez</i>	

## CAPÍTULO I.

Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales, CIMA ...	13
<i>Cristina Andreu</i>	

## CAPÍTULO II.

Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales, AAMMA .....	17
--	----

## CAPÍTULO III.

Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales de Murcia, AMMA .....	23
<i>Cecilia Ibáñez y Melody Carbonell</i>	

## CAPÍTULO IV.

Dones Visuals .....	35
---------------------	----

## CAPÍTULO V.

Dona i Cinema .....	43
<i>Mar Castell, Giovanna Ribes y Deborah Micheletti</i>	

## CAPÍTULO VI.

Asociación de Mujeres del Sector Audiovisual y las Artes Escénicas de Euskadi, (H)emen .....	53
<i>Izaskun Arandia y Kristina Zorita</i>	

<b>CAPÍTULO VII.</b>	
Mujeres en la Industria de la Animación, MIA .....	63
<b>CAPÍTULO VIII.</b>	
Unión de Actores y Actrices .....	73
<i>Anahí Beholi</i>	
<b>CAPÍTULO IX.</b>	
Asociación de Directores y Directoras de Cine, ACCIÓN .....	77
<i>Azucena de la Fuente</i>	
<b>CAPÍTULO X.</b>	
Fórum de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales, FAGA .....	81
<i>Ana Hormaetxea</i>	
<b>CAPÍTULO XI.</b>	
Sindicato de Guionistas de España, ALMA .....	89
<i>Alba Lucío</i>	
<b>CAPÍTULO XII</b>	
Asociación Española de Directoras y Directores de Fotografía, AEC ...	97
<i>Lara Vilanova</i>	
<b>CAPÍTULO XIII.</b>	
Red Abierta de Mujeres Profesionales del Audiovisual, Plataforma RAMPA. Cine por Mujeres .....	101
<i>Carlota Álvarez Basso</i>	
<b>CAPÍTULO XIV</b>	
Asociación de Informadores Cinematográficos de España .....	109
<i>Mariola Cubells</i>	
<b>CAPÍTULO XV.</b>	
Coofilm Residencias, programa de residencias colaborativas para mujeres cineastas .....	113
<i>Gabriela Garcés</i>	
<b>CAPÍTULO XVI.</b>	
European Women's Audiovisual Network, EWA .....	123
<i>Alexia Muiños</i>	
<b>CAPÍTULO XVII.</b>	
Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona .....	133
<i>María Zafra</i>	

# INTRODUCCIÓN.

## OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE CRTVE

### CONCEPCIÓN CASCAJOSA

Presidenta del Observatorio de Igualdad de CRTVE

### BEATRIZ APARICIO

Adjunta del Observatorio de Igualdad de la CRTVE

7



El punto de partida del presente documento fue la celebración del I Seminario del Observatorio de Igualdad de CRTVE en mayo de 2022. Dicho acto, comprendido como un espacio de encuentro y debate sobre el papel de la mujer en el sector audiovisual desde la perspectiva de género, tuvo lugar gracias a la colaboración con la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España y con el Instituto RTVE.

Un amplio grupo de organizaciones y mujeres profesionales del audiovisual, del cine y la televisión, se reunió entonces para evaluar la situación del sector desde diferentes puntos de vista: el autonómico, el de las diferentes profesiones dentro del audiovisual, y el de la proyección y las oportunidades para las mujeres. Así, tras una evaluación general de la situación, las participantes pudieron también señalar posibles soluciones que acerquen a la mujer dentro del sector a una igualdad real. Soluciones para terminar con la discriminación y para fomentar, además, el punto de vista de las mujeres y la presencia de las mismas.

De allí nace esta publicación, que pretende aunar todo lo expuesto en el I Seminario del Observatorio de Igualdad y dar voz a las profesionales, para que expongan las problemáticas a las que se enfrentan y señalen cuál debería ser la hoja de ruta que elimine toda discriminación en el sector audiovisual.

Cada uno de los siguientes capítulos desgana la realidad que viven las mujeres del cine o la televisión. Repasamos la importancia de las cuotas de la mano de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA). Arrojamus luz sobre la presencia y representación de las mujeres del sector en el territorio español, con datos de organizaciones como la Asociación Andaluza de Mujeres en los Medios Audiovisuales (AAMMA), la Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales de Murcia (AMMA), la Associació Dones Visuals de Cataluña, la Asociación Dona i Cinema de Valencia o la Asociación de Mujeres del Sector Audiovisual y las Artes Escénicas de Euskadi, (H)emen. También hacemos un repaso por las diferentes problemáticas a las que se enfrentan las mujeres de distintas profesiones: MIA nos acerca a la realidad de las que se dedican a la animación, a las nuevas tecnologías; Unión de Actores y Actrices, a las discriminaciones que se dan delante de la cámara y lo difícil de terminar con los roles o estereotipos; ACCIÓN, la Asociación de directores y directoras de cine, repasa las dificultades de las mujeres para dirigir y aportar su visión del mundo; el Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales (FAGA) y el Sindicato ALMA Guionistas, señalan la necesidad de dar voz a las mujeres y de que el mal llamado «punto de vista femenino» tenga tanta importancia como el hegemónico y normativo «punto de vista masculino»; y la Asociación Española de Directoras y Directores de Fotografía incide en que se fomente que las mujeres estén también presentes en profesiones más técnicas.

La unión de todas estas profesionales de distintos ámbitos recuerda la importancia de crear sinergias para ganar fuerza en esta lucha por la igualdad real. Las alianzas entre mujeres, de distintos puntos geográficos y profesiones, generan espacios de diálogo y colaboración, y fomentan el trabajo en bloque hacia un mismo objetivo. Se gana así impulso para destruir techos de cristal, para fomentar la presencia de mujeres en los equipos de trabajo, para visibilizar el trabajo de las mujeres cineastas en los festivales, o para poner encima de la mesa cuestiones tan importantes como la conciliación.

Queda claro, además, el poder de los datos y de la puesta en común de los mismos. Medir las realidades que nos rodean desde la perspectiva de género, conseguir esos datos, es la única forma de tener una base desde la que señalar la discriminación y reclamar un cambio hacia la igualdad. Así podemos exigir una justa presencia de las mujeres en todos los ámbitos y reclamar la importancia de los mínimos y las cuotas. Señalar,

además, que la cuota no sólo garantiza la representación, sino que una mayor representación anima también a más mujeres a presentarse a las convocatorias.

Y es que, como asunto tratado durante la celebración del seminario, la mujer del audiovisual se enfrenta sin saberlo a otra problemática: el síndrome de la impostora. Se debe fomentar y trabajar el liderazgo de las mujeres, y recordar a todas las que se dedican a estas profesiones que deben reclamar el poder. Solo así estaremos preparadas para luchar contra el peligro del retroceso.

Con todo ello, el Observatorio de Igualdad presenta, en colaboración con el Instituto RTVE, este primer documento de diagnóstico, el primero de muchos. Este ha sido el turno de revisar la situación de las mujeres en el sector audiovisual, en el cine y la televisión, desde la perspectiva de género. Pendientes quedan otras publicaciones y seminarios que abordarán otras realidades como la situación de las mujeres en el periodismo, en las nuevas tecnologías, o las políticas de igualdad del sector audiovisual español.



# ACADEMIA DE CINE

## SUSI SÁNCHEZ

Vicepresidenta primera de la Academia de Cine  
al frente de la Comisión de Igualdad de la institución

11



Si un reto define los tiempos que corren en la creación cinematográfica, ese es el de la igualdad. Siempre hemos sabido que las imágenes que creamos tienen un poderoso efecto en los sueños que compartimos como espectadores, pero desde hace unos años somos más conscientes que nunca de que la realidad también se ve afectada por lo que ocurre delante y detrás de las cámaras.

La igualdad entre hombres y mujeres; la diversidad racial, sexual y de clase; la manera en la que nos percibimos y en la que somos percibidos son consecuencia en parte de las imágenes que proyectamos y consumimos. Por eso, desde la Academia de Cine estamos trabajando para ir al ritmo del mundo y defender la igualdad y la diversidad en nuestro séptimo arte.

La creación de la Comisión de Igualdad en junio de 2022 es quizás la mejor muestra de este empeño: se trata de un grupo de trabajo conformado por algunos miembros de la Junta Directiva de manera paritaria, que pretende ser una herramienta de concienciación y sensibilización, especialmente en materia de igualdad de género, promoviendo iniciativas dentro de la institución y del ámbito audiovisual.

La Academia es la casa de quienes hacemos cine en España, y tiene por tanto la responsabilidad de representarnos a todos. Es también una institución que ha sido presidida por seis mujeres —Aitana Sánchez—Gijón (1998-2000), Marisa Paredes (2000-2003), Mercedes Sampietro (2003-2006), Ángeles González-Sinde (2006-2009),

Beatriz de la Gándara (2014) e Yvonne Blake, (2016-2018)— y desde la que intentamos, con singular empeño, que la paridad esté lo más extendida posible.

Las actividades de nuestra Fundación, en las que se convoca a cineastas, intérpretes, técnicos y expertos a participar en charlar con el público, ponen atención a lograr unas cifras lo más equilibradas posibles. Cabe destacar el ciclo 'Maestras', que ha rendido homenaje en los últimos tiempos a figuras como Julieta Serrano o Julia Gutiérrez Caba.

Los programas que impulsa la Academia, como las Residencias Academia de Cine o el Campus de Verano, también son plataformas donde la equidad entre géneros está muy presente en el proceso de selección. Residencias ha alcanzado las cuatro ediciones con números prácticamente salomónicos: hasta la fecha, se han beneficiado de esta iniciativa 39 hombres, 37 mujeres y una persona no binaria.

El compromiso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la diversidad y la inclusión de manera transversal en el mundo audiovisual impulsaron la creación del Campus de Verano, cuya primera edición contó con 4 mujeres y 4 hombres. Y la primera convocatoria del programa Rueda Academia de Cine cuenta con la presencia del 50% de mujeres.

Nuestro compromiso con la igualdad de género en el sector también está presente en la selección de las Ayudas a la Investigación Cinematográfica Luis García Berlanga y en parte de los premios que concedemos (Homenaje a los Profesionales, Alfonso Sánchez y Pilar Bardem-Cine, ayuda y solidaridad).

Desde que las académicas y académicos votaron la presidencia de Fernando Méndez-Leite, de la que formo parte como vicepresidenta segunda, la paridad ha sido una de las cuestiones centrales de nuestro mandato. Confiamos en seguir invitando a las mujeres que trabajan en nuestro cine a formar parte de este proyecto, porque solo con ellas, con su aportación y sus ideas, seguiremos avanzando en la construcción de una casa en la que debemos caber todas y todos.

# CAPÍTULO I.

## CIMA, ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE MEDIOS AUDIOVISUALES

**CRISTINA ANDREU**

Presidenta de CIMA

13



El objetivo principal de CIMA desde que comenzó a trabajar es que el punto de vista de las mujeres esté representado en el audiovisual.

Las mujeres conocemos mucho a los hombres. Ellos no nos conocen a nosotras. ¿Cómo se puede avanzar hacia una sociedad sana sin este punto de vista? El punto de vista de las directoras, de las guionistas, pero también de las mujeres en otros ámbitos: las directoras de fotografía y las compositoras también pueden aportar otra visión, todas las jefas de equipo técnicas/artísticas que no han alcanzado la paridad. Y, por supuesto, otro de nuestros objetivos es que todas las mujeres tengan los mismos derechos para trabajar y los mismos salarios.

Ha sido un camino complicado, pero últimamente estamos bastante contentas en algunos aspectos. ¿Por qué? Porque los datos de CIMA reflejan que hemos conseguido cosas. Y porque la Dirección General de cine está comprometida con la igualdad. Lo bueno es tener informes, tener datos, porque con ellos podemos cambiar las realidades que vivimos. Por ejemplo, en la comparativa entre el año 2015 y el año 2020, podemos ver que casi no ha aumentado la presencia de mujeres en ninguna de las especialidades técnicas: sigue habiendo un 15% de mujeres en fotografía o un 16% como jefa de equipo de sonido, lo que nos señala que necesitamos cuotas.

Hace poco estuvimos en la presentación de DAMA de un informe sobre la situación sociolaboral de las directoras y directores de obras audiovisuales en España<sup>1</sup>. En él se decía que el 85% de los directores son hombres. Lo que me impresionó mucho de esa jornada es que, prácticamente, casi todos eran hombres. Me sentí completamente invisibilizada y a nadie le llamaron la atención los datos. El ministro de Cultura y Deporte, Miquel Iceta, nos dijo que se le acercaban muchos hombres para decirle que las cuotas les estaban discriminando. Cuando vimos ese dato del 85%, yo dije que lo que estaba viendo era una escandalosa discriminación positiva hacia los hombres. Si eso no llama la atención, hay que cambiar la mentalidad, y que los hombres se escandalicen también por esta desigualdad.

En 2021, de las grandes películas producidas por Mediaset, el porcentaje de apoyo a títulos de mujeres es de un 0%; de las producidas por Atresmedia, un 25% y de las producidas por RTVE, un 29%. Y las televisiones generalistas son las de más presupuesto y las que tienen mayor promoción.

Las películas más pequeñas dirigidas por mujeres están ganando este año todos los festivales, lo sabemos, pero queremos hacer películas más grandes, con más presupuesto. No queremos hacer únicamente películas bonitas, intimistas, que nos lleguen muy profundo, queremos poder hacer lo que nos dé la gana. Y no queremos hacer películas para mujeres, no queremos estar un gueto.

Hablando de RTVE, parece que hay menor discriminación, pero necesitamos más transparencia para saber cuáles son los baremos del comité de selección. Queremos saber por qué se elige una película o se elige otra. Y cuáles son los presupuestos.

El gran reto de estos años era la Ley General de la Comunicación Audiovisual. En la ley no había ninguna cuota para mujeres. De hecho, había cuota para todo, menos para las mujeres. Yo no creo que nunca me haya peleado y reunido tanto, con tanta gente de ministerios y tantos parlamentarios, ... Nos daban miles de argumentos. Nos decían que se trataba de una transposición de una ley europea y que en las leyes europeas no hay medidas de igualdad. Empezamos después a descubrir que, menos en España, San Marino y Mónaco, todos los países tienen un Consejo del Audiovisual. En ese consejo es donde están las medidas de

---

1] Javier Carrillo y José Antonio Gómez Yáñez, *Dirigir obras audiovisuales en España. Radiografía sociolaboral de la profesión* (Informe DAMA, 2022), <https://www.damautor.es/dirigir-obras-audiovisuales-en-espana>

igualdad que ordenan la ley. La conclusión a la que llegamos es que, o se introducían las cuotas en la ley, o no había nada que hacer.

A nosotras, las cuotas que más nos interesaban eran cuatro, en los artículos 113,114,116 y 117: que tengamos el 40% de emisión, el 40% en el catálogo, el 40% en la financiación anticipada y el 40% de compras de películas o series ya producidas. Debemos estar en esos cuatro puntos. Pero lo importante era incluir las cuotas, porque todo lo demás es creer que la sociedad se regula sola. Con ellas, las plataformas van a tener que producir y comprar películas dirigidas por mujeres.

Por desgracia, el Gobierno no ha estado a la altura, y eso que en todas las comparecencias siempre dicen que nunca van a consentir una ley que haga retroceder a las mujeres. Esta ley nos hace retroceder, y mucho.

Es verdad que, gracias a labor continua de CIMA en el Ministerio de Economía, quien ha desarrollado la ley, con el Ministerio de Cultura y con los partidos políticos de todo signo ... hemos conseguido en el artículo 116 una cuota del 30%, pero del cine independiente. Bien por esta cuota tan exigua, y gran decepción porque no se ha demostrado que la Igualdad sea una obligación.

Y sin igualdad no hay democracia.

Y sin el punto de vista de las mujeres, no es posible una sociedad justa.

## Referencias citadas:

Carrillo, Javier, y Gómez Yáñez, José Antonio, *Dirigir obras audiovisuales en España. Radiografía sociolaboral de la profesión*. Informe DAMA, 2022. <https://www.damautor.es/dirigir-obras-audiovisuales-en-espana>



## CAPÍTULO II.

# ASOCIACIÓN ANDALUZA DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES (AAMMA)

«Un audiovisual televisivo más equitativo, diverso y fuerte»

17



Hace justo diez años, un pequeño grupo de compañeras del cine nos reunimos convencidas de que la única solución para avanzar en el reconocimiento de nuestros derechos y empujar las pesadas estructuras de la industria y de las instituciones culturales era crear una asociación.

La Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales (AAMMA) nació de la certeza de querer cambiarlo todo, y de la necesidad de hacerlo desde este Sur y desde el feminismo. Esa es la razón por la que este 2022, y en una fecha tan simbólica para nosotras, hemos sido reconocidas con uno de los Premios Meridiana que concede la Junta de Andalucía.

Somos un colectivo independiente, diverso y plural formado hoy por casi 200 profesionales del cine y los medios audiovisuales. Somos directoras, productoras, guionistas, técnicas, actrices, compositoras, investigadoras, formadoras... Somos andaluzas o residentes en Andalucía, de distintas generaciones y con distintas trayectorias, unidas por un objetivo común: fomentar la igualdad y la equidad de género en el sector y visibilizar las obras y el talento de las creadoras andaluzas. La obra y el talento ocultados y silenciados por la historia oficial, por el patriarcado.

Convencidas de que la generación de nuevos contenidos liderados y creados por mujeres es una de las vías de la transformación social, en 2021 impulsamos en la localidad gaditana de Chiclana nuestro propio festival de cine realizado por mujeres: GENERAMMA. Necesitamos romper con esa

realidad que no nos representa y nos sigue arrinconando a los márgenes. También en las pantallas, las de las salas de cine y las televisivas, tanto públicas como privadas.

La industria del cine y el audiovisual sigue siendo una industria de hombres, con todo lo que ello conlleva para la perpetuación de la desigualdad en el sector. Y por eso trabajamos en red, en el seno de AAMMA a nivel andaluz y entre distintos territorios del Estado bajo el paraguas del Grupo de Trabajo Interterritorial de Igualdad en el Audiovisual (GTI) 50/50 en 2025 constituido por AAMMA, la Asociación de Mujeres de Medios Audiovisuales de Murcia (AMMA), la Associació de Dones del País Valencià (DONA I CINEMA), la Associació Promotora de Dones Cineastes i de Mitjans Audiovisuals de Catalunya (DONES VISUALS), la Asociación de Mujeres del Audiovisual del País Vasco (H)EMEN y MIA, la Asociación de Mujeres de la Industria de la Animación.

Con la finalidad de tener un audiovisual televisivo más equitativo, diverso y fuerte y la televisión pública que nos merecemos y queremos, GTI y RTVE hemos abierto en los últimos meses un diálogo fluido y esperamos que fructífero. En los distintos encuentros mantenidos, las profesionales hemos trasladado las siguientes peticiones:

### **1. Sobre igualdad.**

- Garantizar, como televisión pública que es, la igualdad y la diversidad en las diferentes áreas de la corporación. Tanto en los proyectos en los que TVE entra en coproducción como en la adquisición de derechos de antena, programación y compra de lata (ajena). Para alcanzar dicho objetivo proponemos diversas fórmulas como articular un sistema de puntos, un sistema de porcentajes, una batería de medidas de acción positiva, un sistema de cuotas o un fondo económico.
- En paralelo, creemos urgente que se fomente la igualdad en los contenidos. Necesitamos más personajes femeninos, menos estereotipos y más contenidos de temática feminista.
- Y no menos importante. Los órganos de dirección de la RTVE deben tener una composición paritaria.

### **2. Apoyo económico.**

- Es urgente implementar medidas para que los recursos públicos de RTVE se distribuyan de forma equitativa entre los proyectos liderados por mujeres y los liderados por hombres.

### **3. Descentralización.**

- Descentralizar la producción audiovisual y fomentar la producción en otras comunidades autónomas. De este modo, se apoyará al talento, a la industria y al sector audiovisual de otros territorios.

### **4. Transparencia.**

- Transparencia en todos los sentidos: en los criterios de valoración, en la composición de las mesas de valoración y los comités, baremos, datos económicos...
- Asimismo, solicitamos que todos los datos se publiquen desagregados por género y diversidades (raza, origen, religión o capacidad intelectual y/o física) a fin de evaluar las necesidades y realidades específicas de las profesionales del sector y colectivos históricamente minorizados, detrás y delante de las pantallas, para poder aplicar medidas correctivas, así como el impacto de los imaginarios.

### **5. Perspectiva de género.**

- Inclusión de personas expertas en audiovisual y perspectiva de género en las distintas áreas de RTVE y en los comités de toma de decisión, garantizando así la pluralidad, diversidad y transversalidad.

### **6. Análisis.**

- Elaboración de estudios, análisis e informes periódicos para poder valorar la realidad y decidir las medidas más adecuadas.

### **7. Supervisión y control.**

- Establecer mecanismos para revisar las medidas adoptadas y valorar los resultados obtenidos.

### **8. Formación.**

- Desarrollo de programas de formación para las profesionales del audiovisual, diseñados en colaboración con las asociaciones del sector, universidades y centros formativos. Estos programas tendrían como público objetivo tanto a las futuras generaciones de creadoras como a las compañeras en ejercicio jóvenes que quieran ampliar sus estudios audiovisuales.

### **9. Comunicación con las asociaciones.**

- Consolidar canales fluidos de comunicación con las asociaciones del sector para poder revisar las medidas que se vayan implementando.

## 10. Visibilidad.

- Fomentar la visibilidad de los trabajos liderados por creadoras, además de los contenidos que pongan el foco en las distintas realidades que nos cruzan.
- Debemos promover una imagen más real de la sociedad española y nosotras somos más del 50% de la población. Las jóvenes necesitan referentes.
- Apoyo de RTVE en esta visibilidad en los festivales en los que participa.
- Creación de premios para promocionar los trabajos liderados por productoras, directoras...

En paralelo, y como representantes de un gran número de productoras andaluzas, desde AAMMA hemos puesto el foco en la necesidad de que el Ente Público:

- Habilite el registro telemático para simplificar y agilizar los trámites.
- Convoque al menos tres comités al año. En aras de la transparencia y para llegar a más producciones, las fechas deberían de conocerse con suficiente antelación.
- Revise el actual sistema de coproducción de RTVE, sobre todo en el área de documentales.
- Mantenga una comunicación fluida con las diferentes televisiones autonómicas, así como con la FORTA, facilitando así un marco más seguro y coordinado.

El objetivo de todas estas reformas no es otro que construir un audiovisual televisivo más equitativo, diverso y fuerte. Más acorde, al fin y al cabo, a una televisión pública del siglo XXI.

Respecto a Andalucía, AAMMA ha estado muy presente en la elaboración de la Ley del Cine de Andalucía, la Ley de Comunicación Audiovisual Andaluza y la Estrategia del Cine y el Audiovisual Andaluz, así como en la revisión de las nuevas bases reguladoras de las ayudas a la producción audiovisual. Además, trabajamos también en colaboración con el Consejo Audiovisual de Andalucía y mantenemos una comunicación periódica y fluida con nuestra cadena de televisión autonómica, Canal Sur TV. Tanto con la Delegación de Igualdad de Género como con el departamento de Coproducciones del Área de Cine.

En cuanto a los logros obtenidos en Andalucía, resaltamos con especial énfasis que en 2016 se establecieron varias medidas de puntuación positiva para proyectos que contasen en sus equipos con directoras, guionistas y/o productoras ejecutivas en los criterios de valoración de las bases reguladoras vigentes de las ayudas a la producción audiovisual de la Junta de Andalucía. En este sentido, y con respecto al sistema de puntuación, continuamos luchando para que los puntos se valoren de forma independiente ya que, en el caso de que una misma compañera realice diferentes labores en el proyecto, solo es puntuada una vez, circunstancia muy común sobre todo en los proyectos de documental. Por último, hemos conseguido también que se establezca un sistema de puntuación por porcentajes, de modo que cuantas más jefas de equipo haya en el equipo técnico, más puntos se obtienen.

En cuanto a los criterios de valoración de los proyectos apoyados por Canal Sur TV en 2020, gracias a la labor de AAMMA los proyectos liderados por una directora, guionista o productora ejecutiva tienen puntuación extra. Con todo, los datos nos dicen que estas medidas no son suficientes y seguimos solicitando que se avance para favorecer la igualdad en el sector audiovisual andaluz.

Necesitamos más mujeres directoras, guionistas, productoras, creadoras, artistas, técnicas y más compañeros formados y conscientes de la importancia de la igualdad en todo lo que producimos y contamos. Necesitamos más representantes públicos que tomen conciencia de que nuestra infrarrepresentación afecta gravemente a los contenidos producidos y crea un modelo distorsionado de sociedad que no nos representa, hurtándole referentes femeninos positivos a varias generaciones de niñas y jóvenes.

La inclusión del principio de transversalidad de género en todas las medidas dirigidas al sector desde los entes públicos es la fórmula para que se sienten las bases de una industria cinematográfica y audiovisual potente y sólida, así como dar prioridad a las políticas de género en los contenidos audiovisuales es la pedagogía más eficaz para hacer que la prevención contra las violencias machistas llegue a toda la sociedad.

Queremos compartir el relato social y nuestra visión del mundo, como mínimo el 50% que nos corresponde. Queremos abrir el espacio creativo y queremos hacerlo respaldadas por y desde lo público. Es de justicia social.



# CAPÍTULO III.

## ASOCIACIÓN DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES DE MURCIA (AMMA)

«Informe AMMA»

**CECILIA IBÁÑEZ**

Presidenta de AMMA

**MELODY CARBONELL**

Secretaria de AMMA

23



### 1. Introducción

Uno de los objetivos principales de nuestra asociación es velar por la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>. Entre otras medidas, la ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15) y expresa la necesidad de que estos adopten acciones específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (artículo 11).

---

2] España, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, aprobada el 22 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

La Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales (AMMA) es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito regional y creada en 2010, orientada a apoyar y visibilizar el trabajo realizado por las mujeres en el sector audiovisual, así como a promover el cumplimiento de la Ley de Igualdad en el sector. Nuestros fines son contribuir a lograr la igualdad real entre hombres y mujeres con el fomento de la participación de las mujeres en los medios audiovisuales, mostrando a la sociedad murciana la mirada femenina que históricamente ha sido invisibilizada y fomentando la formación mediante los talleres propuestos, trabajando los siguientes objetivos:

- Promover el cumplimiento de la Ley de Igualdad.
- Visibilizar el trabajo realizado por las mujeres en el sector audiovisual.
- Denunciar la violencia de género a través de los medios audiovisuales y de comunicación.
- Asociarnos y trabajar junto a otras asociaciones de mujeres cineastas de ámbito estatal, para paliar la desigualdad del sector audiovisual.
- Promover acciones formativas en el ámbito audiovisual para el desarrollo profesional de las mujeres de este medio.
- Promover acciones formativas para educar en igualdad a través del medio audiovisual.
- Crear una red de contactos y encuentros de trabajo y colaboración.
- Realizar un estudio estadístico sobre la realidad de la mujer del sector audiovisual en la Región de Murcia.

Entre las actividades que se vienen desarrollando caben mencionar:

### 1.1. El Ciclo y Talleres de Mujeres Cineastas

El Ciclo viene realizándose desde 2014 y consta de dos momentos. Por un lado, se proyecta una película. Hasta el momento, más de 30 películas, ya sean largometrajes, documentales y/o cortometrajes, y han sido invitadas más de 20 mujeres profesionales directoras, productoras, directoras de fotografía... Las proyecciones se realizan en la Filmoteca Regional de la Región de Murcia y se calcula que a sus proyecciones han asistido un total de más de 10.000 espectadores/as. Por otro lado, se realiza un coloquio: Cinefórum, mesas redondas o coloquios tras las proyecciones con las expertas y profesionales invitadas.

## 1.2. Talleres de formación.

Talleres impartidos por mujeres profesionales del sector, encaminados a proporcionar herramientas narrativas audiovisuales con perspectivas de género. Desde 2018 hasta la fecha se han organizado 14 talleres, impartidos por 14 mujeres cineastas de diferentes ámbitos, en colaboración con la Unidad de Igualdad de la UMU.

## 1.3. Concurso de Guiones por la Igualdad.

Cuenta con el apoyo de la Dirección general de la Mujer con fondos del Pacto de Estado, la Unidad de Igualdad, Facultad de Comunicación y Documentación y el Aula de Cine de la Universidad de Murcia, la Filmoteca Regional Francisco Rabal y la 7TV de la Región de Murcia. La temática está centrada en la mujer trabajadora y la eliminación de la violencia de género con el objetivo de conmemorar el Día Internacional de la Mujer (8M) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género contra la Mujer (25N). En el año 2021-2022, las actividades que conformaban el concurso han sido, por un lado, talleres de Guion cinematográfico, Dirección de cine y Producción Ejecutiva desarrollados por mujeres especialistas del tema y, por el otro, tres Mentoring para las personas cuyos guiones fueron seleccionados con el fin de preparar su posterior grabación.

## 1.4. Estudio Estadístico de la mujer en el sector audiovisual de la Región (expuesto a continuación).

Para finalizar este breve recorrido señalar que AMMA participa en la creación de la mesa del sector audiovisual de Murcia junto al resto de asociaciones audiovisuales de la Región (APROMUR, CINEMUR, ARTV, UAM), en la que actualmente existen 3 líneas de trabajo: la creación de la Film Commission, ayudas y financiación, y salarios y convenios. El papel de AMMA en esta mesa audiovisual es fundamental para defender la igualdad en una industria altamente masculinizada, y velar para que la Ley de Igualdad se implemente en todas las iniciativas del sector. A su vez, AMMA mantiene reuniones individuales como asociación con diferentes instituciones públicas y personal técnico y político de la Región, con los mismos fines.

## 2. Estudio Estadístico de la mujer en el sector audiovisual de la Región de Murcia

La Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales de Murcia (AMMA) realiza este breve y somero estudio sobre la mujer profesional del sector audiovisual en la Región de Murcia. Uno de los propósitos a los que se aspira es la continuidad, para generar informes de forma anual.

La documentación consultada para el siguiente informe ha sido la siguiente:

- Número de estudiantes del Grado en Documentación Audiovisual o estudios similares de las Universidad de la Región de Murcia (UMU y UCAM).
- Productoras dadas de alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- Número de Asociaciones activas especializadas en el sector audiovisual.
- Los tres principales Festivales de cine de la región: FICC, IBAFF y SOMBRA.

En primer lugar, se recabó la información y se solicitaron los datos desagregados por sexo, de la Universidad Pública y de la Universidad Católica. En el caso de las asociaciones, la información fue consultada en distintas páginas webs, mientras que para conocer el número de empresas productoras se consultó el Registro de Empresas. Por último, se analizó la programación de las últimas ediciones de los tres festivales más importantes de la Región: el FICC (Festival internacional de Cine Cartagena), el IBAFF (Festival Internacional de Cine de Murcia) y el SOMBRA (Festival de Cine Fantástico europeo de Murcia).

Chávez Calapia (2004) en su obra *Perspectiva de Género* lleva a cabo un estudio sobre la categoría de análisis que recoge aquellas directrices destinadas al «estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino»<sup>3</sup>.

Al mismo tiempo, la visión de género critica la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales.

---

3] Julia del Carmen Chávez Carapia, *Perspectiva de género* (México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004), p. 179.

Así pues, el análisis de género tiene como principal objetivo desnaturalizar, tanto en la teoría como en la práctica social, el carácter de jerarquía que se asocia a la relación entre los géneros.

De un tiempo a esta parte, se han venido realizando investigaciones sobre la presencia de la mujer en el sector cinematográfico aplicando la perspectiva de género. Desde esta perspectiva como núcleo central y con carácter transversal se han ido visibilizando las relaciones de poder asimétricas, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece lo siguiente:

*«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»<sup>4</sup>.*

Aplicar la perspectiva de género es fundamental para conocer la realidad. Por ello, se segregan los datos en base al género, entendiendo este como aquella construcción social y cultural instaurada en base al sexo de las personas.

## 2.1. Productoras Audiovisuales en la Región de Murcia

En la Región de Murcia actualmente existen 39 empresas productoras del audiovisual. La mayor parte de ellas se dedican a la publicidad o a crear contenidos online. De estas 39 empresas solo 5 son propietarias mujeres, es decir, el 12,82%.

Número productoras en la Región de Murcia	Productoras dirigidas o propiedad de varones	Productoras dirigidas o propiedad de mujeres
39	34	5
100%	87,18%	12,82%

4] España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, aprobada el 22 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

## 2.2 Asociacionismo audiovisual en la Región de Murcia

Hay cinco asociaciones especializadas en el sector audiovisual que conforman la Unión de Asociaciones Audiovisuales de la Región de Murcia:

- Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales (AMMA).
- Asociación de Profesionales de Radio y Televisión (ARTVM).
- Asociación de Empresas de Producción Audiovisual de la Región de Murcia (APROMUR).
- Asociación de Profesionales y Empresas del Sector Cinematográfico de la Región de Murcia (CINEMUR).
- Unión de Actores y Actrices de la Región de Murcia (UARM).

En cuanto a los cargos directivos, nos encontramos con la siguiente situación:

FICC50 2021 – RETROSPECTIVA PRESENCIAL				
	ARTVM	APROMUR	Cinemur	UARM
Varones	100%	100%	66,7%	100%
Mujeres	0%	0%	33,3%	0%

## 2.3. Ayudas públicas destinadas a la producción audiovisual

Entre las ayudas públicas en Murcia al sector audiovisual, caben citar las siguientes:

1. Ayudas económicas para el desarrollo de proyectos en el sector audiovisual (2021) del Instituto de Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (ICA) con una cuantía total de 150.000€ para los proyectos seleccionados. En sus bases, se contempla que, tanto la presencia femenina como la temática en la defensa de la ley de Igualdad, podrá obtener hasta 8 puntos. Han sido seleccionados 14 proyectos: 4 de mujeres, un 30% y 10 de varones, un 70%
2. Subvención destinada a financiar la adquisición de equipamientos de producción y postproducción de contenidos digitales para el año 2021 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, con un total de 100.000€. De las empresas beneficiadas, 5 están dirigidas por mujeres, lo que hace un 17% del total.

3. Subvención destinada a financiar la producción de obras audiovisuales para cine, televisión y otras plataformas digitales para 2021, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, con una cantidad total de un millón (1.000.000€), la cual contempla como criterio la valoración de hasta 20 puntos a Igualdad, diversidad y accesibilidad. Se han subvencionado en total de 13 proyectos, solo 2 han recaído en productoras de mujeres, es decir un 14,10%.

## 2.4. Estudios relacionados con el sector audiovisual en la Región de Murcia

En la Facultad de Comunicación y Documentación de la Universidad de Murcia se imparten distintos grados como en Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas o Periodismo, entre otros.

De los estudiantes egresados de la promoción 2020/2021 en Comunicación Audiovisual 29 estudiantes fueron varones y 26 mujeres.

En cuanto al posgrado del Máster Interuniversitario en Comunicación Móvil y Contenido Digital el alumnado egresado han sido 3 mujeres y 3 varones.

EGREGADOS/AS UMU – UNIVERSIDAD DE MURCIA 2020-2021			
	Varones	Mujeres	Total
Facultad De Comunicación Y Documentación	2200	4105	6325
Grado De Comunicación Audiovisual	29	26	54
Master Universitario En Comunicación Móvil y Contenido Digital	3	3	6

La Universidad Católica San Antonio de Murcia (UCAM), oferta también el Grado de Comunicación Audiovisual. La proporción de alumnos egresados del curso 2019/2020 fue de 18 varones y 19 mujeres, mientras que en el 2020/2021 ha sido de 14 mujeres y 16 varones.

La oferta en posgrados de la UCAM está compuesta por el Máster Propio de Composición para VFX y el Máster en Diseño Gráfico especializado en Fotografía e Iluminación de Estudio. Asimismo, ofrece dentro de Formación Profesional el Ciclo Superior de Realización de Audiovisuales y Espectáculo, cuyo alumnado está compuesto por 20 hombres y 10 mujeres.

EGREGADOS/AS UCAM – UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN ANTONIO DE MURCIA 2020-2021			
	Varones	Mujeres	Total
Grado De Comunicación Audiovisual	16	14	30
Ciclo Superior De Realización De Audiovisuales y Espectáculos	20	10	30

## 2.5. Festivales de cine en toda la Región de Murcia

En cuanto a los festivales, este estudio inicial se ha centrado en los tres de mayor relevancia. En el próximo informe se incluirán los datos de los festivales de cortometrajes.

### 2.5.1. Festival Internacional de Cine de Cartagena (FICC)

El Festival Internacional de Cine de Cartagena (FICC) es el certamen cinematográfico más antiguo de la Región de Murcia. La información recogida es referente a la 50ª edición, que se celebró del 21-27 de noviembre de 2021, con 34 proyecciones en sus 4 secciones.

En la Sección de Largometrajes, con 12 proyecciones, la presencia femenina ha sido la siguiente: en dirección es del 25%, en guion del 22,23%, en producción del 40,75%, en fotografía del 0%, en montaje del 37,72% y en música del 30,77%.

FICC50 2021 - LARGOMETRAJES						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	75%	77,77%	59,25%	100%	62,27%	69,23%
Mujeres	25%	22,23%	40,75%	0%	37,73%	30,77%

En la Sección de Cortometrajes, con 13 proyecciones, la presencia de la mujer es de un 38,47% en dirección, un 50% en guion, un 54,17% en producción, un 35,72% en fotografía, un 20% en montaje y un 0% en música.

FICC50 2021 - CORTOMETRAJES						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	61,53%	50%	45,85%	64,28%	80%	100%
Mujeres	38,47%	50%	54,15%	35,72%	20%	0%

En la Sección de Europa Doc., con 4 proyecciones, la presencia femenina sube. En dirección y guion supone un 75% correspondientemente, en producción un 40%, en fotografía el 50%, en montaje 57,15% y en música el 16,65%.

FICC50 2021 – SECCIÓN EUROPA DOC.						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	25%	25%	60%	50%	42,85%	83,35%
Mujeres	75%	75%	40%	50%	57,15%	16,65%

En la Sección de Retrospectiva Presencial, con 5 proyecciones, tanto en la dirección como en el guion hay una ausencia significativa de mujeres. En producción, la presencia femenina supone el 33,34%, y en fotografía, montaje y música el 14,29%.

FICC50 2021 – RETROSPECTIVA PRESENCIAL						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	100%	100%	66,66%	85,71%	85,71%	85,71%
Mujeres	0%	0%	33,34%	14,29%	14,29%	14,29%

El FICC ha entregados 13 premios y solo 3 fueron obtenidos por mujeres (23,08%).

### 2.5.2. Festival Internacional de Cine de Murcia (IBAFF)

El Festival Internacional de Cine de Murcia (IBAFF) celebró su última edición entre el 28 de febrero y el 7 de marzo de 2020. Contó con 2 secciones y un total de 33 proyecciones.

En la Sección Oficial de Largometrajes, con 18 proyecciones, la presencia femenina supone el 31,58% en dirección, el 30,78% en guion, el 54,05% en producción, el 10% en fotografía, el 38,46% en montaje y el 11,11% en música.

IBAFF 2020 – SECCIÓN LARGOMETRAJES						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	68,42%	69,22%	45,95%	90%	61,54%	88,89%
Mujeres	31,58%	30,78%	54,05%	10%	38,46%	11,11%

En la Sección Oficial de Cortometrajes, con 15 proyecciones, en el cargo de dirección la figura femenina supone el 18,89%, en guion el 40,11%, en

producción el 54,55%, en fotografía el 23,53%, en montaje el 36,85% y en música el 21,43%.

IBAFF 2020 – SECCIÓN CORTOMETRAJES						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	81,11%	59,89%	45,45%	76,47%	63,15%	78,57%
Mujeres	18,89%	40,11%	54,55%	23,53%	36,85%	21,43%

Peter Greenaway ha recibido el Premio Honorífico del festival, además de dedicarle un Ciclo a proyectar diversos trabajos.

### 2.5.3. Festival SOMBRA, Festival de Cine Fantástico europeo de Murcia (SOMBRA)

El Festival SOMBRA, Festival de Cine Fantástico Europeo de Murcia, se celebró del 18 al 26 de marzo de 2022. Cuenta con 10 secciones y un total de 38 proyecciones.

Por una parte, tenemos la Sección Oficial a Concurso, con 7 proyecciones, donde la representación femenina en dirección y guion es de un 14,30%, en producción el 42,85%, en fotografía un 14,30%, en montaje un 42,85% y en música un 0%.

SOMBRA 2021 – SECCIÓN OFICIAL						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	85,7%	85,7%	57,15%	85,7%	57,15%	100%
Mujeres	14,30%	14,30%	42,85%	14,30%	42,85%	0%

En la Sección de Cortometrajes Nacionales se proyectaron 15 cortos, en los que la presencia femenina supone un 5,89% en dirección, 5,55% en guion, un 13,34% en producción, 21,43% en fotografía, 7,15% en montaje y 0% en música.

SOMBRA 2021 – CORTOMETRAJES NACIONALES						
	Dirección	Guion	Producción	Fotografía	Montaje	Música
Varones	94,11%	94,45%	86,66%	78,57%	92,85%	100%
Mujeres	5,89%	5,55%	13,34%	21,43%	7,15%	0%

Asimismo, existen distintas sesiones como el Ciclo de Homenajes y la Sesión Cutrecon, con una nula representación femenina; y el Ciclo Anime, Ciclo Media Window, Ciclo Asiavisión, Ciclo Culto al Culto y

Sesión Rock Imperium Festival, con una representación de 0% en dirección y en música, 8,34% en guion, 23,07% en producción, 15,38% en fotografía y un 45,45% en montaje.

En la Clausura del Festival, se proyectó la película *Vampyr – Der Traum des Allan Grey* (1932), película sin presencia de profesionales mujeres en el equipo técnico. Por último, cabe mencionar que solo fueron premiados varones.

### 3. Conclusiones.

Con todos los datos expuestos, concluimos que la mirada y el trabajo de la mujer son los grandes ausentes en la producción cinematográfica en la Región de Murcia. Esta situación latente provoca desánimo y desilusión en las mujeres que se dedican a este sector y, en muchas ocasiones, el abandono de la profesión. Es importante conocer las circunstancias que rodean a la mujer para poder combatirlos: la influencia de un contexto desfavorable, las condiciones personales, la maternidad, etc., hacen imprescindible ser conscientes de la carga de los roles sociales en los procesos de acceso al mundo laboral para este sector.

Ante la mencionada situación, resulta necesario continuar con la aplicación de las medidas de acción positiva en la convocatoria de subvenciones públicas, es decir, que se incluyan incentivos a proyectos realizados por mujeres.

Para lograr un cambio, se debe comenzar aplicando medidas de sensibilización de diversas áreas dirigidas, por un lado, a romper estereotipos y por otro, a informar al sector audiovisual sobre la realidad de las mujeres profesionales.

En cuanto a los datos obtenidos de la Universidad Pública, reflejan que han egresado el doble de mujeres que de varones. En el caso de Comunicación Audiovisual, de las dos Universidades consultadas se constata que el alumnado egresado ha sido bastante equilibrado entre los dos sexos. No obstante, no se traduce en la creación de empresas productoras ni en la solicitud para la obtención de subvenciones.

El cine necesita mujeres que trabajen desde otra mirada, desde una perspectiva independiente en lo profesional, en lo económico y en lo que respecta a los roles de género, que tanto tiempo han llevado y llevan a sus espaldas. Estas mujeres son imprescindibles para que las nuevas generaciones encuentren referentes distintas a las que se han representado hasta el momento: mujer esposa, madre y cuidadora.

Los festivales son otro espejo de la falta de igualdad. Las tablas anteriores reflejan la poca presencia de mujeres en los campos de guion, dirección, fotografía, montaje o música. Cabe mencionar que los departamentos de montaje y producción son donde trabajan más las mujeres.

En cuanto a los premios, el FICC otorgó once premios, de los cuales el 27% (3) estuvieron destinado a mujeres y el 73% (8) restante a varones.

Por ello, es imperante la realización de talleres o masterclass, como el Ciclo y Talleres de Mujeres Cineastas que AMMA viene celebrando desde 2014, con una proyección mensual en la Filmoteca Regional en Murcia mediante la difusión de largometrajes, cortos, series, y documentales realizados por mujeres.

Entre las mujeres profesionales que han participado se encuentran Giovanna Ribes, Raquel Fernández Nuñez, Nocem Collado, Cecilia Ibáñez, Angelika Levi, Sally Gutierrez, Cecilia Barriga, Sally Fenaux, Xisela Franco, Alba Sotorra, Palmira Escobar Carolina Astudillo, Lara Izaguirre e Irene Blecua, entre otras.

En búsqueda de la igualdad, se debe continuar la investigación con perspectiva de género con datos estadísticos desglosados por sexo, por ser esta una herramienta de visibilidad, sensibilización, reivindicación y denuncia de situaciones de desigualdad.

### Referencias citadas:

Chávez Carapia, Julia del Carmen. *Perspectiva de género*. México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

España, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, aprobada el 22 de marzo de 2007.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

## CAPÍTULO IV.

# DONES VISUALS

### «Legitimar el deseo: la transformación del audiovisual»

La creación tiene que ver sobre todo con el deseo. Puede parecer naíf, pero en realidad es esencial y debe tomarse con la máxima seriedad. En la narrativa del éxito tal y como la conocemos, todo empieza en el deseo, como si fuera una llama interna que todas llevamos encendida. Pero el deseo a veces es mucho más difícil de conseguir que el dinero o las oportunidades. Porque el deseo se educa, igual que el gusto o las matemáticas. Y durante muchos siglos, a las mujeres se nos ha educado para no tener deseos. Sentirnos legitimadas para seguir los propios deseos es uno de los grandes retos de nuestra sociedad.

El deseo cinematográfico o de la narrativa audiovisual ha sido igualmente manipulado. ¿Cómo si no se podría entender que el 64% del alumnado de las escuelas de cinematografía sean mujeres, pero solo un 23% acabe liderando algún proyecto? Ir a la universidad es un derecho; querer dirigir una película, un deseo. Estos datos son de 2017, cuando Dones Visuals nació como un grupo de 30 mujeres que se encontraban los martes para revisar datos, investigar sobre la situación de las cineastas y ver qué debían hacer para mejorarla. Así, diseñamos el Plan de Acción Dones Visuals que respondía a problemáticas generadas dentro del sector, en cuanto a perspectiva de género: las cineastas no se atrevían a liderar proyectos, el salto de la primera a la segunda película era casi imposible, los productores decían que no encontraban mujeres para poderlas contratar, ni cuando se lo proponían. Cinco años después, somos más de 500 socias, y la web [www.donesvisuals.cat](http://www.donesvisuals.cat) alberga un directorio

de profesionales con casi mil perfiles y una idea muy clara de cómo se puede transformar un sector que aún es racista, heteronormativo y machista.

## EL IMAGINARIO EN EL CENTRO

El audiovisual es entretenimiento, pero también uno de los generadores de imaginario colectivo más potentes y con mayor pregnancia de hoy en día. Conformamos nuestra forma de entender el mundo, nuestros prejuicios y tolerancia, nuestras expectativas y frustraciones, la forma en que nos relacionamos y, en definitiva, nuestra identidad como individuos, pero también como sociedad. Una sociedad muy diversa que, a menudo, no encuentra su sitio dentro de este imaginario, construido como arquetípico durante demasiado tiempo por unas voces muy determinadas y devotas de los estereotipos derivados de la constante mirada blanca, androcéntrica, heteronormativa, occitocéntrica y capacitista. ¿De verdad creemos que vivimos en una sociedad que no es racista y sexista? ¿De verdad pensamos que, consciente o inconscientemente, en nuestra industria no estamos aplicando todos estos prejuicios a la hora de desarrollar historias y apostar por ellas, elegir quién las explica y contratar a un equipo?

Por primer año, y gracias a la colaboración de Dones Visuals con la Acadèmia del Cinema Català y el Colectivo Ficcional, con el objetivo de aumentar la diversidad dentro del sector audiovisual, en 2021 se han recogido datos sobre la representatividad en términos de diversidad dentro de los equipos, y también sobre cómo son los personajes principales y secundarios de las películas candidatas a estos premios. Los resultados evidencian la necesidad urgente de una intervención activa por parte de todos los agentes implicados en el sector.

Los datos recogidos en la encuesta de la Acadèmia del Cinema Català nos dan la posibilidad de observar el mapa de personajes principales y secundarios de las películas candidatas. En este universo, la heterosexualidad es el 79% de una falsa normalidad y el hombre cis (52%) y la mujer cis (41%) tienen la mayoría de roles. Los personajes de mujeres trans (2%), los de lesbianas (1%), origen asiaticodescendiente (3%), personas gitanas (1%) y los de origen afrodescendiente (5%) están entre los más infrarrepresentados. Por edad, las personas mayores de 60 años, aparecen en un 10% de los personajes, a pesar de que representan

el 25% de la población catalana. Los personajes con diversidad funcional, ya sea por diversidad física, intelectual, mental o sensorial, suman un ínfimo 6% de representación.

Estos datos representan 51 producciones de las 53 candidatas de producción catalana, y nos hablan de una representación blanca y heteronormativa que no refleja la riqueza y diversidad de nuestra sociedad.

## LA CREACIÓN EN EQUIPO

Los equipos que crean los contenidos son vitales en la construcción de esa representación. De esto nos dimos cuenta desde nuestros inicios observando los datos de las ayudas públicas del Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC). Si nos centramos en las directoras, los proyectos de largometrajes aprobados en 2015 eran el 19%. A propuesta de Dones Visuals, en 2017 se empezaron a aplicar una serie de medidas correctoras, entre ellas, un sistema de puntos para promover la presencia de las mujeres en las producciones (directoras, guionistas, productoras y jefas de equipo). En 2021, el número de proyectos de largometrajes de directoras aprobados fue del 42%.

Si observamos los datos de las películas estrenadas y candidatas a los Premios Gaudí, a pesar de que la representatividad de directoras, guionistas y productoras ha ido aumentando en el caso de los largometrajes, este incremento se ha estancado alrededor del 30%, un techo que desde hace tres años no se supera. Así se comprueba en las candidaturas del 2020, 2021 y 2022, en la presencia de directoras (32%, 24%, 24%), guionistas (34%, 34%, 37%) y productoras (15%, 43%, 31%). En el caso de las jefas de equipo de montaje, dirección de fotografía, efectos especiales, sonido y música original, las cifras hablan por sí solas (21%, 28%, 21%).

Esto nos ratifica que las medidas funcionan —ya sea el sistema de puntos en ayudas públicas, reserva de fondos, etc.—, pero que deben estar en toda la cadena de producción, donde las televisiones tienen un papel muy importante, si no queremos que estos números se estanquen de manera dramática.

La media de incremento anual desde el 2017 en las categorías de liderazgo femenino es de un 2%, por tanto, en las condiciones más favorables se conseguirá la paridad en 2031. Si tenemos en cuenta el

estancamiento de datos, podemos afirmar que el horizonte está todavía más lejos. Las cifras nos hablan de un sector con resistencia a una transformación real, que no afecta solo al género, sino sobre todo a la discriminación hacia los colectivos históricamente invisibilizados, ya sea por razones de edad, de origen étnico y/o racial, de orientación sexual y diversidad funcional. En la mayoría de casos, hay menos de un 5% de representatividad de estos colectivos en los equipos, con cifras muy alarmantes como son las de origen étnico y/o racial (afrodescendientes, 1%; árabe, 1%; asiaticodescendientes, 1%; gitano, 1%), según datos recogidos por la Acadèmia.

Si hoy mismo se aplican urgentemente medidas correctoras en cuanto a diversidad, y esperando que el incremento anual del 2% no se estanque como está pasando, el horizonte para la equidad real, para todas las mujeres, se alargará hasta el 2046. Esta espera supone una violencia añadida para las creadoras, además de una pérdida para la sociedad de cineastas, de referentes, de nuevas narrativas y relatos aún no contados.

Por si el tema de la representatividad en los equipos no fuera suficientemente preocupante, hay una brecha en los presupuestos. Las directoras trabajan con presupuestos un 40% más bajos y todas las películas por encima de los 3 millones de euros están dirigidas por hombres. El presupuesto más alto de una directora es 1.800.000€, el más alto de un director es 6.500.000€. Las implicaciones de trabajar con presupuestos bajos son muchas y afectan en varios niveles. Las películas con bajo presupuesto promueven carreras débiles que no pueden estabilizarse, dependiendo siempre de otros ingresos. Un presupuesto bajo limita las expectativas de creación, obstaculizando el acceso a géneros más costosos (Western, Sci-fi) o a historias que piden más dimensión económica. También hay un sesgo en la capacidad de promoción de las películas, que tienen más dificultades para llegar a las carteleras.

Resumiendo, la existencia de contenidos poderosos, creados por estos equipos paritarios y equitativos, tiene un máximo responsable en la administración pública de nuestro país, ya sea a través de los fondos públicos de subvenciones a proyectos, o a través de sus televisiones públicas. Esta responsabilidad debe tenerse en cuenta en toda la cadena de decisiones, empezando por la composición de los órganos de gobierno de estas entidades o televisiones, pasando por las comisiones de selección y por los contenidos que van a desarrollar.

## NOS HICIMOS RESPONSABLES

Nosotras decidimos aplicar todas estas reflexiones a nuestra asociación. Desde hace tres años, lo aplicamos a nuestros programas, que incluyen laboratorios, formaciones, acompañamientos en procesos creativos y de producción, y conexiones con la industria.

En todas las acciones que implican un comité de selección, hemos diversificado la composición de estos e incorporado a una persona especializada en perspectiva de género y diversidad en audiovisual. Esta experiencia fácil de aplicar, ha resultado ser doblemente efectiva. Primero, nos ha demostrado que la calidad de los proyectos que se seleccionan desde esta perspectiva no puede cuestionarse. Todo lo contrario. Hemos accedido a proyectos de mucha calidad y las productoras han trasladado el alto nivel de las cineastas seleccionadas, la riqueza de las historias y el extraordinario valor de los proyectos. La cantera está llena de talento y la ratio de éxito es altísima: el 50% de los proyectos participantes se están produciendo. Segundo, el debate que se genera tanto en los comités de selección como entre las participantes tiene un efecto multiplicador y un alcance mayor del esperado.

Cuando se habla de implementar medidas correctoras, como por ejemplo cuotas de género para reequilibrar la infrarrepresentación de las creadoras, a menudo se apela a la meritocracia dando por hecho que forzar la presencia de las mujeres perjudicará la calidad de las obras. En sí, esta afirmación es ofensiva: se ha demostrado en varias ocasiones que la incorporación de talento femenino aumenta la calidad general. Basta con mirar las ratios de éxito entre el número de candidaturas o nominaciones a los premios, y el número de premios que se llevan las cineastas. Las medidas correctoras no sólo aumentan la calidad, sino que son imprescindibles. La meritocracia no existe si no existe igualdad de oportunidades.

Está claro que una televisión pública o un ministerio es una casa mayor que Dones Visuals, por eso tenemos propuestas más grandes también. Durante las primeras jornadas feministas que organizamos en junio de 2021, tuvimos la oportunidad de conversar con el British Film Institute y conocer el proceso que siguieron para llegar a unos estándares de diversidad y reequilibrio, que son claramente un modelo a seguir.

La estrategia del British Film Institute se centró en la incorporación de una figura clave, la persona responsable de diversidad, un rol ocupado por alguien externo a la institución y especializado en perspectiva de interseccionalidad. No solo se creó el cargo, sino todo un departamento

con recursos propios y decisiones vinculantes, que en primera instancia encargó un estudio para realizar un diagnóstico y saber qué políticas aplicar. Así fue como establecieron unos estándares en diversidad que afectan al reparto de fondos públicos en las películas. A día de hoy estos estándares se aplican a los premios de la academia, los BAFTA, a la televisión pública como es la BBC e incluso a cadenas privadas con obligaciones públicas como Channel4.

En esta línea, el pasado octubre del 2021, la Comisión de Igualdad y Feminismos del Parlament de Catalunya aprobó, a petición de Dones Visuals, la resolución 137/XIV del Parlament de Catalunya<sup>5</sup>, sobre la presencia efectiva de las mujeres en la industria audiovisual, en la que insta al Govern de Catalunya a aplicar las siguientes medidas: a) hacer el seguimiento de la participación de las mujeres en el sector audiovisual y de los contenidos y el diseño de las medidas de acción positivas para cumplir la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>6</sup>, por medio de un estudio detallado de la situación de las profesionales del sector audiovisual en todos los ámbitos —formación, producción y exhibición—, así como de los contenidos audiovisuales realizados con el apoyo de fondos públicos y de instituciones y televisiones públicas; este estudio debe incluir indicadores que permitan separar los datos desde la perspectiva de la interseccionalidad, y también de la etnia y la orientación sexual, entre otros; b) la incorporación de personas expertas en perspectiva de género e interseccionalidad especializadas en el ámbito audiovisual en la valoración de los proyectos audiovisuales. Ahora hay que poner los recursos para que esta voluntad política se convierta en una voluntad real de transformación.

## MEDIDAS URGENTES E IMPRESCINDIBLES

Han pasado ya muchos años y hemos ocupado muchos espacios desde que Virginia Woolf nos aconsejó conseguir esa habitación propia con

---

5] España, *Resolució 137/XIV del Parlament de Catalunya, sobre la presencia efectiva de les dones en la indústria audiovisual*, aprobada el 25 de octubre de 2021. [https://www.parlament.cat/web/activitat-parlamentaria/resolucions/index.html?p\\_pagina=13](https://www.parlament.cat/web/activitat-parlamentaria/resolucions/index.html?p_pagina=13)

6] España, *Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*, aprobada el 21 de julio de 2015. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676)

sus 500 chelines al mes<sup>7</sup>. Cada uno de los pasos que se han dado para la equidad entre hombres y mujeres es importante, sentimos gratitud. Pero como pasa con las madres, llega un momento que estas hazañas deben quedar a nuestras espaldas, sin olvidarlas, y ayudarnos a seguir un camino que va más allá del mundo binario, y de las igualdades y los derechos. Hoy hablamos de *feminismos*, y desde esa pluralidad ser capaces de construir espacios donde se pueda transitar. La habitación de Virginia Woolf se nos ha hecho pequeña. No es que no la queramos, es que deseamos más.

Desde los inicios, Dones Visuals hemos sido interlocutoras para generar espacios y herramientas transformadoras. Queremos un audiovisual equitativo, diverso y fortalecido, y además tenemos la certeza de que esta transformación beneficia a todo el sector.

La elaboración de las acciones que llevamos a cabo es fruto de muchas reflexiones y aprendizajes. Debatir en conversaciones constantes ha tenido un campo de cultivo en los feminismos, desde los cuales revisitamos nuestro entorno y a nosotras mismas pensando en términos de igualdad, sostenibilidad y sororidad.

Las medidas correctoras son urgentes e imprescindibles, pero no van a ser suficientes sin una voluntad real de transformación por parte de todos los agentes que forman parte del sector audiovisual. Hay que desearlo. Nosotras ya lo hemos hecho, y os podemos asegurar que merece la pena.

La mayoría de estas reflexiones ya han sido trasladadas a RTVE conjuntamente con todas las asociaciones integrantes del GTI Grupo de Trabajo Interterritorial de Igualdad en el Audiovisual 50/50 en 2025, constituido por AAMMA, Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales, AMMA Murcia, Asociación de Mujeres de los Medios Audiovisuales, Dona i Cinema, Dones Visuals, (H)emen, Asociación de Mujeres del sector Audiovisual y las Artes Escénicas de Euskadi i MIA, Mujeres en la Industria de la Animación

No vamos a poner más en duda el deseo de las cineastas, ya no hay espacio para las violencias contra las mujeres, lesbianas y trans en nuestro sector. Sabemos que el deseo de nuestras cineastas es imparable, pero también sabemos que, si no aplicamos medidas urgentes, este deseo va a seguir siendo doloroso para todas nosotras. Por un deseo libre, equitativo y que enriquezca el cine español, creemos que la transformación del audiovisual a través de su televisión pública es imprescindible.

---

7] Virginia Woolf, *A room of one's own* (Londres: The Hogarth Press Ltd., 1929)

## Referencias citadas

España, *Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*, aprobada el 21 de julio de 2015. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676)

España, *Resolució 137/XIV del Parlament de Catalunya, sobre la presencia efectiva de les dones en la industria audiovisual*, aprobada el 25 de octubre de 2021. [https://www.parlament.cat/web/activitat-parlamentaria/resolucions/index.html?p\\_pagina=13](https://www.parlament.cat/web/activitat-parlamentaria/resolucions/index.html?p_pagina=13)

Woolf, Virginia. *A room of one's own*. Londres: The Hogarth Press Ltd., 1929.

# CAPÍTULO V.

## DONA I CINEMA

### «Informe Dona i Cinema»<sup>8</sup>

**MAR CASTELL**

Autora del Informe Impacto

**GIOVANNA RIBES**

Presidenta de la Asociación Dona i Cinema

Coordinadora del informe y directora del Programa Atenea y la Bienal

**DEBORAH MICHELETTI**

Coordinadora del informe y directora del Programa Atenea y la Bienal

43



### 1. Impacto de las medidas de género en las ayudas a obras audiovisuales del Instituto Valenciano de Cultura desde 2015 a 2020.

Este informe propone investigar la situación de las profesionales dentro del sector audiovisual de la Comunidad Valenciana, concretamente dentro de las producciones subvencionadas por el Institut Valencià de Cultura (IVC). El IVC ha ido adoptando medidas para regular la desigualdad entre profesionales a lo largo de los años, este estudio surge bajo la necesidad de conocer y examinar la efectividad de las medidas que han sido aprobadas hasta ahora.

8] Informe promovido por



Coordinado por



La asociación Dona i Cinema, la cual tiene como propósito principal promover la igualdad de oportunidades en las artes escénicas, luchando por la desaparición de prácticas discriminatorias respecto a las mujeres, plantea el reto de llevar a cabo esta investigación. Se ha trabajado con los datos disponibles extraídos de los propios informes de ayudas audiovisuales del IVC (anteriormente conocido como Cultur Arts), con los datos proporcionados por las propias productoras y con los catálogos del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales de España (ICAA) e IMDB. Los datos recopilados se convierten en una muestra que refleja la realidad, pese a no disponer de las cifras totales. Por la naturaleza del estudio, nos encontramos frente a una investigación cuantitativa.

El informe se divide en varios apartados. En primer lugar, se presentan las medidas de género actuales del IVC en los diferentes tipos de ayudas, basándonos en las resoluciones de 2020. En los siguientes capítulos, se examina cómo han afectado cuantitativamente estas medidas a las ayudas a la escritura de guion de obras audiovisuales, a las ayudas al desarrollo y preparación de proyectos audiovisuales y a las ayudas para la producción. Finalmente, en el último apartado, proponemos una comparativa entre los datos recopilados en este estudio y en otras investigaciones como el Informe CIMA 2020<sup>9</sup> y el Informe MIA 2021<sup>10</sup> para conocer la situación de las profesionales valencianas en relación con otras comunidades y territorios.

La naturaleza del estudio es examinar la posición de las mujeres dentro del sector. Desde Dona i Cinema, no queremos caer en el sistema dicotómico que divide los géneros en «mujeres», entendido como personas con sexo femenino, y «hombres», entendido como personas con sexo masculino. Nuestra investigación se ha basado en obtener datos de las personas autodefinidas como mujeres para calcular los porcentajes de participación en relación con los otros géneros posibles. Sin embargo, la mayoría de las personas dentro de este grupo son hombres. Por este motivo, hemos decidido denominar al otro grupo como «hombres». Nuestra intención no es negar una pluralidad

---

9] Sara Cuenca, *Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español* (CIMA, ICAA: 2020), <https://cimamujeres-cineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>

10] Sara Álvarez, Nerea Cuenca, M<sup>a</sup> Susana García, Maitane Junguitu, Begoña Vicario; *Informe MIA 2021, Mujeres en la Industria de la Animación* (MIA: 2021), [https://hemmen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME\\_MIA\\_2021.pdf](https://hemmen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME_MIA_2021.pdf)

de géneros, sino dar visibilidad a la desaventajada situación de las mujeres en comparación con la situación de los hombres.

De acuerdo con la Ley de Igualdad 3/2007<sup>11</sup> un sector se encuentra en equilibrio entre mujeres y hombres cuando la presencia de personas con el mismo sexo es entre el 40% y 60%. Las formas de desequilibrio se pueden distribuir entre departamentos, grupos de tareas o actividades concretas. Para realizar esta investigación hemos empleado los parámetros establecidos por la Ley de Igualdad, destacando los departamentos masculinizados.

## Ayudas del Instituto Valenciano de Cultura

Examinamos cuáles son las medidas de género actuales del IVC para promover una distribución equilibrada entre los profesionales del sector audiovisual valenciano. Todos los datos han sido sacados de las resoluciones del IVC del 2020<sup>12</sup>. Se otorgan tres modalidades de subvenciones:

- 1) Ayudas a la escritura de guion de obras audiovisuales** de los géneros de animación, ficción y documental. El principal objetivo de la concesión de estas ayudas es estimular la escritura de guiones de largometrajes o series en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Cuenta con un presupuesto de 128.000€, del cual se otorgan dieciséis ayudas de 8.000€ a cada guion seleccionado. De las dieciséis ayudas, ocho pertenecen a la modalidad de ficción, cuatro a la modalidad de documental y dos a animación. Si los proyectos presentados a una modalidad no consiguen el mínimo de puntos establecido, las ayudas van a parar a otras modalidades. Las dos subvenciones restantes son destinadas a los proyectos con mayor puntuación de cualquiera de las modalidades. Las medidas de género implementadas se centran en la

---

11] España, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, aprobada el 22 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

12] España, *Orden 8/2020, de 11 de junio, de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva de las diferentes materias culturales integradas en el Institut Valencià de Cultura*, aprobada el 11 de junio de 2020, <https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/b/a/bases-ivc-2020.pdf>

calidad de las historias, no en los guionistas. Así pues, según la resolución de 2020, se obtienen 2 puntos si el guion está enfocado a un tema vinculado a las mujeres o protagonizado por personajes femeninos.

- 2) **Ayudas al desarrollo y preparación de proyectos de obras audiovisuales** de los géneros de animación, ficción y documental. Estas subvenciones están enfocadas en fomentar la creación artística mejorando la producción de las obras audiovisuales valencianas, concretamente largometrajes y series. El importe global es de 380.000€, de acuerdo con la resolución de 2020. Se conceden un máximo de diecinueve ayudas, diez dedicadas a la modalidad de ficción, otorgando 20.000€ por proyecto, cinco a la modalidad de documental, subvencionando 16.000€ por proyecto, y cuatro a la modalidad de animación, con 25.000€ por proyecto. Si dentro de una de las modalidades las obras presentadas no alcanzan el mínimo de puntos necesarios se escoge un proyecto de otra modalidad. Una vez asignadas las ayudas de cada género, las dos restantes se otorgan a los proyectos con más puntos independientemente de la modalidad. Al igual que en las subvenciones de guion, el IVC contempla medidas para mejorar la calidad de los guiones respecto a la perspectiva de género, ponderando con 2 puntos los guiones protagonizados por mujeres o tematizados por asuntos relacionados con la mujer.
- 3) Por último, nos encontramos con las **ayudas para la producción de obras audiovisuales** de los géneros de animación, ficción y documental. El objetivo es fomentar la producción y difusión de obras audiovisuales valencianas de cortometrajes, proyectos multiplataforma, series y largometrajes, además de pilotos de serie y videojuegos en animación. La modalidad de animación cuenta con un presupuesto global de 1.100.000€ en 2020, ficción con 3.700.000€ y documental con 900.000€. Las medidas de género del IVC consisten en establecer una paridad en los proyectos de cortometraje, multiplataforma y pilotos de serie en el caso de la animación. Al menos el 40% de los proyectos subvencionados deberán estar dirigidos por hombres, y al menos el 40% de los proyectos subvencionados deberán estar dirigidos por mujeres. Además, los cargos ocupados por mujeres en el bloque de autores y en el bloque de técnicos puntúan extraordinariamente. Las mujeres

en el bloque de autoras ponderan el doble que las mujeres en el bloque de técnicas. Finalmente, como en las anteriores ayudas, el papel de la mujer en los guiones también puntúa.

Tras examinar las medidas de género que el IVC implementa en los tres tipos de ayudas (guion, desarrollo y producción) y su impacto cuantitativo podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Las ayudas que presentan medidas de género que afectan directamente al equipo técnico, como las de producción, muestran una evolución positiva que se acerca cada vez más a una distribución igualitaria de los cargos de los proyectos subvencionados. Esta tendencia positiva que se acerca a la igualdad se manifiesta en todas las modalidades, animación, ficción y documental. Sin embargo, no hay que olvidar que ciertos departamentos siguen alarmantemente masculinizados, especialmente aquellos que pertenecen al bloque de técnicos. Urgen medidas que regulen la contratación de mujeres en puestos como jefatura de sonido o dirección de fotografía. Mientras, otros sectores tradicionalmente asociados con las mujeres, como los departamentos de maquillaje, peluquería y vestuario están feminizados. Por otro lado, no hay que olvidar que un 20% de los cargos que estaban ocupados por mujeres han sido compartidos con hombres.
- Las ayudas que presentan medidas únicamente en la calidad del guion, como las ayudas a guion y las ayudas a desarrollo, no muestran una tendencia positiva tan clara. La sección de guion sigue estando masculinizada y se aleja por más del 10% de los porcentajes de equilibrio marcados por la Ley de Igualdad 3/2007. Las mujeres tienen una probabilidad de éxito muy similar a la de los hombres, sin embargo, no se presentan suficientes mujeres a las ayudas. Urge fomentar el número de mujeres guionistas que busquen subvención. Por otro lado, este estudio, por su naturaleza cuantitativa, no ha examinado la calidad de los guiones y de los personajes femeninos. Se propone para futuras investigaciones. Las ayudas de desarrollo muestran tendencias fluctuantes, no se alejan a una paridad como podemos observar en las ayudas a la producción. Uno de los motivos podría ser la falta de medidas que regulen el equipo técnico de los proyectos que se presentan.

- Pese a la necesidad de mejora en ciertos aspectos, nos encontramos por encima de la media española respecto a la producción, como hemos podido observar tras la comparación con el Informe CIMA 2020. Aunque nos encontramos por debajo en términos de guion.
- El sector de la animación sigue estando altamente masculinizado, a nivel autonómico y nacional, como hemos podido ver al comparar nuestros datos con el Informe MIA 2021. En concreto, el sector de animación valenciano se encuentra por debajo de la media establecida por los porcentajes de MIA.
- Por último, consideramos necesario el desarrollo de una base de datos pública de la Comunidad Valenciana que recoja la información de todos los proyectos subvencionados, ya que hemos tenido problemas para recopilar ciertos datos. Esto podría ser de ayuda para futuros estudios.

## 2. Nuevas medidas adoptadas por el IVC

Gracias a la colaboración constante con la delegación de CIMA en la Comunidad Valenciana, se ha conseguido que también en los largometrajes documentales se registre que al menos el 40% de los proyectos subvencionados estén dirigidos por hombres y al menos el 40% de los proyectos subvencionados estén dirigidos por mujeres. Esto se ha convertido en un hito a nivel nacional, ya que no sucede en ninguna otra autonomía.

## 3. Medidas adoptadas por Dona i Cinema (Programa Atenea y Bienal Festival Internacional Cine Dona i Cinema)

### Programa Atenea

En las carreras relacionadas con el cine, la presencia de mujeres es paritaria y a veces superior que la de los hombres. ¿Qué pasa entonces cuando las alumnas acaban sus carreras y se enfrentan al sector profesional? La realidad es que disminuye el número de mujeres que siguen

en rol de dirección, ocupándose más del área de producción. Esto se refleja en la carencia de proyectos dirigidos por mujeres que se presentan a las ayudas estatales y autonómicas. Y, en general, en la falta de mujeres directoras en los festivales y en las salas de cine. Más aún, no hay referentes femeninos en ningún campo del audiovisual que se dé en las aulas o que ellos y ellas conozcan.

Ante esta situación, se pensó en el Programa Atenea, un proyecto promovido por la Asociación Dona i Cinema, antes organizado por el Institut Valencià de Cultura y ahora con el patrocinio de la Delegación de Juventud del Ayuntamiento de Valencia y el apoyo de la Delegación de Igualdad

### *¿Qué?*

El PROGRAMA ATENEA se propone promover el talento de jóvenes directoras (AMAZONAS) en la fase final de su carrera universitaria o recién graduadas, a través de una serie de tutorías personalizadas con expertas del sector (ATENEAS), con el fin de orientar, aconsejar y potenciar la viabilidad de sus proyectos.

En colaboración con 4 universidades de la Comunidad Valenciana (UV, UPV, UJI y Miguel Hernández), y la Escola d'Art i Superior de Disseny de València-EASD, se seleccionan 6 proyectos en fase de desarrollo (2 de ficción, 2 documentales, 2 de animación). A cada proyecto se le asignan unas tutoras (ATENEAS), expertas en diferentes áreas del sector audiovisual (guion, dirección, producción, financiación...).

### *¿Cómo? ¿Cuándo?*

El programa consiste en 4 sesiones de tutoría y una sesión final de Pitching.

- Sesión 1 y 2: guion / dirección, guion técnico. ATENEAS: directoras / guionistas / productoras.
- Sesión 3 y 4: Elección / dirección casting y equipo, localizaciones, financiación. ATENEAS: productoras ejecutivas.
- Sesión Pitching: tutoría sobre pitching y presentación de los proyectos para productoras de la CV (productoras lideradas por mujeres).

## Bienal Festival Internacional Cine Dona i Cinema

El Festival Internacional Dona i Cinema —Mujer y Cine— Woman & Film nace en 2011 de la necesidad de dar más espacio al ámbito del audiovisual en el marco del Festival Octubre Dones, organizado hasta 2017 por DONESenART. Tras la disolución, la ASOCIACIÓN DONA I CINEMA continua el proyecto bajo el nombre BIENAL DONA I CINEMA- Festival Internacional Dona i Cinema —Mujer y Cine— Woman & Film. Con este certamen se busca dar visibilidad a producciones artísticas de mujeres a nivel nacional e internacional, dada su ausencia en todos los ámbitos de la industria cinematográfica, desde la creación artística hasta la distribución y trabajando para articular una red de comunicación e intercambio que facilite el conocimiento y comprensión de formas escénicas diversas generadas por mujeres creadoras de realidades ideológicas y sociales diferentes, fomentando así la interculturalidad y la interacción entre las creadoras y la sociedad.

- Festival: cine realizado por mujeres con una sección oficial internacional y competitiva acompañada por una serie de actividades paralelas de educación, reflexión y debate sobre el papel de la mujer en la industria cinematográfica.
- Ciclos y proyecciones paralelas para homenajear grandes directoras de nuestro cine y de todo el mundo.
- Ciclo Mujeres tras la Cámara: 100 años de cine español con maestras como Cecilia Bartolomé y Pilar Miró.
- Ciclo Palmarés: películas premiadas en pasadas ediciones.
- Ciclo Directoras valencianas: visibilización del trabajo de artistas locales y emergentes.
- Dona'm Drets: dedicado a documentales sobre derechos humanos.
- Finalmente, el festival es parte integrante de la red de festivales de la ciudad de Valencia, y colabora con Mostra Viva del Mediterrani, Cortometrajes por la Igualdad, HUMANFEST — Festival Internacional de Cine y Derechos Humanos de Valencia, o asociaciones como AMBIT, ENCLAVE, TRAMA o el grupo GTI entre otras muchas.

## 4. Cómo RTVE podría ayudar

Creemos firmemente que uno de los pilares del cambio es la educación y formación de nuevas profesionales, y esto no arranca solo de las universidades o escuelas de cine sino también de las corporaciones, en este caso desde RTVE.

Sabemos que hay programas como el de CIMA IMPULSA que ha llegado a acuerdos con NETFLIX y nos preguntamos si no sería posible que RTVE tuviera algo similar en conjunto con otras asociaciones, que también tienen programas —como el nuestro, ATENEA— pero que están centrados en su territorio y en su lengua cooficial.

Y por supuesto, comisiones de selección paritarias y especialistas en género que puedan hacer una lectura desde otra mirada a las producciones que se presentan.

### Referencias citadas:

Álvarez, Sara; Cuenca, Nerea; García, M<sup>a</sup> Susana; Junguitu, Maitane y Vicario, Begoña; *Informe MIA 2021, Mujeres en la Industria de la Animación* (MIA: 2021), [https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME\\_MIA\\_2021.pdf](https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME_MIA_2021.pdf)

Cuenca, Sara; *Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español* (CIMA, ICAA: 2020), (CIMA, ICAA: 2020), <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>

España, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, aprobada el 22 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

España, *Orden 8/2020, de 11 de junio, de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva de las diferentes materias culturales integradas en el Institut Valencià de Cultura*, aprobada el 11 de junio de 2020, <https://ivc.gva.es/admin/assets/docs/b/a/bases-ivc-2020.pdf>



## CAPÍTULO VI.

# ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL SECTOR AUDIOVISUAL Y LAS ARTES ESCÉNICAS DE EUSKADI, (H)EMEN

53

«(H)emen: ante la realidad del audiovisual en Euskadi»



**IZASKUN ARANDIA**

Co-presidenta de (H)emen

**KRISTINA ZORITA**

Co-presidenta de (H)emen

Conjugando dos términos en euskara, *Hemen* — aquí— y *Eme* — mujer, (H)EMEN, la asociación de mujeres del sector audiovisual y las artes escénicas de Euskadi nace el día de la mujer de 2016. Habíamos detectado que la industria vasca era pequeña y masculinizada (y, ¿por qué no?, machista) con excepción de los oficios feminizados. Queríamos contribuir a darle la vuelta a esta situación.

Nuestro objetivo prioritario era y es fomentar la presencia de las mujeres en el audiovisual, y la contratación de mujeres técnicas y de jefas de departamento en proyectos audiovisuales. Buscamos la paridad en los puestos de responsabilidad de dichos proyectos. Queremos igualdad de sueldo y oportunidades. Y creemos necesario promocionar la diversidad entre las mujeres profesionales del audiovisual.

Sentíamos la necesidad de juntarnos, conocernos, visibilizarnos, formar red y colaborar entre nosotras. Para ello, en nuestro ADN está, impulsar la visibilidad de las mujeres en el sector audiovisual a través de la página web y las redes sociales. Realizar acciones positivas como presentar ofertas de trabajo y diseminar información interesante sobre el sector y cursos a nuestras socias. Organizar eventos de *networking* abiertos para que las socias se conozcan cara a cara y para que productoras/es, programadoras/es y responsables institucionales las conozcan. Crear y fomentar relaciones de trabajo y colaboraciones con compañeras de asociaciones de otros territorios como, por ejemplo, European Women's Audiovisual Network, CIMA o Dones Visuals.

Una de nuestras primeras aportaciones importantes fue la creación de un directorio para visibilizar a las trabajadoras del audiovisual. Para revertir una frase común de la época: la de decir que no se conocían mujeres en ciertos oficios o que no se sabía dónde buscarlas. El directorio alberga cuentas de mujeres profesionales y de contratantes sean estos hombres o mujeres en labores de producción o programación. Una vez registrado/a, el/la contratante puede hacer una búsqueda con unos criterios generales de profesión, geografía, sector etc., y el buscador le presenta una lista de profesionales que encajan con el criterio marcado. Una herramienta como la base de datos de (H)EMEN facilita el contacto directo entre profesional y contratante y potencia la contratación.

Con más de 250 mujeres profesionales del audiovisual vasco registradas desde actrices hasta directoras, montadoras, foquistas, directoras de fotografía, sonidistas, productoras, guionistas, scripts... nadie puede volver a decir eso de «no hay», «no existen», «no están». La base de datos lleva seis años en funcionamiento. Desde entonces, han sido numerosas las colaboraciones y contrataciones de mujeres profesionales del audiovisual en nuestro territorio gracias a ella.

Nos creamos con la coletilla «mujeres profesionales en el sector audiovisual y las artes escénicas», porque englobamos a profesiones como actrices que lo mismo trabajan en el cine, televisión, publicidad o teatro.

Desde el primer momento, detectamos un gran interés entre mujeres profesionales, asociaciones de productores, festivales e instituciones, y las colaboraciones y sinergias han sido constantes.

## ESTUDIO SOBRE PRESENCIA DE MUJERES EN ARTES VISUALES Y AUDIOVISUAL

Cuando nos estábamos conformando, en 2016, el Observatorio Vasco de la Cultura, un órgano dependiente del Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco con la coordinación del Instituto vasco de la Mujer, Emakunde, recabó datos para publicar el informe más completo y, desgraciadamente, el único hasta ahora, sobre la presencia de mujeres en artes visuales y el audiovisual de la Comunidad Autónoma Vasca<sup>13</sup>.

El informe ha sido determinante porque muchas de las iniciativas para intentar cerrar la brecha entre hombres y mujeres en el audiovisual emanan de las conclusiones del mismo.

En un primer capítulo del documento se hacía un análisis cuantitativo. Primero haciendo una radiografía de la enseñanza reglada de aquellos años. Así se podía observar una diferencia notable por sexos entre la educación universitaria y la formación profesional según los datos de matriculación:

- El **28 %** de las matriculaciones en el primer curso del ciclo superior de imagen y sonido del año escolar 2014-2015 correspondían a mujeres. En cuanto al año escolar 2015-2016, la proporción de nuevos ingresos era de **26,6 %** de estudiantes femeninas. Según los redactores del informe, eran datos que se mantenían estables.
- La proporción se revertía en los estudios universitarios de comunicación audiovisual. El **60,3 %** del alumnado que comenzó el grado de comunicación audiovisual era mujer en el curso 2014-2015.

El aumento de mujeres formadas todavía no tenía reflejo en el mundo laboral:

- En 2013, el porcentaje de mujeres en el audiovisual era de un **40,5%**, incluyendo el de las trabajadoras de la Radio Televisión Pública Vasca (EITB)- la mayor empleadora de Euskadi.

---

13] Observatorio Vasco de la Cultura, *Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual* (2016), [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_emakumeak\\_2016/es\\_def/adjuntos/Mujeres\\_artes\\_visuales\\_y\\_audiovisual.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_emakumeak_2016/es_def/adjuntos/Mujeres_artes_visuales_y_audiovisual.pdf)

- Seis años más tarde, en 2019, llega a **43,2%**, según la estadística de las Artes y las Industrias Culturales que publica bianualmente el Observatorio Vasco de la Cultura. Es el dato más actualizado del que disponemos.

El informe se fijaba también en el reparto de género en las ayudas gubernamentales en el audiovisual:

- Bajo el epígrafe ¿quién escribe las historias?, el informe recogía que de 279 solicitudes de ayudas a guion durante el periodo 2013-2015, una quinta parte (el **19,7%**) correspondían a mujeres. Porcentaje que sube al 24,2% en subvenciones otorgadas. Sospechamos que aquí está el pudor que tenemos las mujeres en presentar proyectos que creemos a media cocción.
- En ayudas al desarrollo y producción del Gobierno Vasco, analizaban los proyectos subvencionados entre 2011 – 2013. Y concluían que, en los mismos, **tres** de cada diez integrantes de los equipos técnicos eran mujeres. La presencia era mayor en largometrajes de ficción y menor en animación —donde no son necesarios maquillaje, peluquería y sastrería, oficios netamente feminizados antes y ahora. En funciones de guion, música y montaje, las mujeres no llegaban al **20%**. En dirección, era del **30 %** y en producción, del **40 %**. Llama la atención, a nuestro juicio, la proporción de mujeres en elenco artístico de esas producciones: un escaso **36,8%**. Esto es, los espectadores veían más personajes masculinos que femeninos en las producciones. Y seguramente con mejores roles que el de los personajes femeninos.

En un análisis cualitativo, realizado a través de 15 entrevistas a mujeres profesionales, el equipo redactor del documento alertaba de:

- La **escasa representación** de mujeres en los puestos de responsabilidad de la gestión creativa y cultural, y la **falta de autoestima** y **empoderamiento** personal de las profesionales audiovisuales.
- La **falta de referentes**: por un parte, la universidad fallaba al no enseñar películas dirigidas por mujeres y por otra, las propias mujeres profesionales encuestadas decían sin ambages que los

directores más conocidos eran hombres. Esta falta de referentes se aplica a los otros oficios técnicos.

- La industria audiovisual era **reducida** y se priorizaban en los equipos a gente de confianza. (Una entrevistada decía que siempre trabajan los mismos)
- Los medios de comunicación daban **menos visibilidad** a obras de mujeres.

Después del análisis, el citado informe del observatorio **proponía** una serie de medidas:

- Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas audiovisuales.
- De acompañamiento y asesoría.
- De sensibilización.
- Y dirigidas a la investigación.

Como ya hemos mencionado algunas de esas medidas han sido la base de cambios y mejoras introducidas en la acción positiva para lograr la igualdad. Algunos de los cambios han llegado tras las reuniones que nuestra organización ha realizado con los agentes públicos.

## POLÍTICAS INTRODUCIDAS:

### GUBERNAMENTALES

Para aplicar las medidas de acción positivas en las convocatorias de ayudas, el **Gobierno Vasco** ha mantenido o mejorado su sistema de puntos en línea con las aplicadas por el ICAA.

Por ejemplo, se sigue estipulando que se garantice al menos que tres de los proyectos subvencionados en las convocatorias de ayudas de guion sean escritos por mujeres. También sigue vigente que puntúe la participación de la mujer en labores de dirección, guion y/o producción ejecutiva.

Sin embargo, se ha mejorado el baremo de puntos en las ayudas a la producción de largometrajes, para, tal y como solicitaba el informe, incentivar la contratación de mujeres. A los puntos ya asignados por dirección, guion y producción ejecutiva en manos de mujeres, en la

convocatoria del 2019 se incluyó puntuar la dirección de fotografía y la composición de la música por parte de profesionales femeninas.

La convocatoria del 2020 ve nacer otra mejora: además de los puntos a dirección, producción y/o guion femenino, se asignan 3 puntos si al menos el 40 % del total de las jefaturas de áreas está en manos de mujeres. Se toman en cuenta casi todas las áreas desde composición musical a efectos especiales menos los oficios ya feminizados como peluquería, maquillaje y vestuario. Desde ese año, se ofrecen hasta un total de 10 puntos, si se cumplen todos los requerimientos.

La **Diputación de Araba** también tiene su línea de ayudas en la que ha introducido el sistema de puntos. Los gobiernos forales de los otros dos territorios históricos no disponen de un sistema de convocatorias para impulsar la producción audiovisual.

## OTRAS INSTITUCIONES/ORGANIZACIONES

Para cumplir la petición de acompañamiento y tutoría, en 2020, el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco junto a **Tabakalera** introdujo el programa **NOKA**.

Es un programa para tutorizar, acompañar y apoyar proyectos de largometrajes de directoras emergentes con base en Euskadi y Navarra. Cada año se seleccionan tres en el que las directoras cuentan con la ayuda de tres monitoras. Profesionales como las productoras María Zamora o Luisa Romea y directoras como Celia Rico han ejercido de monitoras. El proceso concluye con la presentación en formato de pitching de los proyectos monitorizados durante el Zinemaldia.

El informe también solicitaba divulgar referentes femeninos. **Euskadiko Filmatagia-Filmoteca Vasca**, subvencionada por el departamento de Cultura, ha comenzado a programar ciclos sobre mujeres directoras vascas. Está previsto realizarlo durante 4 años consecutivos y se editará un libro dedicado a esas cineastas vascas. Hemos de decir que nuestra colaboración con la Filmoteca es total.

El citado informe consideraba central el papel de **EITB** en el fomento de modelos positivos. Por eso, cuando nos reunimos con el nuevo director del ente le hicimos saber nuestra preocupación porque en las 4 miniseries producidas en Euskadi y emitidas entre el 2019 y el 2020, no participó ninguna mujer directora y las guionistas fueron escasas. Hemos solicitado adecuada comunicación pública de los proyectos subvencionados, implantación de cuotas e introducir

perspectiva de género en programas de televisión. La respuesta ha sido muy positiva.

El informe sobre la situación de las mujeres profesionales en el audiovisual del 2016 solicitaba informar al sector de la situación y en este punto, consideramos vital que, como ese informe realizado en 2016, se haga una radiografía cada tres años.

## HEMEN

Las medidas propuestas por el citado informe también han inspirado a nuestra asociación.

- Para facilitar la introducción en la industria de jóvenes cineastas, organizamos con el apoyo económico del Gobierno Vasco el programa **AUKERA**: se invita a jóvenes matriculadas o recién licenciadas en estudios de audiovisual de entre 18 y 35 años a que formen equipo y presenten ideas para cortometrajes. Los 5 proyectos seleccionados reciben mentorías en dirección, guion y producción. El año pasado celebramos la primera edición y los proyectos se presentaron y premiaron durante celebración del Festival de Cine Documental y Cortometrajes de Bilbao, ZINEBI. De los 5 proyectos mentorizados en la primera edición, 4 están siendo producidos y los cortometrajes verán la luz entre el 2022-23. Acabamos de realizar la selección de la segunda edición
- También hemos realizado **talleres de empoderamiento** para nuestras asociadas y para las cineastas seleccionadas en Aukera.
- Tras la reunión con el director del Zinemaldia, José Luis Rebor-dinos, conseguimos la creación de un **pitching corner** que permitió mostrar cuatro proyectos de largometrajes en desarrollo, y liderados por mujeres, en la sección Industry durante la celebración del festival. Queremos repetir este año con mejoras.

Otras acciones y eventos organizados por la asociación que creemos importante mencionar:

- La celebración durante el Zinemaldia del 2016 de una **mesa redonda** titulada *'Mujeres en el audiovisual: Tres planos, una realidad'*. Durante la misma, se presentaron los distintos estudios sobre la presencia de la mujer en el cine. Contó con la participación

de Lourdes Aranguren y Aintzane Larrabeti del Observatorio de la Cultura Vasca que aportaron datos del informe arriba mencionado y de Nieves Maroto de la Junta Directiva de CIMA y de Alessia Sonaglioni, Directora del European Women's Audiovisual Network - EWA que hicieron lo propio con los datos españoles y europeos.

- En 2018, junto con la asociación de productores del País Vasco (IBAIA), organizamos un *International Audiovisual Training*: una **serie de masterclasses** sobre coproducciones internacionales, financiación pública europea y financiación privada con ponentes internacionales como: Ada Solomon (productora ejecutiva de los films TONI ERDMAN y AFERIM!), Alessia Sonaglioni (ejecutiva de Eurimages del Consejo de Europa) y Juliane Schultz (senior partner de la consultora de comunicación creativa Peacefulfish).

Además de con el Zinemaldia, hemos realizado colaboraciones con otros **festivales** de cine de Euskadi como con el Giza Eskubideen Zinemaldia-Festival de Cine y Derechos Humanos de San Sebastián, Lekeitioko Zine Bilera, y los bilbaínos Caóstica y Zinebi. Dichos certámenes programan cortos realizados por nuestras socias y mesas redondas organizadas por nuestra asociación con mujeres cineastas vascas.

## PETICIONES

Entre las reivindicaciones que (H)EMEN ha presentado estos últimos años, una es aspirar a la paridad en las producciones vascas con inclusión en los condicionados de Cultura hasta 2026 de la mitad del presupuesto para proyectos liderados por mujeres.

Nos gustaría además que el departamento hiciera un seguimiento de los proyectos que hayan obtenido puntos por la inclusión de mujeres en su equipo técnico para que cumplan con esa proporción en los títulos de créditos finales. Nos han alertado de varias producciones donde las mujeres profesionales anunciadas como parte de los equipos al solicitar las ayudas 'se caen', no participan realmente durante la producción de la película.

Y, sobre todo, para que el sector sea consciente de la situación de la falta de paridad, insistimos en que expertos elaboren un estudio desde la perspectiva de género y que se repita dicho estudio cada 3 años.

En cuanto a las solicitudes a Radio Televisión Española compartimos las reivindicaciones presentadas por las otras asociaciones como demandar una mayor transparencia en la convocatoria de proyectos para la adquisición de derechos de compras, y descentralizar el contenido e impulsar el talento fuera de los núcleos históricos.

## BROTOS VERDES

Queremos acabar con una nota de optimismo:

- Acaba de anunciarse la 25ª edición del catálogo KIMUAK, un programa organizado por Etxepare Euskal Institutua y gestionado Zineuskadi. El mayor brazo gubernamental de promoción y distribución de los cortos vascos selecciona un ramillete de siete propuestas que envía a los festivales internacionales de cine y a iniciativas audiovisuales de todo el mundo. En estos 25 años, la mayoría de las propuestas seleccionadas eran cortometrajes dirigidos por hombres. Contadas han sido las ediciones donde pasaba el corte una producción dirigida por una mujer o a lo más, dos propuestas. Hasta este año. En la selección de las bodas de plata, seis de los siete cortometrajes seleccionados han sido realizados por directoras: *Contadores* de Irati Gorostidi, *Cuerdas* de Esti Urresola, *Fe* de Maider Fernández, *Hirugarren Koaderno* de Lur Olaizola, *Irrits* de Maider Oleaga y *Hemen bizi da maitasuna* de Ainhoa Olaso y Enara Garzia. Este último proyecto, mentorizado y premiado en la primera edición de nuestro programa de acompañamiento AUKERA.
- Y señalar que, según el dossier de género publicado por el Zinemaldia tras la 69ª edición, dentro de las 35 películas vascas visionadas en 2021, hay un incremento significativo de profesionales femeninas en todas las categorías analizadas. Destaca la subida de mujeres directoras: 20 puntos más que en 2020. El año pasado se presentaron 15 películas dirigidas por mujeres frente a las 9 del año anterior. En guion y montaje, se incrementa en 16 puntos, y en música la subida es de 15 puntos. El incremento se produce, además, en un año en el que se presentó una película menos que en la anterior edición. Eso sí, entre las 12 finalmente seleccionadas, hay menos participación porcentual que en las inscritas.

Concluimos por lo tanto que las productoras vascas empiezan a animarse a incluir en sus equipos a mujeres cineastas en campos otrora limitados a hombres cineastas. Un paso que aplaudimos desde (H)EMEN.

Hay, por lo tanto, motivos para la esperanza de que se puede cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el audiovisual y estamos dispuestas a trabajar para que, entre todos, podamos hacerlo.

### Referencias citadas:

Observatorio Vasco de la Cultura, *Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual* (2016), [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_emakumeak\\_2016/es\\_def/adjuntos/Mujeres\\_artes\\_visuales\\_y\\_audiovisual.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_emakumeak_2016/es_def/adjuntos/Mujeres_artes_visuales_y_audiovisual.pdf)

## CAPÍTULO VII.

# MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA ANIMACIÓN, MIA

Actualmente vivimos lo que se ha calificado de «momento dulce del audiovisual», en el cual España tiene mucho que decir. Dentro del Plan «España, Hub Audiovisual de Europa» (Plan «Spain AVS Hub») la industria de la animación es por excelencia, junto con el sector del videojuego y el metaverso, la que se encuentra a la cabeza en el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por ello, es de vital importancia incentivar la creación de contenidos de animación como motor de economía, innovación y empleo. Sin embargo, es crucial que la estrategia de nuestro país para impulsar el desarrollo y crecimiento del sector no se olvide de quienes hasta ahora han carecido de las oportunidades que sus capacidades creativas y de liderazgo merecen: las mujeres.

La asociación MIA se encarga de realizar los Informes MIA, llevados a cabo por doctoras e investigadoras expertas en animación, y de realizar mentorías o laboratorios MIANIMA de Innovación formativa, para impulsar el talento femenino en la industria de la animación. Ambas suponen un planteamiento único hasta el momento para hacer frente a la brecha digital por cuestión de género o brecha STEAM.

MIA quiere además facilitar la presencia y visibilidad de las mujeres en el sector de la animación y garantizar los contenidos libres de estereotipos aumentando los referentes femeninos.

Los Objetivos de Desarrollo de la Agenda 2030, entre los cuales se encuentra el desarrollo de la igualdad de género, son compartidos por

MIA, que desde el año 2019 elabora los Informes MIA sobre el papel de la mujer y su representación en el sector de la animación en las producciones de series, largometrajes y cortometrajes de producción mayoritariamente española.

Los Informes MIA buscan reflejar con datos el hecho de que **el sector de la animación audiovisual sigue siendo un ámbito muy masculinizado, con poca presencia de mujeres en puestos directivos y con un papel muy estereotipado en los contenidos**. Esta investigación tiene como objetivo final hacer que la industria de la animación sea un sector más igualitario.

Existe un interés cada vez más generalizado por conocer la representatividad y, en general, la situación de las mujeres en los distintos sectores profesionales. Esta necesidad de conocer suele partir de contextos en los que se intuyen o se aprecian situaciones de desigualdad. Por este motivo, la investigación social con perspectiva de género se convierte en una herramienta capaz de acercarnos a esa realidad, para verificar o rechazar si estas intuiciones son ciertas.

Entendemos que los Informes MIA son una labor urgente, que debería abordarse desde las instituciones públicas. Pero, como no admite esperas, un grupo de investigadoras y doctoras de distintas universidades del estado español apoyadas por MIA —Sara Álvarez, Nerea Cuenca, Maitane Junguitu, Susana García y Begoña Vicario (Universitat Politècnica de València, Universidad del País Vasco UPV-EHU y Universidad Carlos III)— presentaron y ganaron las Ayudas a la investigación Cinematográfica «Luis García Berlanga», que la Academia de Cine ha convocado por segundo año consecutivo para realizar el Informe MIA 2022. El proyecto de investigación Informe MIA 2022 supone un esfuerzo colectivo desde la I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación) en pro del empoderamiento de la mujer en el mundo de la industria de la animación.

El Informe MIA tiene en cuenta que la animación audiovisual implica unos elevados costes temporales y económicos en cuanto a la producción y la financiación de los proyectos, especialmente en el caso de los largometrajes y de las series. La fase de desarrollo suele ser de media más larga y costosa que en los proyectos de ficción, documentales o formatos y precisa equipos más amplios que desarrollen la doble vertiente literaria y visual de los proyectos.

Esta especificidad de la producción de animación hace más difícil el acceso a la industria y la profesionalización de los jóvenes talentos. En el caso de las mujeres el problema se agrava especialmente porque la brecha se inicia ya en los ciclos formativos y, sorprendentemente, ha ido empeorando en los últimos años.

Esto es especialmente preocupante porque la animación es una **industria en constante crecimiento y expansión**. La demanda de entretenimiento de animación sigue creciendo en todas las pantallas (cine, televisión, VOD, streaming, móviles) y en todos los targets, afianzándose como una forma de entretenimiento infantil, pero también familiar y de público adulto. La animación española **ha crecido un 37% en los últimos 4 años**, pasando de 654M de facturación en 2017 a 900M en 2021, de acuerdo con el Informe Diboos 2018<sup>14</sup> y la Guía ICEX 2022<sup>15</sup>.

Observamos que las mujeres no están representadas en igualdad en el presente del audiovisual, pero **lo están mucho menos en el futuro del sector**, pues están mucho más infrarrepresentadas en las profesiones que suponen la **innovación y el futuro** de un sector que es cada vez más tecnológico. En los últimos años, la animación y los efectos especiales han ido copando cada vez más los procesos y presupuestos de producción audiovisual en todos los géneros.

Así, esta preocupante tendencia de desigualdad tiene una **consecuencia exponencial en la ocupación** de todo el sector, pues afecta sobre todo a los puestos que tienen más potencial de crecimiento y que ya generan más ocupación en proporción al total de la industria.

Según el último informe de Diboos, en 2017 la industria de la **animación representaba solamente el 4% del número de empresas** del sector audiovisual, pero, sin embargo, **generaba el 20% del empleo y el 9% de la facturación** total de ese sector, con lo que podemos intuir que el impacto de la brecha de las mujeres en la animación va a ser inmenso en la futura ocupabilidad de las mujeres en todo el sector audiovisual.

---

14] Federación de animación y efectos visuales, Diboos; *Libro blanco. La industria española de la animación y de los efectos visuales* (2018), [https://www.dropbox.com/s/u0tv95260hdrjub/DIBOOS\\_LIBRO%20BLANCO\\_Sep2018.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/u0tv95260hdrjub/DIBOOS_LIBRO%20BLANCO_Sep2018.pdf?dl=0)

15] Icxex, *Who is Who Animation From Spain*, (2022), [https://www.icex.es/estaticos/animationfromspain/documentos/TPN\\_ICEX\\_Animation\\_Digital.pdf](https://www.icex.es/estaticos/animationfromspain/documentos/TPN_ICEX_Animation_Digital.pdf)

Es el caso también de otra industria del entretenimiento puramente innovativa y tecnológica como la industria del **videojuego**, que desde 2009 superó a Hollywood en facturación y continúa creciendo.

En España, el **42% de los jugadores** que jugaban en 2019 eran mujeres según la asociación **AEVI**. Sin embargo, **el porcentaje de trabajadoras** de la industria del videojuego apenas alcanzaba un **28%**, según los datos del libro blanco de la industria del videojuego español de 2020<sup>16</sup>, de la Asociación Española de Empresas Productoras y Desarrolladoras de Videojuegos y Software de Entretenimiento (DEV).

Como en el caso de la producción de animación, en este caso también la **desigualdad** en los puestos no es solo numérica sino también **cualitativa**: pocas mujeres tienen puestos en nivel ejecutivo y, si bien hay profesionales trabajando en el departamento de arte o como productoras, están representadas mayoritariamente en áreas como la comercialización y los recursos humanos.

La constatación de las dificultades específicas de la industria de la animación y de las cifras de desigualdad, tanto en la industria como en los ciclos formativos, exige continuar en el tiempo con este tipo de investigaciones para poder extraer conclusiones fidedignas sobre la evolución de los proyectos de animación desde una perspectiva de género.

Por ello, sin esta investigación sería imposible establecer un estudio riguroso, realista y significativo sobre la evolución de la participación de las mujeres en la animación audiovisual, promoviendo una mayor equidad en el mismo y pudiendo comparar los resultados con otros estudios afines. Nuestra investigación es indispensable para realizar un diagnóstico de la situación, comenzar a plantear soluciones estratégicas para el problema y dar recursos para que otras investigadoras puedan dar los mismos pasos, utilizando una metodología estandarizada que permita un análisis temporal y comparación con otros estudios o sectores.

---

16] Asociación Española de Empresas Productoras y Desarrolladoras de Videojuegos y Software de Entretenimiento DEV, *Libro blanco del Desarrollo Español de Videojuegos* (DEV: 2020), <https://dev.org.es/images/stories/docs/libro%20blanco%20del%20desarrollo%20espanol%20de%20videojuegos%202020.pdf>

## Objetivos de la investigación:

- Identificar la presencia de mujeres en la industria de la animación a partir del análisis de las obras.
- Identificar la presencia de mujeres en las obras de animación receptoras de subvenciones estatales.
- Describir la representación de los personajes femeninos en las obras de animación, determinando la presencia o no de estereotipos de género.
- Determinar a partir de los resultados si existe la desigualdad en la industria de animación española.
- Proponer, si fuera necesario, soluciones o líneas de actuación para combatir la desigualdad en la industria de animación española.
- Subrayar y crear referentes de buenas prácticas para la igualdad e integración.

Nuestros informes MIA han cuantificado la desigualdad en el acceso de las mujeres a las profesiones del audiovisual y en particular de la animación. Es una brecha que el profesorado conoce intuitivamente por su experiencia diaria en las aulas, pero seguramente no somos conscientes del alcance del problema. Nuestra misión desde MIA es dar a conocer y sensibilizar sobre esas cifras, de manera que se visibilice la urgencia de encontrar modos de actuar en niveles tempranos del currículum educativo.

## Visibilización de la brecha STEAM en la formación y ocupación en la industria de la animación

El profesorado es el mejor posicionado para entender en qué punto una adolescente que tiene talento creativo y pasión por la animación decide que es mejor estudiar otra cosa, o habiendo cursado el grado de animación decide buscar un puesto en la industria, pero secundario, descartando la creación, dirección o producción del proyecto.

El primer informe sobre la brecha en la formación STEAM del Ministerio de Educación<sup>17</sup> revela que el problema, lejos de mejorar, **se ha ido**

---

17] Montserrat Grañeras, María Elena Moreno y Noelia Isidoro; *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM, un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España* (Ministerio de Educación y Formación Profesional: 2022), [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=23024](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=23024)

**agravando en los últimos 10 años** y cada vez menos chicas han optado por estudios del audiovisual: pasando de un **37,45% en 2010-11** de inscripciones de alumnas en los grados superiores de estudios audiovisuales a un **32,19% en el año 2019-20** y, en los grados medios, de un **51,13% en 2009-10** a un **22,57% en 2019-20**.

En nuestro caso particular de la animación, el porcentaje de chicas inscritas en el grado de **Animación 3D y Videojuegos** es un chocante **18.91%**, lo que aleja a las mujeres de un sector innovador y de enorme potencial.

Este sesgo tan evidente que afecta a las carreras en animación, videojuegos y FX se explica porque el sector de la animación acumula diferentes aspectos de la brecha formativa y profesional STEAM: la brecha en liderazgo de proyectos creativos, la brecha tecnológica y la brecha digital, siendo la animación una industria totalmente digitalizada y con un factor muy elevado de innovación.

### Planes de actuación para la corrección de la brecha STEAM

Desde la Comisión Europea y desde el Ministerio de Educación se están planteando nuevas iniciativas que buscan implementar planes específicos para reducir la brecha STEAM:

- El Plan España Digital 2025, aprobado por el Gobierno, insiste en que el sistema educativo debe fomentar vocaciones científico-tecnológicas sin abandonar por ello las artes, de modo que supongan un volumen suficiente de personas que cursen estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM) de la forma más paritaria posible.
- El Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027- de la Comisión Europea pretende adaptar la educación y la formación a la era digital y establece los objetivos de mejorar las competencias y capacidades digitales para la transformación digital y de promover la participación de las mujeres en los estudios STEAM.
- La nueva ley de Formación Profesional incluye un plan de orientación que muestre las oportunidades laborales que ofrecen las STEAM.

MIA considera que la superación de la brecha de igualdad en el sector audiovisual es indispensable para el futuro de un sector que tiene un peso específico, no solo en la economía y la creación de empleo de calidad, sino también en los referentes culturales y el sistema de valores de la sociedad. El sector de la animación tiene una especial responsabilidad en este sentido por su importancia en la creación de contenidos infantiles.

No solo los agentes públicos, sino también las empresas y asociaciones del sector, estamos especialmente interpelados a propiciar los cambios y adaptaciones que permitan la integración de la mujer en todos los niveles de la industria y a conseguir que tanto los procesos de producción como los contenidos estén informados por el principio de igualdad e integren las diversas perspectivas de género. Urge implementar sinergias específicas formación-empresa y programas de becas que nos ayuden a alcanzar estos objetivos.

Nuestro **Informe MIA 2021**<sup>18</sup> presentado en la última edición del Festival de cine de San Sebastián, Zinemaldia, ha sacado las siguientes conclusiones:

- Las estudiantes de animación no llegan al mundo laboral: en los cortometrajes de escuelas la representatividad es casi paritaria (42%) pero cuando el cortometraje es profesional su participación cae hasta el 33,7%.
- Los largometrajes de animación están muy lejos de la paridad, con solo un 26,56% de presencia femenina en los equipos y ninguna directora al frente.
- Las mujeres están más representadas en la base de la pirámide jerárquica de cargos en largometrajes de animación, dentro de los cargos dependientes o de refuerzo: coordinaciones, asistencias, cargos junior o ayudantías, llegando a alcanzar una representatividad del 48,48% en el cómputo total de esos roles, muy vinculada a los roles de género.
- El techo de cristal no se rompe, las mujeres solamente alcanzamos el 22,5% de los puestos de liderazgo en series y largometrajes de animación.

---

18] Sara Álvarez, Nerea Cuenca, M<sup>a</sup> Susana García, Maitane Junguitu, Begoña Vicario; *Informe MIA 2021, Mujeres en la Industria de la Animación* (MIA: 2021), [https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME\\_MIA\\_2021.pdf](https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME_MIA_2021.pdf)

- En las series de animación solo un 31,1% son mujeres y únicamente encontramos dos directoras al frente (15,38%)
- Las subvenciones consideran la animación como cine de segunda: solo 8 largometrajes de animación frente a 68 de imagen real.
- La animación apenas recibe el 15% de las ayudas generales a largometraje, teniendo unos costes mucho mayores que la imagen real.
- Las mujeres sólo reciben el 20% de las ayudas generales a largometrajes de animación.

MIA quiere, tanto con sus Informes MIA como con sus programas de formación MIANIMA, impulsar que las mujeres sean más visibles, facilitando la incorporación efectiva del talento femenino al mercado laboral y en una de las disciplinas claves para el futuro, como es la industria de la animación. Todo ello con un doble efecto, no solo de posicionamiento de sus producciones de cara a la industria, sino que dichas mujeres servirán de referente para futuras generaciones, contribuyendo a avanzar hacia una igualdad real.

Desde MIA queremos establecer futuras vías de trabajo que pueden favorecer el cambio de paradigma.

- Facilitar la presencia y visibilidad de las mujeres en el sector y garantizar los contenidos libres de estereotipos, aumentando los referentes femeninos.
- Mayor protagonismo femenino, tanto entre las creadoras y líderes de los proyectos de animación como en las historias contadas por mujeres y con protagonistas femeninos, aplicando los test como el Test de Bechdel, el principio de Pitufina y el Test de Willis.
- Transparencia en las convocatorias de proyectos para la adquisición de derechos y coproducciones, tanto de los largometrajes como de series de animación.
- Queremos que la radiotelevisión pública, así como el resto de canales privados, tengan equipos o departamentos en diversidad, inclusión e igualdad, como los canales británicos BBC y canales privados. Cualquier acción que haga el canal público o privado pasaría por este departamento. Ponemos como ejemplo de trabajo el documento elaborado por el departamento de diversidad de la BBC<sup>19</sup>.

---

19] BBC, *Diversity & Inclusion Plan 2021-2023* (Londres: 2021), <https://www.bbc.com/diversity/documents/bbc-diversity-and-inclusion-plan20-23.pdf>

- Nos gustaría que hubiera porcentajes, cuotas, puntos etc. garantizado la presencia femenina y colectivos históricamente invisibilizados en nuestras televisiones públicas y privadas.
- Generar publicaciones que profundicen en el tema de estudio, la representatividad de las mujeres en el sector de la animación.
- Apuntar vías que contribuyan a un mayor equilibrio de género en la animación.
- Crear referentes que incluyan la integración de la dimensión de género en la investigación sobre animación.
- Subrayar los referentes de buenas prácticas que encontremos en la industria y crear nuevos referentes para la integración.
- Apoyar iniciativas de mentorías y financiación de primeros proyectos de animación de jóvenes talentos.
- Implicar a las televisiones públicas y privadas, plataformas y a grandes empresas del sector en las sinergias formación – empresa, creando programas de becas tanto para los ciclos formativos del currículum educativo oficial, como para formación específica en las técnicas o software de producción de animación más demandadas por la industria.

## Referencias citadas

Álvarez, Sara; Cuenca, Nerea; García, M<sup>a</sup> Susana; Junguitu, Maitane y Vicario, Begoña; *Informe MIA 2021, Mujeres en la Industria de la Animación* (MIA: 2021), [https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME\\_MIA\\_2021.pdf](https://hemen.eus/wp-content/uploads/2021/09/INFORME_MIA_2021.pdf)

Asociación Española de Empresas Productoras y Desarrolladoras de Videojuegos y Software de Entretenimiento DEV, *Libro blanco del Desarrollo Español de Videojuegos* (DEV: 2020), <https://dev.org.es/images/stories/docs/libro%20blanco%20del%20desarrollo%20espanol%20de%20videojuegos%202020.pdf>

BBC, *Diversity & Inclusion Plan 2021-2023*, Londres: 2021, <https://www.bbc.com/diversity/documents/bbc-diversity-and-inclusion-plan20-23.pdf>

Federación de animación y efectos visuales, Diboos; *Libro blanco. La industria española de la animación y de los efectos visuales*, 2018,

[https://www.dropbox.com/s/u0tv95260hdrjub/DIB00S\\_LIBRO%20BLANCO\\_Sep2018.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/u0tv95260hdrjub/DIB00S_LIBRO%20BLANCO_Sep2018.pdf?dl=0)

Grañeras, Montserrat; Moreno, María Elena e Isidoro, Noelia. *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM, un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España*. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022, [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=23024](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=23024)

Icex, *Who is Who Animation From Spain*, 2022, [https://www.icex.es/estaticos/animationfromspain/documentos/TPN\\_ICEX\\_Animation\\_Digital.pdf](https://www.icex.es/estaticos/animationfromspain/documentos/TPN_ICEX_Animation_Digital.pdf)

# CAPÍTULO VIII.

## UNIÓN DE ACTORES Y ACTRICES

**ANAHÍ BEHOLI**

Integrante de la Junta de Gobierno de la Unión de Actores y Actrices

73



Desde la Unión de Actores y Actrices, tenemos datos de igualdad en el sector del periodo 2014 – 2016, de un estudio que hicimos junto a AISGE<sup>20</sup> (Artistas Intérpretes, Sociedad de Gestión) sobre la presencia de las mujeres en el audiovisual español. Estos datos reflejaban lo que todas sabemos, que la presencia de las mujeres es escasa, lo cual es problemático.

El estudio refleja que, a partir de los 35 años, los papeles protagónicos para actrices disminuyen drásticamente, quedando relegadas a papeles secundarios o de reparto. Desde la Unión de Actores, esto se explica porque las mujeres en la ficción dejan de ser objeto de deseo y pasan a ser cuidadoras de los protagonistas masculinos a muy temprana edad, tomando papeles secundarios dentro de las producciones. Asimismo, sobrepasados los cuarenta y cinco años, el número de papeles principales femeninos resulta minoritario, alcanzando tan solo el 28% del total.

Todas nuestras afiliadas, cuando vienen al sindicato, nos cuentan lo mismo. Es un discurso que no cambia desde tiempo atrás. **El rango de vida de una actriz es, sobre todo, de los 18 a los 35 años, y desde los 35 en adelante parece que desaparecemos del plano para contar**

---

20] AISGE y Unión de Actores, *Estudio de la Presencia de Mujeres en TV y Cine 2014-2016* (Madrid: 2017), <https://www.aisge.es/estudio-sobre-la-presencia-de-las-mujeres-en-television-y-cine>

**historias.** Eso es un problema porque no es real. Las mujeres, por cumplir años, no nos desconectamos al cumplir los 35 y nos quedamos en una cápsula. Esto está valorado en el estudio tanto en televisión como en cine. Las estadísticas están ahí y los números son los que son, podéis ver el estudio en nuestra página web [www.uniondeactores.com](http://www.uniondeactores.com).

Por otra parte, quiero hablar de mi propia experiencia, que creo que es la experiencia de muchas compañeras. Cuando tenemos de 18 a 35 años, estamos en una edad apetecible, en una edad deseable en la que parece que podemos contarlo todo: podemos contar que nos violan, que nos maltratan, que nos agreden, podemos ser madres, abuelas... debemos poder abarcar todas las experiencias de vida de una mujer. Y esta no es la realidad. Es decir, evidentemente en esa edad hay madres, pero hay madres también de 40 y de 45 años e incluso de más edad.

En este sentido, **desde la Unión de Actores y Actrices creemos que la industria debería visibilizar a las intérpretes femeninas a partir de los 35 años y dejarnos contar nuestras historias. no solo detrás de las cámaras o de una mesa de escritorio sino delante, siendo actrices.** Porque pedirle a una actriz de 35 años o menos que cuente todo ese rango que os he comentado es, tal vez, interesante para ella a nivel artístico - te puedes decir «soy actriz y puedo con todo» - pero es pobre, porque realmente faltan experiencias de vida. Y aquí es donde las mujeres, a partir de los 35 años, podemos contar otras realidades.

Además, quería hablar también sobre la invisibilidad racial, la invisibilidad de género, la invisibilidad cultural... **Así, es importante hablar de una España que nunca fue solo blanca y que nunca va a ser solo blanca, y reflejarlo en la ficción.** Creo que hay que leer literatura afrodescendiente feminista para seguir cultivándonos y creciendo en el feminismo, como la escritora Chimamanda. Esta escritora nigeriana habla sobre el peligro de la historia única, que es contar que solamente hay una realidad cuando hay infinidad de realidades. Ahora, estamos en el momento de romper los estereotipos y contar esas realidades.

Yo soy afro-española, mi nombre artístico es Anahí Beholí. Me puse ese nombre porque creo que iba con mi perfil y numerológicamente era perfecto, pero yo soy García, soy Anahí García y mi segundo apellido es Kandler, que es alemán. Con esto quiero decir que mi diversidad es muy extensa. No hemos venido a hablar de eso hoy aquí, aunque creo que es importante hablar de esa gente racializada española, que

aún en la ficción seguimos dejando de lado y contando las historias justificando la presencia de las personas racializadas por su origen. En la ficción es un error y un problema porque nos faltan referentes, nos faltan referentes en todos los ámbitos, pero en este en concreto más.

En conclusión, si le sumas esto a que encima eres actriz, pasas de los 35 años y eres racializada y no blanca, el problema es brutal. Y no digamos si tienes un canon de belleza que no encaje con lo que se quiere ver en televisión... el problema es enorme.

**Desde la Unión de Actores y Actrices no solamente entendemos la igualdad entre hombres y mujeres sino la diversidad sexual y de raza, y quería incidir en este aspecto desde mi experiencia personal.**

### Referencias citadas:

AISGE y Unión de Actores, *Estudio de la Presencia de Mujeres en TV y Cine 2014-2016* (Madrid: 2017), <https://www.aisge.es/estudio-sobre-la-presencia-de-las-mujeres-en-television-y-cine>



# CAPÍTULO IX.

## ASOCIACIÓN DE DIRECTORES Y DIRECTORAS DE CINE, ACCIÓN

### AZUCENA DE LA FUENTE

Vocal de la Junta Directiva de ACCIÓN

77



ACCIÓN, la asociación de directores y directoras de cine, es una asociación relativamente joven. Nace en octubre de 2018 para representar al colectivo en la industria cinematográfica y dentro del audiovisual español. Tiene muy pocos años, pero estamos en la segunda legislatura con Juan Vicente Córdoba como presidente.

Damos voz a 200 personas, directores, algunos de ellos bastante reconocidos. En la Junta Directiva somos 5 mujeres y 9 hombres.

La asociación ahora mismo está centrada en el tema del anteproyecto de ley, ha estado en la Ley de Comunicación Audiovisual en el Estatuto del Artista y en el epicentro de todos los encuentros del sector con el ministro. Lo último que ha hecho ACCIÓN ha sido la Guía de directores y directoras para tener un manual, que se va a presentar en San Sebastián.

Yo con 7 años quería ser actriz y con 14 años quería dirigir. Así lo planteé en casa. La respuesta fue negativa, se me negó absolutamente esa posibilidad. No había referentes, no había mujeres que dirigiesen. Yo hacía novillos para ir a la sala de arte y ensayo, al Teatro Zorrilla de Valladolid, y veía algunas películas como las de Liliana Cavani, aunque yo era menor de edad. Me eché un novio de 18 para poder ver las pelícu-

las. Aquello me marcó mucho, porque después siempre quise entrar en la ECAM, la Escuela de Cinematografía y Audiovisual de la Comunidad de Madrid.

En la primera promoción de la ECAM, creo recordar que solo 2 o 3 personas queríamos dirigir. Me hicieron la entrevista y terminaron cogiendo a alguien que era «hija de» alguien de la escuela y el sector. Siempre había muchos obstáculos para dirigir. Esto me llevó a crear mi propia productora en un momento dado, a hacer trabajos contra el abuso sexual, un cortometraje que para mí fue como el *me too* pero en el año 2000, sobre un director de casting que se aprovecha de las actrices. Después hice un cortometraje titulado *Sueño de una mujer despierta* (2003) y estuve unos 3 años de gira por colegios creando conciencia sobre el tema. Volví a hacer otro cortometraje, pero me pasé años buscando distribución sin encontrarla y ya me agoté y me marché a Los Ángeles a seguir siendo actriz.

Lo que quiero decir es que la dificultad para las mujeres directoras es enorme. Hay que hacer mención al tema económico, que me parece fundamental. Las mujeres, que somos incluso más del 50% de la población, pagamos nuestros impuestos. Creo que ya solo por esa razón se nos debería destinar dinero como se hace con los hombres. En cuanto a la visibilidad de la mujer, también considero que en las películas y series de RTVE se cumple con ciertos patrones, como en otras cadenas: las actrices que se ven son mujeres de entre 15 y 35, las demás actrices están detrás de las cortinas como en *Cantando bajo la lluvia*.

Hay que hablar del tema de la autoestima, un problema raíz. Nos tenemos que remontar a la primera mujer que dirigió una película, la realizadora Alice Guy, que en 1896 hizo *El hada de las coles*. Resulta que, viendo sus películas, ella ya había hecho el cambio de roles. El cine empieza a ser el circo, la atracción de feria, ... pero cuando se empiezan a dar cuenta de que es poder, ideología y economía, las mujeres desaparecen. Siempre nos pasa lo mismo y creo, humildemente, que esto tiene relación con nuestra baja autoestima, con sentirnos insuficientes, con el patriarcado obviamente.

Prestemos atención también a los guiones. Está muy bien preguntarse quién escribe las historias, pero también hay que preguntarse ¿quién decide qué historias se cuentan? Es alguien que está en un estatus su-

perior. Y cómo se cuentan. Las palabras tienen energía, cuando se escribe un guion esto tiene que estar también reflejado. Hemos perdido la sutileza, porque las palabras unen y también separan. No es solo un problema de mujeres, además, porque las palabras afectan a la relación que tienen los hombres con las mujeres.

Creo que sería interesante que las historias reflejaran de una forma mucho más fiel la realidad, hacer algo como lo que hizo Meryl Streep en 2015 con el *Writers Lab*: desarrollar la formación y capacitar proyectos para que trabajen directoras y entren personajes de más edad, que reflejen una realidad que no es otra que la que vivimos.



# CAPÍTULO X.

## FÓRUM DE ASOCIACIONES DE GUIONISTAS AUDIOVISUALES, FAGA

**ANA HORMAETXEA**

Vocal de la Junta Directiva de FAGA

81



### Las mujeres en las profesiones del audiovisual

El Fórum de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales (FAGA) es una federación de ámbito estatal que agrupa a cinco de las seis organizaciones profesionales de guionistas en España. Desde su nacimiento en 2007, FAGA es el instrumento del que sus miembros se han dotado para garantizar una defensa eficaz y en nombre propio de los intereses comunes ante sus interlocutores públicos y privados de ámbito estatal y europeo, una única voz. En total, FAGA representa a más de 560 profesionales de guion.

#### **FAGA la constituyen:**

- AGAG / Asociación Sindical Galega de Guionistas.
- EDAV / Escriptors de l'Audiovisual Valencià.
- EHGEPE / Euskal Herriko Gidoigileen Elkarte Professionala.
- GAC-SiGC / Guionistes Associats de Catalunya-Sindicat de Guionistes de Catalunya.
- PREMISA/ Asociación Profesional de Guionistas de Canarias, incorporada en 2021.

La participación de mujeres en el tejido asociativo es relevante: todas las asociaciones y sindicatos que componen FAGA tienen entre un 33% y un 40% de socias.

## Diagnóstico de la situación de las mujeres guionistas en España

El primer estudio completo que se hizo sobre la situación de los guionistas, segregado por sexos, data de 2012. *La escritura de guion en España. Un estudio de la profesión*, editado y publicado por la Fundación Autor, fue una iniciativa de la Fundación Autor y la SGAE, el Sindicato de Guionistas ALMA y el Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales (FAGA), para conocer con detalle el perfil socioeconómico de los guionistas, las características y condiciones laborales de la profesión.

Este estudio concluía que «el guionista profesional en España tiene un perfil claramente masculino, con una proporción de hombres en el colectivo que se sitúa en un 76%. No obstante, las nuevas generaciones de guionistas están incorporando más mujeres que hombres, con lo que existe una tendencia hacia un mayor equilibrio de géneros en el futuro. Esta presencia de las mujeres (un 24% sobre el total) es superior a la registrada en estudios anteriores»<sup>21</sup>.

Efectivamente, los datos que se van a manejar aquí son algo más optimistas, pero, aunque la tendencia es positiva, no podemos perder de vista que aún nos queda mucho camino por recorrer.

En 2020, la Dra. Concepción Cascajosa Virino, de la Universidad Carlos III de Madrid, elaboró un estudio sobre *La creación de ficción televisiva en España*<sup>22</sup> para ALMA Sindicato de Guionistas, que está basado en las series de ficción emitidas en España en las temporadas 2015/16, 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019, del que tomaré prestados algunos datos más.

---

21] Fundación Autor, SGAE, ALMA y FAGA; *La escritura de guion en España, un estudio de la profesión* (Madrid: Editorial SGAE, 2012).

22] Concepción Cascajosa, *La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guion y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor* (Madrid, Universidad Carlos III, 2020), <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/11/sindicato-alma-resumen-estudio-la-creacion-de-ficcion-televisiva-en-espana.pdf>

Para completar algunas de las conclusiones, además, y a falta de un estudio que ofrezca una valoración más detallada y actualizada, para este texto he recogido datos de las series estrenadas en 2021 en las cadenas autonómicas en los que FAGA tiene presencia: *Beti muga*, *Irabazi arte*, *Go!azen*, *Com si for ahir*, *L'última nit del Karaoke*, *Buga Buga*, *Moebius*, *Frederica Monseny*, *Un dia qualsevol*, *Método criminal*, *A lei de Santos*, *Auga Seca*, *Furia*, *Pepy* y *L'Alqueria*.

## Empecemos por el principio

Hace unas semanas recibí un email de un productor, recién salido de una de las escuelas de cine más prestigiosas de España, que andaba buscando quien le escribiera un guion que ya tenía en mente. Tras presentarse, decía:

*«Aunque no tenemos mucho presupuesto, nos encantaría contar con una visión femenina para narrar esta historia, ya que se trata de un drama familiar.»*

Esta frase resume de forma involuntaria algunos de los grandes problemas que sufren las mujeres guionistas, así que vamos a desglosarla en tres puntos:

### 1. «Aunque no tenemos mucho presupuesto»

Si analizamos la presencia de mujeres guionista en las 15 series estrenadas en 2021 por cadenas autonómicas en los que FAGA tiene presencia (Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma Vasca, Cataluña, Galicia y Canarias), podemos extraer los siguientes datos:

- Un 40% de los guionistas de ficción en series autonómicas son mujeres.
- Solo el 26% son jefas de equipo.
- En cuatro series sólo había guionistas hombres (26'6%).
- En solo una de las series había sólo guionistas mujeres (6'67%).

Ese 40% podría llevarnos a una falsa ilusión de igualdad, pero un vistazo más detallado nos hace percatarnos de que todavía siguen siendo insufi-

cientes las jefas de equipo y las series creadas por mujeres. Aun así, los datos no son especialmente malos comparados con las cifras generales del sector.

Porque, si en lugar de tomar como universo las series autonómicas, vamos a uno mayor (las series estrenadas en España), gracias al estudio mencionado elaborado por la Universidad Carlos III para ALMA nos encontramos con unas cifras aún menos equitativas:

- Un 36% de las guionistas de ficción son mujeres.
- Solo el 23% son coordinadoras.
- El 42% de las series diarias (de 7 en total) están formadas solo por guionistas hombres.
- Sólo en un 5% de las series el equipo de guion es exclusivamente femenino.

En todo caso, y aquí viene lo importante, hay que señalar que una serie autonómica suele tener un presupuesto por capítulo de entre 90.000 y 150.000 euros. Una cifra más que modesta si se compara con los 500.000 o 600.000 euros por capítulo de las series estatales.

El dato es aún más preocupante si tomamos como referencia las series que llamaremos «super premium», con más de 1 millón de euros de presupuesto por capítulo, en los que la presencia de mujeres guionistas es casi anecdótica.

Esta realidad en las ficciones televisivas viene a confirmar los datos recogidos por los sucesivos informes CIMA sobre la presencia de mujeres guionistas en largometrajes: a mayor presupuesto, menor es la presencia de mujeres guionistas.

En consecuencia, las retribuciones económicas recibidas por las mujeres guionistas son inferiores. Quizá no en puestos de similares características (no contamos con ese dato, aunque el estudio cualitativo de la Universidad Carlos III apunta a que podría serlo) pero sí a nivel general, ya que, al trabajar en producciones más baratas, el presupuesto asignado a guion es también menor.

Sin embargo, siendo el presupuestario uno de los temas más fáciles de detectar a nivel cuantitativo, no es la única circunstancia que nos preocupa sobre la situación de las mujeres guionistas.

## ***2. «Nos encantaría contar con una visión femenina para narrar esta historia»***

Me gustaría saber si alguna vez a un guionista hombre le han pedido una «visión masculina» sobre un proyecto, aunque me temo que

una buena parte de la población sigue considerando que lo masculino es universal, y lo femenino solo nos representa a nosotras. Y esto es así en el lenguaje, en el arte y en todos los sustratos sociales, políticos y económicos, hasta en el hecho de considerar a las mujeres como nicho de mercado.

Tiene gracia que se nos considere un nicho de mercado, ya que no solo somos la mitad de la población, sino que tomamos el 70% de las decisiones de compra a nivel mundial. Los datos, ofrecidos por el Banco Mundial, provienen del Boston Consulting Group y de Harvard Business Review. Si las mujeres deciden las compras globales de productos de consumo, vacaciones, tecnología, educación y ocio, no es descabellado pensar que son también quienes deciden qué ver y qué plataformas se contratan.

Las mujeres no somos un nicho. Somos el mercado. Y quizá poner a más mujeres al frente de los contenidos que vamos a contratar y elegir otras mujeres, no solo sea algo más justo, sino también más rentable.

Sin embargo, continuamos con un modelo en el que lo masculino es norma y lo femenino excepción. El «principio de Pitufina» que vemos dentro de la pantalla se gesta desde fuera, seleccionando a quien crea el contenido.

Sólo a modo de ejemplo, nadie considera noticia que dos hombres escriban una serie que dirige un tercero, sobre el cómic escrito por un cuarto hombre. Es una serie para todos los públicos, no hay problema. ¿Seguiría siendo considerada igual si estuviera creada por cuatro mujeres? ¿o llevaría añadida una etiqueta?

Y ahora vamos un paso más allá. ¿Y si una serie de terror fuera escrita exclusivamente por mujeres? Más concretamente por seis mujeres. Probablemente se hablaría de un nuevo «terror femenino». ¿Por qué nadie considera «terror masculino» una serie de terror que está escrita exclusivamente por hombres?

### **3. «Ya que se trata de un drama familiar»**

Ya que el email iba dirigido a mí, van a permitirme que dé algunos datos personales. Llevo 16 años escribiendo programas y ficción. He escrito comedia, aventuras, thriller, y hasta cinco temporadas de una serie musical. Mi única relación con el drama familiar es cuando toca limpieza general en casa.

Entonces, ¿por qué alguien que quiere producir un drama familiar me escribe interesándose por mi trabajo? Por mucho que repaso mi CV, solo hay algo que me capacita como escritora de dramas familiares: mi género.

Sigue habiendo más mujeres escribiendo ficciones más vinculadas a dramas y a contenido infantil que a terror, thriller, fantástico, etc. ¿Por qué? ¿Hay algún tipo de sesgo cognitivo en la elección de temas e intereses? ¿es cuestión de tradición? ¿de presupuesto?

Sea por la razón que sea, ni estamos ni se nos espera.

Es cierto que a nivel europeo tenemos ejemplos notables de guionistas de thriller, fantástico y terror, pero es curioso que muchas de esas guionistas son también directoras independientes. Hablamos de Julia Ducournau (*Titane, Raw*), Claire Denis (*High Life*) y Jennifer Kent (*Babadook, The Nightingale*), por poner sólo algunos ejemplos.

Una vez más, nos encontramos vinculadas al concepto de «autoría», que no es malo per se, pero solo representa a parte de la industria. Se echa de menos la presencia de mujeres que «solo» escriban películas y series de género, e incluso que lo hagan por encargo.

## Conclusiones y propuestas

Los guionistas somos el I+D de la industria audiovisual. Proponemos temas, narrativas, universos y visiones más o menos particulares. El guion es un elemento especialmente sensible a nivel social, cultural y político: como creadores de contenido, marcamos tendencias y valores y no nos podemos permitir el lujo de dejar fuera, en puestos de poca responsabilidad y bajo presupuesto, a la mitad de la población.

Necesitamos historias contadas por mujeres y protagonizadas por personas diversas. También por mujeres mayores de 40 años, racializadas, con diversidades funcionales... y todo ello sin que su trama gire necesariamente sobre esa circunstancia.

Queremos hacer series y películas independientes y autorales como las que han ganado recientemente los festivales internacionales, pero también productos de entretenimiento, abarcar todos los géneros, e incluso permitirnos hacer películas y series fallidas.

Algunas medidas que se han estado implementando en los últimos años han tenido muy buenos resultados. Sirva como ejemplo la última convocatoria de las Ayudas para escritura de guion del Gobierno Vasco. El Gobierno Vasco otorga anualmente 8 ayudas de escritura de guion de

largometraje cinematográfico. Desde hace algunos años, la normativa garantiza que al menos 3 de esas ayudas vayan dirigidas a mujeres, lo que ha hecho que cada año más mujeres hayan presentado propuestas. Este año se han otorgado cinco ayudas a mujeres, obviamente sin necesidad de aplicar ninguna cuota. Ese es el objetivo.

Sin embargo, la sensación general es que otras medidas no han sido tan eficaces como se esperaba, y el progreso se ha estancado. Por eso es necesario seguir buscando soluciones creativas que consigan superar las barreras (sean techos de cristal o de hormigón) que nos han impuesto.

Sirvan como ejemplo algunas propuestas que complementan a las demandadas por otras ponentes de esta jornada.

### **A las instituciones públicas:**

- Promoción de medidas que favorezcan la diversidad lingüística, sexual, social, cultural y funcional.
- Promoción de medidas que favorezcan la conciliación familiar.
- Recuperación de las ayudas de escritura de guion, fundamental para que las mujeres puedan escribir con libertad.
- Mantenimiento de cuotas y sistemas de bonificaciones de puntos que animen y promuevan a las creadoras.
- Elaboración y apoyo de estudios cuantitativos y cualitativos sobre la situación real de las mujeres en el sector para establecer líneas de actuación eficaces.
- Vigilancia y seguimiento de los casos de acoso y discriminación laboral, en un sector particularmente sensible debido a su reducido tamaño.

### **A RTVE:**

- Apoyo a producciones audiovisuales con variedad de géneros creadas, coordinadas y producidas por mujeres.
- Apoyo a producciones audiovisuales protagonizadas por mujeres diversas de todas las edades y culturas.
- Apertura de una vía de interlocución directa entre las autoras y los departamentos de selección de contenido, ya que muchos de los proyectos creados por mujeres no llegan a ser presentados.

Por último, me gustaría hacer una propuesta general para los y las profesionales del sector. Tenemos que apoyarnos y estar atentos no solo a posibles casos de acoso y discriminación laboral, sino también a las

inseguridades y miedos que sufren muchas creadoras. Recordemos que el miedo es algo aprendido, y que las mujeres sufren el síndrome del impostor en un porcentaje mucho mayor a los hombres debido a su alto nivel de autoexigencia.

Es responsabilidad de todos y todas colaborar para vivir en una situación cada vez más igualitaria y establecer climas de trabajo que complementen las medidas de los organismos y las instituciones.

### Referencias citadas:

Cascajosa, Concepción; *La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guion y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor* (Madrid, Universidad Carlos III, 2020), <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/11/sindicato-alma-resumen-estudio-la-creacion-de-ficcion-televisiva-en-espana.pdf>

Fundación Autor, SGAE, ALMA y FAGA; *La escritura de guion en España, un estudio de la profesión* (Madrid: Editorial SGAE, 2012).

# CAPÍTULO XI.

## SINDICATO DE GUIONISTAS DE ESPAÑA, ALMA

«¿La era de las mujeres guionistas?»

**ALBA LUCÍO**

Vicepresidenta de ALMA Guionistas

Que la situación de las guionistas en nuestro país ha mejorado en los últimos años es un hecho. Cuando me incorporé a mi primera serie hace una década, las mujeres éramos minoría en el equipo de guion. Había sido así siempre. En equipos de seis, ocho y hasta diez guionistas podía haber una mujer, dos como mucho. Y estaba tan normalizado que ni siquiera se hablaba de ello. Nadie se preguntaba demasiado (o con la voz demasiado alta) dónde estaban el resto de mujeres guionistas, ¿es que no había más en España? Ni por qué parecían estar destinadas a escribir las tramas amorosas, por qué no se atrevían a decir lo que pensaban en las reuniones o por qué, si lo hacían, eran tachadas de problemáticas. A veces tenían que reír chistes incómodos para ser «uno más». Otras, les decían que no eran tan graciosas como ellos, como si el humor estuviese en los cromosomas. Y mientras tanto, hacían malabares para conciliar la vida familiar, intentando encajar en equipos en los que no existían los horarios, con jornadas que se alargaban hasta bien entrada la noche o que invadían el fin de semana. Pregúntale a una de ellas, aquellas guionistas que llevan quince, veinte, treinta años o más moviéndose en arenas movedizas. Si tienes la confianza suficiente te contarán todo tipo de situaciones injustas, machistas o rocambolescas.

Pero he empezado el texto diciendo que la situación de las guionistas ha cambiado para bien y así lo creo. La cuarta ola feminista nos ha hecho abrir los ojos y alzar nuestras voces. En televisión, series como *Girls* (Lena Dunham), *Fleabag* (Phoebe Waller-Bridge), *I May Destroy You* (Michaela Coel) o *Vida Perfecta* (Leticia Dolera) han inaugurado una nueva etapa liderada por showrunners mujeres con muy variados puntos de vista y mucho que contar. Una etapa en la que las voces autorales femeninas se escuchan con interés y son demandadas por público y cadenas. En cine, basta con ver el palmarés de los principales festivales y premios para observar el talento y la fuerza con la que irrumpen las mujeres en cuanto se les da espacio: Julia Ducournau, Chloé Zhao, Emerald Fennell, Pilar Palomero, Carla Simón...

Sin duda, las guionistas gozamos de una mayor visibilidad estos días y eso permite no sólo que trabajemos más, también que podamos hablar con mayor libertad de nuestra situación laboral pasada, presente y futura. Porque, no nos engañemos, no es oro todo lo que reluce, por mucho que brillen los éxitos de esas talentosas autoras. Al margen de los artículos en los que se habla de «la era de las creadoras»; fuera de esas mesas redondas en las que las profesionales lanzamos proclamas al viento; lejos de los sindicatos que peleamos por la igualdad... Nos queda mucho camino por recorrer y basta con acudir a los datos para comprobarlo.

Según el Informe CIMA 2020<sup>23</sup>, que analiza las películas estrenadas en el año 2020 en España, el porcentaje de mujeres guionistas es del 26%. Y el estudio *Estereotipos, Roles y Relaciones de Género en Series de Televisión de Producción Nacional: Un Análisis Sociológico*<sup>24</sup>, realizado también por CIMA, que analiza las series más vistas en España en los años 2018 – 2019, refleja que las guionistas mujeres son el 35,4% de los equipos de guion. Aunque el dato en televisión es mejor que en cine, está lejos de la paridad.

---

23] Sara Cuenca, Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español (CIMA, ICAA: 2020), <https://cimamujeres-cineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>

24] Fátima Arranz, *Estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2020), [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos\\_rols\\_y\\_relaciones\\_de\\_genero\\_Series\\_TV2020.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos_rols_y_relaciones_de_genero_Series_TV2020.pdf)

Hay quien podría sentirse tentado de argumentar que, si no alcanzamos la paridad en los equipos de guion (y en esta industria en general), tal vez sea porque las mujeres no tenemos interés en dedicarnos a esto. Los datos del Ministerio de Universidades indican lo contrario. En el curso 2019/2020 el porcentaje de mujeres graduadas en estudios audiovisuales en toda España fue del 53,2%. Los datos de los últimos años se mueven entre el 53% y el 54%. Así que sí, las mujeres nos formamos para trabajar en esta industria, tanto o más que ellos. Además, es lógico pensar que, con el aumento de la visibilidad de las guionistas, aún más mujeres querrán dedicarse a la escritura audiovisual.

En las escuelas y másteres de guion se puede observar una paridad absoluta, siempre y cuando la dirección de los centros de estudios tenga la voluntad de conseguirla, claro. En el curso 2021/2022 del Máster de Formación Permanente en Guion de Cine y Televisión de la Universidad Carlos III de Madrid y ALMA se matricularon un 50% de mujeres. Pero en los másteres y las escuelas de guion no basta con buscar la paridad en el número de estudiantes, también debe reflejarse en los docentes y tutores. No sólo para que las estudiantes tengan referentes, también para que, poco a poco, modernicemos la industria desde la enseñanza. Los guionistas sabemos lo importante que es el subtexto y a una estudiante de guion que apenas tiene profesoras se le está lanzando un mensaje muy claro: esto no es para vosotras, vuestro espacio será siempre menor.

La igualdad es una cadena en la que cada eslabón cuenta. Pongamos que conseguimos que cada año salgan al mercado de trabajo el mismo número de guionistas mujeres que hombres. Ellas aún tendrían problemas para llegar a los equipos de guion, puesto que el acceso a dichos puestos sigue siendo desigual. El estudio del Sindicato de Guionistas ALMA, *La creación de ficción televisiva en España*<sup>25</sup>, que analiza las series emitidas en España entre los años 2015 a 2019, recoge que la principal vía de acceso de las mujeres guionistas a una serie es a través de una prueba de guion. Un 50% de ellas consiguieron trabajo de esa manera, frente al 36,2% de los hombres. Con la llegada de las

---

25] Concepción Cascajosa, *La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guion y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor* (Madrid, Universidad Carlos III, 2020), <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/11/sindicato-alma-resumen-estudio-la-creacion-de-ficcion-televisiva-en-espana.pdf>

plataformas, las series han reducido el número de capítulos y se han aumentado los plazos de desarrollo, lo que ha influido directamente en el tamaño de los equipos de guion. Las series cada vez se escriben con menos guionistas y las pruebas de guion, que venían siendo escasas los últimos diez años, casi han desaparecido. Esto, sin duda, influye negativamente en las mujeres guionistas, que ven su principal vía de acceso cerrada.

Es posible que el aumento de nuestra visibilidad compense el hecho de que haya menos pruebas de guion. Los productores, las cadenas, los directores... nos llaman más los últimos años para ofrecernos trabajo. Pero si nuestro acceso al mercado laboral se basa en nuestra red de contactos o experiencia previa, puede darse el caso de que haya guionistas mujeres muy solicitadas, compaginando varios proyectos y aprovechando el momento (cómo no hacerlo) para impulsar sus carreras, frente a otras, menos experimentadas o peor posicionadas, que, paradójicamente, tienen menos oportunidades hoy que ayer.

Este hecho, el de que la visibilidad de los guionistas y el auge del showrunner beneficia más a aquellos que ya tienen una carrera consolidada y ofrece pocas oportunidades para los noveles, es algo que afecta a hombres y a mujeres, con el añadido de que nosotras cargamos, además, con otras desigualdades. Por eso, aquellas personas que tengan la oportunidad de formar un equipo de guionistas (coordinación de guion, producción ejecutiva, cadenas y plataformas...) deberían asumir un compromiso recuperando las pruebas de guion. Y mientras sigamos siendo minoría en los equipos, deberían, en general, contratar a más mujeres guionistas con perfiles variados.

Quienes nos dedicamos a contar historias tenemos una responsabilidad social, la asumamos o no. Una serie, una película, un programa de televisión... Son obras que llegan a millones de personas. Lo que contamos y lo que dejamos fuera, el enfoque de un tema, las características de los personajes, el humor... Nos cuentan como sociedad, calan en los espectadores. El audiovisual, como medio de comunicación, influye en la realidad y viceversa. Por eso es importante aumentar el número de mujeres guionistas, pero también producir más series creadas por mujeres, contratar a más productoras ejecutivas y a mujeres en puestos de responsabilidad en cadenas y plataformas... Porque quien decide qué se cuenta y cómo es quien tiene la mayor responsabilidad y el mayor poder. Y, lamentablemente, a esos puestos de toma de decisiones y de libertad creativa y prestigio profesional no estamos llegando.

En el estudio citado, *La creación de ficción televisiva en España*, se revela la escasa presencia de creadoras de televisión. De todas las series emitidas en los años 2015 a 2019, tan sólo un 5,2% fueron creadas por mujeres en solitario. El 64% de las series no tuvieron ninguna mujer en la creación, así que estamos ante «la era de las creadoras» sin creadoras. Un misterio que podría resolverse si las productoras y cadenas se propusieran de verdad producir más series creadas por mujeres. Y, de paso, vigilaran que los créditos de creación realmente reflejen el trabajo realizado, porque es posible que haya series creadas por mujeres que no se estén acreditando correctamente. Para evitar posibles situaciones injustas, recomendamos a las productoras, cadenas y plataformas seguir el *Sistema de créditos para guiones de ficción y entretenimiento de obras audiovisuales en España*<sup>26</sup>, elaborado por el Sindicato de guionistas ALMA. Dicho sistema indica que, para tener el crédito de creación de una serie, se debe haber escrito la biblia y, al menos, un 30% del guion del episodio piloto; quedando excluidas del título de creación las «ideas, notas, sugerencias, informes, supervisiones u opiniones sobre el trabajo de escritura».

Las guionistas estamos en una posición de desventaja respecto a nuestros compañeros masculinos, como indican los datos ya comentados. Somos minoría y nos cuesta ocupar puestos de responsabilidad. Tenemos menos poder y, por tanto, somos más susceptibles de sufrir abusos. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España*, un 29,5% de las mujeres guionistas reconoce haber presenciado situaciones de acoso o discriminación y un 45,5% haberlas sufrido. Es decir, tres de cada cuatro mujeres guionistas han presenciado o sufrido acoso/discriminación laboral. Y esa es la pescadilla que se muerde la cola, porque si a una guionista mujer se le discrimina y no se le otorga el reconocimiento de su trabajo, seguirá teniendo poco poder y poca visibilidad y continuará sufriendo discriminación y teniendo que aceptar concesiones e injusticias en el futuro. Hay que romper ese círculo perverso.

Volviendo a los puestos de responsabilidad creativa, la coordinación de guion es otro de ellos y quienes ostentan este cargo suelen tener la capacidad de formar equipo. Los datos sobre presencia de mujeres son ligeramente mejores que los de la creación, pero están muy lejos de lo

---

26] ALMA, *Sistema de créditos para guiones de ficción y entretenimiento de obras audiovisuales en España* (Madrid: 2019), <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/01/sistema-de-creditos-para-guiones-de-ficcion-y-entretenimiento.pdf>

deseado. En las 91 series (83 semanales y 9 diarias) emitidas entre 2015 y 2019 y analizadas en el estudio *La creación de ficción televisiva en España*, tan solo un 22,5% de mujeres fueron acreditadas como coordinadoras de guion.

Este, el de las mujeres creadoras y con responsabilidad en los proyectos, es otro de los grandes eslabones de la cadena de la igualdad. Porque, si no hay series creadas por mujeres, hay menos referentes femeninos para las futuras guionistas. Si no incorporamos a más mujeres que puedan aportar distintos puntos de vista, la ficción será menos variada, menos competitiva y tenderá más a perpetuar estereotipos femeninos y a repetir fórmulas del pasado. Por no hablar de la contratación de mujeres guionistas. Las creadoras y coordinadoras de guion tenderán en mayor medida que los hombres, de forma natural, a incorporar a más mujeres a los equipos, y eso, a la larga, mejorará los datos de paridad.

Porque sólo será de verdad nuestra era si los datos mejoran, las medidas aumentan y se normaliza nuestra posición en la industria. No podemos ser una moda, un activo pasajero, una campaña de marketing. Queremos estabilidad. Queremos trabajar y hacerlo con los mismos derechos y oportunidades que tienen nuestros compañeros. Desde ALMA pedimos al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales que recupere las ayudas a la elaboración de guiones eliminadas en el año 2011 y que incorpore perspectiva de género en ellas. Porque dichas ayudas son una buena forma de garantizar que las mujeres guionistas podamos contar nuestras historias sin filtro y mostrar nuestro talento abiertamente.

Construir una ficción más igualitaria y mejorar la situación laboral de las guionistas es uno de los objetivos de ALMA y debería serlo de todas aquellas asociaciones profesionales, instituciones, productoras, cadenas y plataformas que operan en nuestro país. Y, por supuesto, creemos que la Corporación de Radio Televisión Española tiene la posibilidad de mejorar la igualdad con objetivos como los siguientes:

- Aumentar el número de mujeres guionistas, creadoras de series y coordinadoras de guion hasta conseguir la paridad.
- Aumentar el número de mujeres guionistas y productoras ejecutivas de las películas en las que participa, procurando garantizar que dichos largometrajes respondan a géneros cinematográficos y presupuestos variados.

- Vigilar los créditos, tanto de series como de películas, para garantizar que responden a la realidad y evitar posibles fraudes o situaciones injustas.
- Y, por último, exigir a las productoras con las que trabaja medidas para la conciliación familiar, planes de actuación en situaciones de acoso o discriminación por razón de género y revisión de salarios.

Desde ALMA seguiremos trabajando para que llegue el día en que sea, de verdad, la era de las mujeres guionistas.

## Referencias citadas

ALMA, *Sistema de créditos para guiones de ficción y entretenimiento de obras audiovisuales en España*, 2019, <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/01/sistema-de-creditos-para-guiones-de-ficcion-y-entretenimiento.pdf>

Arranz, Fátima; *Estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico*. Universidad Complutense de Madrid, 2020, [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos\\_rol\\_y\\_relaciones\\_de\\_genero\\_Series\\_TV2020.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos_rol_y_relaciones_de_genero_Series_TV2020.pdf)

Casajosa, Concepción; *La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guion y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor* (Madrid, Universidad Carlos III, 2020), <https://www.sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/11/sindicato-alma-resumen-estudio-la-creacion-de-ficcion-televisiva-en-espana.pdf>

Cuenca, Sara; *Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*, 2020, <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>



## CAPÍTULO XII.

# ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTORAS Y DIRECTORES DE FOTOGRAFÍA, AEC

**LARA VILANOVA**

Socia de la AEC

97



La Asociación Española de Directoras y Directores de Fotografía (AEC) se fundó en el año 1993 con el objetivo de representar y desarrollar el sector de los directores de fotografía como autores de fotografía cinematográfica y también audiovisual. Ahora mismo cuenta con 140 miembros activos de los que solo 16 son directoras.

Hay de hecho un colectivo llamado Directoras de Fotografía, al que de momento solo pertenecemos 31 mujeres y en el que estamos buscando que se apunten todas por una sencilla razón, porque muchas veces cuando se habla de directoras de fotografía, se dice que no hay. Esta es nuestra reivindicación, terminar con la invisibilización y que se nos vea. Somos tan artistas, tan técnicas, tan buenas como todos. Cuantas más oportunidades tengamos de darnos a conocer, mejor.

Curiosamente, Teresa Medina fue la primera mujer en ocupar la presidencia de la AEC en el año 2018. Imaginad lo que costó ver a una mujer llegar hasta la presidenta de la asociación, a la vez, además, que una vicepresidenta que también asumió las riendas, Nuria Roldós.

Yo soy la más joven, de las últimas que ha entrado en la AEC, y sé que lo que tengo detrás es toda una historia de luchadoras. Considero

que para mí sí que hay referentes: las tengo, las comento en las escuelas, hablo de ellas constantemente, ... De eso va todo esto, de que hagamos piña, de que toda nuestra actividad y nuestras voces sean complementarias. Intentemos siempre hablar unas de las otras y colaborar.

La desigualdad de género sigue presente en esta industria, sin embargo, considero que podemos mantener una actitud positiva por todo el esfuerzo que hacen diferentes instituciones para visibilizar esta problemática, ya que varios departamentos sí se representan en paridad. Si cogemos como referencia las producciones presentadas en los Goya de 2022, el panorama es alentador para el departamento de dirección. Esto es positivo. Cuando ellas dirigen, suelen tender a acompañarse de un equipo paritario, hasta muchas se animan a que todas las jefas de departamento sean mujeres. Un 25% de las películas presentadas a mejor ficción han estado dirigidas por mujeres y 2 de 5 consiguieron la nominación. Unos datos que reflejan un cambio positivo respecto a 2020, cuando el porcentaje analizado por CIMA<sup>27</sup> cifraba en un 12% la presencia de directoras.

Pero no todos los departamentos gozan de tanta suerte. En lo que al departamento de fotografía se refiere, solo 6 películas de las 68 presentadas este año estaban fotografiadas por mujeres. En el caso del documental, las fotografías tienen una presencia mucho mayor, mucho más significativa: un 15%. Aun así, es un porcentaje que está muy lejos de la paridad y la presencia de mujeres técnicas en la fotografía ha disminuido hasta casi la mitad, acercándose a la situación que teníamos en el año 2017, de acuerdo con los análisis de CIMA<sup>28</sup>.

En 2018, lo que hicieron Teresa Medina y Nuria Roldós fue, en primer lugar, cambiar el nombre. Pasamos de ser Directores de Fotografía a ser Directoras y directores de Fotografía. Logramos tener una presencia mayor en IMAGO, con la actividad y vinculación de Raquel Fernández en el departamento «Diversity and Inclusion»; también estar más presentes

---

27] Sara Cuenca, *Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español* (CIMA, ICAA: 2020), <https://cimamujeres-cineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>

28] Sara Cuenca, *Informe CIMA 2017, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español* (CIMA, ICAA: 2017), <https://cimamujeres-cineastas.es/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-ANUAL-CIMA-2017-4.pdf>

en Europa y en las universidades. Procuramos tener charlas con diferentes asociaciones, intentando que haya una presencia muy importante de mujeres.

Creo personalmente que hay una mayoría de historias contadas desde la mirada masculina en todos los géneros, incluso en la animación. Me sorprende cómo a directoras como Kathryn Bigelow, de cine de acción puro, se le considera atípica y se destaque su singularidad por dirigir un género dominado por hombres. Hay muchas directoras que han sido valientes y se les ha marginado por serlo, por lo que trabajan más en el extranjero que en España. Allí tenemos nuestro papel, tenemos que ayudarnos unas a otras.

Tenemos la sabiduría, fuerza y el cuerpo para hacer nuestro trabajo. Es frecuente escuchar a compañeras contar cómo les cuestionan su fuerza para aguantar la cámara. Eso no puede pasar.

Nos vienen, además, tiempos difíciles. Viene una entrada del videojuego muy bestia en el cine, un asunto súper masculinizado. En 7 años lo tenemos aquí y necesitamos crear departamentos de igualdad y estar preparadas.

## Referencias citadas

Cuenca, Sara; *Informe CIMA 2017, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español, 2017*, <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-ANUAL-CIMA-2017-4.pdf>

Cuenca, Sara; *Informe CIMA 2020, la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español, 2020*, <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2021/06/informe-cima-2020.pdf>



## CAPÍTULO XIII.

# RED ABIERTA DE MUJERES PROFESIONALES DEL AUDIOVISUAL, PLATAFORMA RAMPA Y FESTIVAL CINE POR MUJERES

«Enemigos visibles e invisibles de las mujeres»

**CARLOTA ÁLVAREZ BASSO**

Co-fundadora del Festival Internacional de Cine hecho por Mujeres y de RAMPA

Los dos últimos años han sido muy favorables para el cine dirigido por mujeres. En 2021 y 2022, los grandes galardones de los más importantes festivales internacionales y nacionales han recaído en directoras.

En los Oscar de 2022, la Mejor película fue para *CODA*, de Sian Heder, y la Mejor dirección para *El poder del Perro* de Jane Campion. En los Oscar 2021, los premios de Mejor dirección y Mejor Película fueron para *Nomadland*, de Chloé Zhao. *Coda* arrasó también en el Festival de Sundance de 2021. *Titane*, de Julia Durconau, lo hizo en el Festival de Cannes 2021: *El acontecimiento*, de Audrey Diwan, ganó el León de Oro en el Festival de Venecia 2021; y *Blue Moon*, de Alina Grigore, se llevó la Concha de Oro a Mejor Película en el Festival de San Sebastián 2021.

En España en 2021, *Las niñas*, de Pilar Palomero, hizo triplete en los Goya cuando recibió tres premios: Goya a la Mejor Película, a la Mejor Dirección Novel y al Mejor Guion Original. En los Goya 2022, la película *Libertad*, de Clara Roquet, recibió dos premios: Goya a la Mejor Dirección Novel y al Mejor Guion Original.

De hecho, desde 2018, cuando Carla Simón recibió el Goya a la Mejor Dirección Novel por *Verano 1993*, este galardón ha sido otorgado de continuo a directoras jóvenes en las últimas 5 ediciones: Carla Simón, Arantxa Echevarría, Belén Funes y Pilar Palomero y Clara Roquet.

Además, debemos celebrar el Oso de Oro de la Berlinale que Carla Simón ha ganado, 39 ediciones después de que, en 1983, Mario Camus ganara con *La colmena*. *Alcarràs* ha hecho historia en el cine español.

Estos premios y reconocimientos, sumados al apoyo de la crítica y del público, son indispensables para construir referentes femeninos que ayudan a ganar visibilidad y son una palanca para las profesionales. Además, son muy necesarios para las jóvenes, las creadoras y la ciudadanía, pero, sobre todo, para la industria y los políticos.

Sin embargo, no podemos dormirnos en los laureles. A pesar del buen viento, las desigualdades persisten. A las barreras y prohibiciones históricas, materiales, sociales, económicas y políticas, que son producto de una dominación masculina secular, estructural y omnipresente, de la cual, a su vez, se derivan unos valores patriarcales y androcéntricos asentados sobre unas bases capitalistas, coloniales y heteropatriarcales, hay que añadir otras murallas inmateriales a las que, afortunadamente, hoy en día ya ponemos nombre. Porque lo que no tiene nombre, no existe.

Es la llamada *slow violence* (violencia lenta), menos visible pero demoledora y persistente en el tiempo: techo de cristal; brecha salarial; clichés de género; dificultades de conciliación; nula o escasa corresponsabilidad; o las terribles «brechas de autoridad», que permiten a los hombres interrumpir constantemente el discurso de las mujeres o ignorarlas, porque consideran que es menos importante o que carece de interés (*manterrupting*), o esa tendencia a que nos expliquen los temas de manera condescendiente y paternalista (*mansplaining*).

Estos muros de hormigón han provocado que, a día de hoy, haya una dramática falta de referentes femeninos en todos los ámbitos y en toda la cultura occidental. Esto es realmente peligroso, no solo por la ausencia de figuras inspiradoras, sino porque las creadoras, las científicas o las escritoras no han sido olvidadas por un despiste o por una acción inconsciente, sino por un cúmulo de acciones más o menos premeditadas. Las mujeres han sido borradas del canon por aquellos que lo determinan y definen: los historiadores y críticos. Este silenciamiento deliberado

es el que denuncia el excelente documental *Lost Women - From Impressionism to Abstraction*, dirigido por la alemana Susanne Radelhof que se va a proyectar en el Museo Thyssen Bormemisza, que fue parte de la programación de la V edición del Festival Cine por Mujeres, en octubre del 2022. En él, sus autoras demuestran que son muchas mujeres las que han estado presentes en la historia del arte, han iniciado nuevas tendencias artísticas, han participado en relevantes encuentros del momento, han tenido éxito comercial y, en vida, han contado con el mismo reconocimiento que sus contemporáneos masculinos. Tristemente, de poco les ha valido: no han sido incluidas en los libros de Historia del Arte, con mayúsculas, y por ello, ni sus nombres, ni sus obras, ni su legado se conocen. Jane Gaines, fundadora del Women Film Pioneer Project de la Universidad de Columbia, está recuperando la historia y los nombres de las pioneras del cine y presentó su plataforma de investigación en Filmoteca Española en el marco de la V edición del festival.

103

A estas segundas barreras de obstáculos, visibles y cuantificables, que tienen destructivos efectos en la esfera pública, hay que añadir otros que también tienen consecuencias en la vida privada. Son impedimentos invisibles o demonios propios muy difíciles de identificar y derribar porque, precisamente, son incorpóreos, difusos, escurridizos y no se pueden medir, ni social, ni institucionalmente.

Porque nuestra sociedad y nuestro inconsciente son producto de los mencionados valores del patriarcado, apuntalados sobre una educación secular machista. Y esta realidad ha tenido, y sigue teniendo, unos efectos devastadores y concretos en todos los ámbitos y escalas sociales.

Son los «sesgos cognitivos» (*unconscious biais*), vulgarmente llamados prejuicios o irracionalidad. Son trabas etéreas, mentales y psicológicas, como la falta de ambición, la inseguridad, baja autoestima, los complejos de inferioridad o el «Síndrome del impostor» (tan de moda en los medios), que tienen una mayor incidencia en género femenino. Aunque no lo creamos, estos «sesgos» los hemos interiorizado y son parte de la información que usamos, inconscientemente, para tomar decisiones. Porque se aprende por educación y por imitación, y todos somos producto de una educación cargada de estereotipos androcéntricos y machistas: género; raciales (racismo, xenofobia, colorismo); orientación sexual (sexismo, homofobia, transfobia); culturales (hacia una identidad nacional o una religión, etc.) o hacia grupos sociales como los mayores (adultismo), discapacitados (capacitismo), pobres (aporfobia), gordos, bajos etc.

Estos valores están instaurados en la sociedad, en nuestra mente y en nuestra psiquis. Por ello, modelan nuestros comportamientos sin que seamos conscientes de ello. Además, lamentablemente, no actúan de manera independiente, sino que son formas de exclusión que están interrelacionadas, creando un sistema de opresión que acumula múltiples formas de discriminación.

Rosalind Gill —profesora de Análisis Social y Cultural en la Universidad de Londres— y Shani Orgad —profesora de Medios y Comunicaciones en la Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres— señalan que se trata no sólo de superar las barreras heredadas, sino de pelear contra la desigualdad estructural, de reformular las injusticias sociales y de repartir esa gran carga de nuestra mochila con los actores más dinámicos y responsables de la sociedad. No es suficiente saber lo que podemos y debemos hacer porque nos merecemos otros resultados, debemos exigir que nuestro entorno cambie para no perpetuar estos valores «erróneos» en las próximas generaciones.

Para ello, además de identificar cuál es el origen, debemos buscar los antídotos para cambiar colectivamente y estructuralmente este esquema «grabado» en las mentalidades, al tiempo que debemos exigir a nuestro entorno cercano y lejano que modifique estas actitudes para no perpetuarlas en las próximas generaciones. No debemos cargar individualmente lo que corresponde a un error cultural de la sociedad a lo largo de los siglos. Es hora de cortar de raíz con estos sesgos que hasta ahora parecían inamovibles y, afortunadamente, se está demostrando que no lo son.

El cine, la televisión, las series, los medios de comunicación, las redes sociales y los algoritmos tienen mucha responsabilidad en la perpetuación de estos estereotipos que son muy utilizados, tanto en la alta cultura como en la cultura popular, porque resultan cómodos a la hora de comunicar algo. Tienen una influencia crucial en la sociedad y en los hábitos sociales porque otorgan visibilidad, proponen modelos de conducta (buenos o malos) y sus mensajes llegan a diario a millones de personas, de edades, contextos y condiciones tan diferentes.

Basta como ejemplo el comentario que Chloé Zhao, ganadora del Oscar a la mejor película en 2021, hizo a Audrey Diwan, directora de la película *El acontecimiento* y ganadora del León de Oro del Festival de Venecia 2021, cuando le entregó este galardón: «Te dirán que ha ganado una mujer; tú diles que ha ganado una película».

Por lo mismo, los medios también pueden contribuir a despertar conciencias, formar, educar y, finalmente, a cambiar el mundo. Por eso el papel de las guionistas es tan relevante para alterar los discursos, las tendencias y los estereotipos. Hasta ahora el canon y nuestras experiencias han sido narradas desde el punto de vista masculino, como señalaban en su Manifiesto de las mujeres guionistas, del 6 de marzo de 2019: «Queremos escribir programas presentados por mujeres que no sean el complemento de nadie. Y mostrar otro mundo con las realidades que nunca son prioridad en las agendas mundiales. Es necesaria otra mirada. Si no lo hacemos nosotras, lo seguirán haciendo sólo ellos».

A estas nuevas miradas se refería nuestra admirada Ana Serner, ex-directora del Swedish Film Institut, en su conferencia durante la II edición del Festival Cine por Mujeres: «De la misma forma que si le das una cámara a un minero o a un buzo, ellos nos ofrecerán nuevos enfoques hasta ahora desconocidos para la gran mayoría del público, las mujeres también nos ofrecen nuevos puntos de vista en el cine».

Además, ¡qué coincidencia!, parece ser que estos cambios de paradigma coinciden con el hecho de que el público consumidor de cultura es, mayoritariamente femenino y la industria y el mercado se acaban de dar cuenta de ello. ¡Van a tener que hacernos un poco de caso!

Porque las leyes no pueden cambiar las mentalidades y eso solo lo consiguen las historias y los relatos, se dedicó una mesa redonda específica a las profesionales guionistas en el Espacio Fundación Telefónica en octubre del 2021.

Hay que actuar para contribuir a una necesaria transformación y acelerar estos cambios. Eso implica tomar medidas que favorezcan la equidad, aunque algunas puedan parecer discriminatorias, como las cuotas. A este respecto, bien señala la crítica Pilar Aguilar: «Las cuotas han existido siempre: las masculinas». Eso es lo «natural», pues estamos inmersos en un sistema de valores que no reconoce lo que hace el 50% de la población, legitimando sólo la labor que desarrollan los hombres y atribuyendo falsas premisas a la femineidad, como la fragilidad, la sumisión o la inseguridad.

Por eso hay que elevar el diálogo a un nuevo escalón que, no sólo legalmente, sino en la praxis, fomente la igualdad, la diversidad y la equidad. Somos conscientes de que no existe una solución ideal, pero es la única manera de acelerar este proceso hacia la igualdad: conseguir

naturalizar el talento de las mujeres, que debe representar, al menos, el 50 % del sector. Como dijo Isabel Coixet en «Corsé y Cicatriz» para El País en agosto 2017<sup>29</sup>: «Solo queremos justicia, respeto, igualdad y equidad ante la ley y ante los que marcan los sueldos. Un lugar en la mesa del poder y de las decisiones. Y si puede ser, ya, para ayer mismo».

Para acometer esta necesaria transformación de la sociedad y sus valores en favor de una sociedad más justa, igualitaria y diversa, las mujeres debemos estar unidas, apoyarnos las unas a otras, hermanarnos, considerar el feminismo como un modo de ver el mundo, una actitud y un enfoque vital. De hecho, pocas veces hubo un sentimiento más unánime de alegría que el producido ante el premio de Carla Simón en Berlín. «Las mujeres del cine sienten que el triunfo de una es el triunfo de todas», dijo la crítica Eulalia Iglesias. También debemos recordar a la mítica Madeleine Albright, primera Secretaria de Estado de Estados Unidos cuando dijo: «Hay un lugar especial en el infierno para las mujeres que no apoyan a otras mujeres».

Pero el luchar por una mayor igualdad de género y una mayor diversidad social no es solo una «cuestión de mujeres», de la misma forma que luchar contra el racismo no es un problema solo de las personas racializadas. Es necesario que los hombres también se impliquen, pues nos incumbe a todos y todas.

Y hay que actuar YA. Por eso, con la igualdad como aspiración y la calidad por bandera, Diego Mas Trelles y yo pusimos en marcha el Festival Cine por Mujeres, de Madrid en 2018. Nuestros objetivos eran dar visibilidad a grandes películas de todo tipo de géneros cinematográficos, dirigidas por mujeres, que en muchos casos no llegaban a distribución comercial; crear referentes e incrementar la cantera de talento del país. A día de hoy, con 4 ediciones celebradas, cerca de 20 sedes habituales, una media de 60 largometrajes nacionales e internacionales y un gran éxito de público y crítica, hemos demostrado que «haberlas, haylas».

Nos inspiramos en algunas iniciativas similares previas como la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona; el Festival Internacional Dona i Cinema de Valencia, o el mítico Festival Internacional de Cine Realizado por Mujeres que se celebró en los años 80 y 90 en Madrid, promovido por el Ateneo Feminista.

---

29] Isabel Coixet, *Corsé y cicatriz*, El País, Tribuna (2017), [https://elpais.com/elpais/2017/08/10/opinion/1502382377\\_826837.html](https://elpais.com/elpais/2017/08/10/opinion/1502382377_826837.html)

Con motivos similares creamos «RAMPA. Red Abierta de Mujeres Profesionales del Audiovisual» en 2020. Estábamos hartos de escuchar: «no hay mujeres profesionales» en tal o cual especialidad del sector. Plataforma RAMPA es un directorio interactivo, abierto y gratuito de información, contacto y localización geográfica de las profesionales y técnicas del audiovisual (cine / televisión / publicidad / videojuegos y XR) que trabajan en todo el territorio español.

Con esta plataforma buscamos favorecer la promoción específica de las mujeres en el sector audiovisual y visibilizar su talento en toda la cadena de producción de valor cinematográfico: creación y formación > producción y reproducción > distribución y comercialización > promoción y marketing > consumo y accesibilidad. Nuestro objetivo es combatir la discriminación histórica de las mujeres, ya sea estructural y/o difusa. A día de hoy tenemos inscritas 1.197 técnicas de toda España, y la web cuenta con un total de 48.004 visitas, entre febrero del 2021 y marzo del 2022.

Está claro que, para paliar estas situaciones de injusticia y desequilibrio social históricas, tenemos que hacer una enmienda a la totalidad. Propongo este decálogo de acciones:

1. Repensar y cuestionar todo, para que tanto mujeres como hombres desaprendamos lo aprendido.
2. Desmontar el imaginario social que la cultura ha creado sobre la mujer.
3. Desterrar comportamientos que contribuyen a consolidar roles que no nos dejan avanzar.
4. Denunciar la desigualdad y cambiar los estereotipos.
5. Revisar el pasado y el canon en búsqueda de referentes.
6. Reescribir la historia de la cultura occidental incorporando la perspectiva de género, porque colocar a la mujer en el lugar que se merece pasa por saldar una deuda de reparación con su invisible legado.
7. Empezar a contar, crear y analizar indicadores para desenmascarar los falsos mitos de la paridad.
8. Desmantelar los privilegios y tomar medidas legales para paliar estas situaciones de injusticia y desequilibrio estructural.
9. Aumentar la presencia de mujeres en los comités decisión y en la pirámide de gestión de la creatividad: dirección/producción/guion.

10. Promover mayores presupuestos para las profesionales con perspectivas de continuidad, no sólo para su primera película.
11. Incrementar las coproducciones y compras de derechos de películas y programas escritos, producidos y dirigidos por mujeres.
12. Destacar buenas prácticas profesionales.

Porque, si entre todas y todos cambiáramos lo anterior, en vez de hablar de cine «hecho por mujeres», hablaríamos simplemente de cine, que es lo que realmente queremos: pasar página y empezar un nuevo contrato social.

### Referencias citadas:

Coixet, Isabel; *Corsé y cicatriz*; El País, Tribuna: 2017, [https://elpais.com/elpais/2017/08/10/opinion/1502382377\\_826837.html](https://elpais.com/elpais/2017/08/10/opinion/1502382377_826837.html)

# CAPÍTULO XIV.

## ASOCIACIÓN DE INFORMADORES CINEMATOGRAFÍCOS DE ESPAÑA, AICE

**MARIOLA CUBELLS**

Integrante de AICE y del Comité Organizador de los Premios Feroz

109



En la Asociación de Informadores Cinematográficos de España hay 79 mujeres, un 34,35% del total de los integrantes. No son muchas, pero, visto lo visto, no estamos tan mal.

En los últimos Premios Feroz, que ya sabéis que son como los Globos de Oro, pero sin corrupción, de los últimos 119 nominados que hubo, 44 fueron mujeres (un 36%). Nosotros, dentro de la asociación, valoramos el hecho de dar voz o comunicar todo lo que hacen las cineastas, realizadoras, guionistas, actrices, directoras de festivales, ... es una responsabilidad tremenda y yo me la tomo muy en serio. Y una de las cosas que se ha conseguido además en los últimos años es que nosotras hayamos conquistado la opinión. Esto puede parecer una tontería, pero no lo es: durante muchos años las periodistas se dedicaban a la información, a elaborar la información sobre una película o serie y comunicar que se hacía, de qué iba y dónde se estrenaba. Un buen día, decidimos que nosotras también podíamos opinar sobre ella, que no sólo teníamos que dar la información y esperar a que llegara Carlos Boyero a apuntalarla. Así pudimos también contextualizar, opinar y dar nuestra valoración personal como expertas en la materia.

La importancia de escuchar la opinión de las mujeres. Esto puede parecerle una tontería a una generación más joven, pero me lo apuntaba

mi compañera María Guerra: ella llegaba al programa de Iñaki Gabilondo, como periodista contextualizaba e informaba del estreno de una película, y después llegaba Boyero como si entonces fuera ya a introducir lo que el público tenía que pensar sobre esa película realmente.

Esto es muy importante, porque las series, la ficción y el audiovisual transforman el mundo entero. Nosotras tenemos esa responsabilidad: poder opinar sobre ellas y comunicar lo que nos parece para construir una opinión en el resto, y fomentar que se vaya o no se vaya a verla.

Hace poco, después de ver la serie *Pachinko* (2022) en Apple TV, me puse a escribir un artículo para el *S Moda* de El País en el que colaboro. Me di cuenta de que todas las cosas que yo había leído sobre la serie eran valoraciones de hombres, que reconocían el drama y la historia fantástica que cuenta de la ocupación... Pero yo me consideraba la primera en haberse fijado en que lo que cuenta la serie es una historia de mujeres coreanas que, con un cuenco de arroz, cuentan la historia entera de la ocupación japonesa de aquellos años.

Yo trabajé en televisión, la dejé, y empecé a opinar sobre ella. Convertí la televisión, después del ejercicio, en objeto de estudio. Pero me tuve que envalentonar. De pronto me di cuenta de que tenía una opinión sobre lo que hacemos los periodistas, sobre por qué lo hacemos. Puedo descodificar los mensajes para que el espectador pueda ser más inteligente, más sabio, más feliz, más autónomo, pueda no ser engañado por lo que hacemos los propios periodistas, ... Es una labor que nos hemos tenido que trabajar, no ha sido una cosa natural como lo ha sido para los hombres. Me doy cuenta hablando con mis compañeras de la asociación: todas consideramos que hemos conquistado la posibilidad de opinar.

Seguimos, eso sí, teniendo menos credibilidad que ellos. Yo llevo muchos años en el programa *La Ventana*, con Carles Francino, haciendo el análisis televisivo. No tengo quejas de nada, pero sigo notando cómo determinados invitados no te miran por el hecho de ser mujer. Hay que ponerse salvaje con eso, yo les recuerdo que estoy allí. Considero que no me pasa mucho, pero porque yo soy muy agresiva, pero les pasa a menudo a muchas compañeras todavía. No las ven, no es que no las miren: es que no las ven.

Yo estoy muy contenta de que existan asociaciones como CIMA, que han venido a cohesionar y a tejer con todas una tela de araña sin la que no podremos hacer nada. Desde la Asociación de Informadores Cinematográficos de España intentamos, además, buscar mujeres.

Decía Alice Walker, autora de *El color púrpura*, que la forma más común de renunciar al poder es pensar que no se tiene. Yo hace ya muchos años que decidí que tengo el poder, y soy consciente de que lo decidí y no fue un proceso natural. Soy una mujer poderosa, tengo poder y voz propia, tengo una opinión que es importante e interesante, tengo ego, tengo nociones que demostrar y las voy a demostrar. Ningún otro compañero puede hacerme sombra o vale más en ese sentido. Parece una tontería, pero es un pensamiento que hemos tenido que pelear.

Vengo del mundo de la televisión, donde hay muchas mujeres al mando en productoras, cadenas, cuadros de mando, ... pero sigue siendo un mundo profundamente masculino. Masculino en comportamientos, en mirada, en principios fundamentales, no hay mujeres líderes en los informativos de ninguna cadena generalista ni en los estamentos importantes, no hay mujeres de más de 50 años presentando informativos, no hay mujeres que se atrevan a salir de una manera más desenfadada en televisión, ... Y hay una cosa muy importante: en la tele no hay mujeres feas delante de la cámara, mujeres que no se ajusten al canon. Esto lo he hablado con directivas de la televisión y me dicen que es algo inamovible y es igual en todos los estamentos del mundo audiovisual.

Ahora mismo solo hay una mujer en la televisión generalista que presente un espacio continuado en *prime time*, Ana Pastor en *El Objetivo*. Os lanzo una pregunta: ¿cuántas veces habéis oído a alguien decir que es muy agresiva preguntando? Jamás lo dirían en la misma medida de Iñaki Gabilondo, pero de ella sí porque es mujer. Son cosas que, definitivamente, hay que cambiar.



# CAPÍTULO XV.

## PROGRAMA DE RESIDENCIAS COLABORATIVAS PARA MUJERES CINEASTAS, COOFILM

«La conciliación: el peso invisible del que cada vez más gente demanda hablar»

**GABRIELA GARCÉS**

Directora y fundadora del Programa Coofilm y delegada de conciliación en CIMA

### LA CONCILIACIÓN: EL PESO INVISIBLE DEL QUE CADA VEZ MÁS GENTE DEMANDA HABLAR

Vivimos en una sociedad en la que se les demanda a las mujeres que trabajen como si no tuvieran hijos e hijas y que críen como si no trabajaran. Si bien es cierto que la conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres y decir lo contrario sería falso, aún es una problemática cuyo peso recae en su gran mayoría en nosotras. Por ello, diversas mujeres, conscientes del reto que supone la conciliación familiar, promovemos acciones conciliables a la vez que trabajamos por implementar una corresponsabilidad real.

Son muchos los estudios generales que, año tras año, relacionan la brecha de género con la llegada de los hijos<sup>30</sup>. Concretamente, el *Informe*

---

30] Ana Requena, *Los datos que muestran que tener hijos precariza más a las mujeres y refuerza la carrera de los hombres*, ElDiario.es (2021), [https://www.eldiario.es/economia/datos-muestran-hijos-precariza-mujeres-refuerza-carrera-hombres\\_1\\_8396892.html](https://www.eldiario.es/economia/datos-muestran-hijos-precariza-mujeres-refuerza-carrera-hombres_1_8396892.html)

de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2022<sup>31</sup> constata que la llegada de los hijos e hijas agrava la brecha de género: el 25,6% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen dos hijos o hijas, frente al 3,5% de los hombres.

La conclusión del *Informe de Impacto de Género 2021*<sup>32</sup> del Gobierno es que la maternidad agudiza la precariedad y la pérdida de ingresos de las mujeres, mientras que la paternidad puede llegar incluso a reforzar las carreras de los hombres, pues se ven abocados a trabajar muchas más horas, ascendiendo, por ende, en sus empleos.

Centrándonos en un extracto de ese estudio: «El impacto de la brecha no solo es inmediato a la llegada de los hijos o hijas, sino que aumenta con el tiempo. «Lo que más nos llamaba la atención es que la brecha de inicio, en comparación con otros países, no es mayor. Es decir, la penalización a corto plazo no es enorme, pero sorprende la persistencia y que incluso aumente en el tiempo. En otros países se recupera, aunque nunca por completo, pero en el caso de España se mantiene».

En el estudio *Somos equipo*<sup>33</sup> de la asociación «Yo no renuncio», se indica que la vida laboral de 3 de cada 4 mujeres se ha visto afectada al ser madre. Igualmente, indica el mismo estudio que el 54% de las mujeres son las responsables principales de las tareas de planificación y organización familiar frente al 17% de los hombres.

Estos datos demuestran que no somos conscientes todavía del impacto específico de la ausencia de medidas de conciliación para las mujeres en la industria audiovisual, porque no se ha realizado todavía un informe específico para medirlo, pero la realidad es que está suponiendo una enorme barrera a la hora de desarrollarnos profesionalmente en nuestro sector. Comprendemos que nuestra industria no es fácilmente conciliable por su propia naturaleza, que se caracteriza por la intermitencia del trabajo, por rodajes interminables o por jornadas de horarios maratonianos. En otros casos, simplemente, se nos excluye por la precariedad e imposibilidad temporal que nos obliga a elegir

31] Ministerio de Hacienda, *Informe de Impacto de Género PGE 2022* (2022), <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IIG2022/Paginas/Inicio.aspx>

32] Ministerio de Hacienda, *Informe de Impacto de Género PGE 2021* (2021), [https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/IIG\\_2021.pdf](https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/IIG_2021.pdf)

33] Asociación Yo No Renuncio, *Informe Sociológico Somos Equipo* (2017), <https://media.yonorenuncio.com/app/uploads/2021/02/05104456/SOMOSEQUIPO-informe-2017.pdf>

una faceta de nuestra vida u otra. Hay mujeres que nos comentan que, aun queriendo, no se plantearían jamás la maternidad estando como está la situación, porque saben que no podrían sostener sus empleos en este sector. La realidad es que a las madres se nos piden más explicaciones en algunos puestos, mientras se nos excluye de determinados procesos de selección (primando contratos para menores de 30). Sin embargo, ser madres, en muchas ocasiones, implica el desarrollo de habilidades de gestión, productividad y *multitasking*, realmente valiosas en el contexto profesional.

No sabremos a qué tipo de mujeres nos afectan más los problemas de conciliación en el audiovisual hasta que no lo analicemos, pero, por las situaciones vitales, entendemos que incidirá muchísimo más en mujeres con menor poder adquisitivo, precarizadas y/o autónomas con menos apoyo familiar, familias monoparentales e incluso mujeres migrantes que buscan su espacio en nuestra industria con muy pocos apoyos sociales. El factor socio-económico, sin lugar a dudas, incide especialmente en las necesidades de conciliación y repercute en la presencia de determinadas mujeres en la industria. Voces excluidas de determinada edad, que también merecen su espacio porque el acceso a esta profesión debe ser para todas por igual. Porque el talento emergente es diverso, a veces sí tiene responsabilidades familiares y a veces tiene más de 30 años, pero esto no se traduce muchas veces en los procesos de selección.

Pero conciliar en nuestra sociedad es mucho más. También es tener familiares al cargo (padres, madres u otros), también es tener trabajos de 10 horas al día que no siempre están relacionados con el audiovisual y que no siempre te permiten seguir avanzando a nivel creativo en tus proyectos. El perfil de nuestras creadoras emergentes en Coofilm es de mujeres de veintiséis a cuarenta y cuatro años o más que trabajan en sus proyectos de largo, corto o serie de ficción, animación o documental. Suelen ser mujeres con hijos, hijas u otros familiares al cargo, o trabajos a tiempo completo, con estudios en audiovisuales, que manifiestan activamente una enorme carga mental por los problemas de compaginar todas las facetas de su vida.

De este caldo de cultivo nace Coofilm, como una estrategia para fomentar la presencia de más mujeres profesionales diversas en nuestra industria. Mujeres con necesidades de conciliación. Gracias a la fuerza y alianza de trabajo CIMA, COOFILM y RED BALLOON ALLIANCE estamos trabajando juntas por ofrecer espacios conciliables en varias fases del proyecto audiovisual: en la incubación con el programa de residencias

Coofilm, en festivales y mercados y en eventos culturales a través de Red Ballon Project, en salas de exhibición, actividades abiertas, rodajes y sets gracias al apoyo de CIMA y del Ministerio de Cultura.

Organizamos ludotecas pop up efímeras en colaboración con agencias de primer nivel o ludotecas activas en diversos espacios de industria audiovisual, para acoger a los hijos e hijas de las personas participantes. Las edades de los niños y niñas suelen ser desde 6 meses hasta 12 años. Mientras sus familiares trabajan por el desarrollo de sus carreras, sus hijos e hijas realizan actividades culturales y creativas.

Coofilm es un programa de impulso a los proyectos audiovisuales dirigidos y escritos por mujeres, que pone el foco en crear una red de colaboración en una industria altamente competitiva y en brindar herramientas de conciliación, con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en el audiovisual.

Aún hoy, la conciliación está lastrando mayoritariamente a las mujeres en todos los sectores, incluyendo el sector audiovisual. Esta ausencia de medidas que garanticen la igualdad en la creación de contenidos no solo afecta al conjunto de la sociedad, por la carencia de referentes diversos para las personas, sino que empobrece la diversidad de los discursos generados en nuestra cultura. Somos uno de los primeros programas de incubación que pone en marcha estrategias de conciliación en Europa.

Coofilm ha terminado su 2ª edición online con apoyo del Ministerio de Cultura y patrocinio de CIMA, tras una primera edición híbrida apoyada también por el Ministerio de Cultura, que se lanzó en agosto de 2019. Buscamos potenciar la internacionalización en España y América Latina de artistas residentes y de docentes, favoreciendo la coproducción y buscamos incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y generación de contenidos audiovisuales. Coofilm es también una comunidad creativa online para conectar y reconectar con la ilusión por el cine y las artes audiovisuales de una forma altamente profesionalizante.

Incluyendo conciliación, facilitamos la presencia de mujeres diversas, con hijos o hijas, familiares al cargo o trabajos a tiempo completo. Testeamos ideas embrionarias, con el fin de impulsar eficazmente su posterior desarrollo y venta. Favorecemos la empleabilidad de las industrias culturales formando exhaustivamente a las creadoras.

Los programas de desarrollo nacionales e internacionales y muchos fondos requieren de un tratamiento o borrador de guion muy avanzado

para presentarse. En Coofilm, cubrimos ese gap ayudando a ahorrar tiempo de escritura, validando una idea en las fases previas, con un equipo profesional, comenzando a escaletar y a estructurar el tratamiento. Las residentes salen con una primera versión del guion. Además, ponemos a las cineastas en contacto con una amplia red de profesionales, facilitando colaboraciones con otros labs y programas, financiadores, concursos y entidades, para siguientes fases de escritura y consecutivo arranque de la producción.

Detectamos talento: proyectos de nuestras dos convocatorias han sido seleccionados posteriormente en otros programas de prestigio nacionales e internacionales. La segunda edición extendió su desarrollo desde abril de 2021 hasta abril de 2022 y contó con un completísimo programa online para las 21 cineastas seleccionadas, que trabajaron en sus proyectos de largo, corto o serie de ficción, animación o documental. Las artistas se seleccionaron mediante convocatoria abierta, procedentes de España y de América Latina, para favorecer las coproducciones y el desarrollo de zonas con menos acceso a la creación.

Debemos, por tanto, poner el cuidado en el centro y reconocer su valor social, además de continuar realizando estrategias para conseguir colocar a más mujeres con estas circunstancias en la industria. En definitiva, el trabajo del cuidado no debe ser invisibilizado, la sociedad debe entender que invisibilizarlo y no darle valor nos afecta a muchas de nosotras.

Como directora y fundadora del programa Coofilm, Residencias Colaborativas para Mujeres Cineastas, trabajo en generar sinergias y ofrecer una solución práctica donde ponemos el foco en incubar talento emergente de mujeres cineastas con necesidades de conciliación, tanto españolas como de América Latina. También soy co-delegada de conciliación en CIMA y, desde allí, colaboro en las acciones del proyecto de conciliación internacional en festivales Red Balloon Alliance. En el proyecto Red Balloon organizamos medidas conciliables en festivales y eventos de la industria audiovisual. Además, nos estamos expandiendo al abrir las acciones conciliables también al gran público en fase de exhibición o formación, como proyecciones conciliables abiertas o coloquios con espacio de conciliación activo y gratuito.

Por ello, desde Coofilm queremos solicitar a RTVE y a las instituciones que valoren incluir ciertas medidas que proponemos, en colaboración con Conciliación CIMA y Red Balloon Alliance, para favorecer las mejoras en conciliación y labs de desarrollo:

## CONCILIACIÓN

- Favorecer todavía más el apoyo a las acciones conciliables activas en más eventos de industria: Las acciones conciliables, aunque sean aún simbólicas, generan un gran impacto, visibilidad e inspiran a la sociedad. Buscamos la consolidación directa de nuestros proyectos conciliables en España a través de la implantación de ludotecas y guarderías en varios festivales, mercados y formaciones. Con el apoyo económico y logístico de CIMA y el ICAA, pronto anunciaremos más espacios. Por ejemplo, sería muy interesante ofrecer opciones conciliables dentro del servicio de formación del Instituto de RTVE bajo demanda o, incluso, ofrecer opciones de becas a mujeres mayores de 30 años que tengan estas necesidades. Solicitamos apoyo de RTVE para poder incluirlo en más actividades de industria y televisión.
- Solicitamos más apoyo en la organización de Red Balloon Project a nivel internacional, en festivales conciliables ya en funcionamiento como Berlín, Cannes y San Sebastián.
- Más apoyo a la conciliación de la audiencia, ofreciendo opciones conciliables en eventos de cine para todos los públicos, como se está haciendo con los pases conciliables de Coofilm «Vente al cine a conciliar», el Punto de vista El Globo Rojo o la proyección conciliable de *Cinco Lobitos*.
- Lanzamiento de la Red Balloon Pijama Party, como solución para eventos nocturnos excepcionales como entregas de premios.
- Apoyo para la creación y publicación de un *Libro Blanco de la Conciliación*, que sea útil para implementar la conciliación en rodajes de cine y series, eventos, mercados, formaciones y festivales.
- Favorecer la creación de un sello de calidad conciliable en los rodajes, del estilo de los sellos de sostenibilidad ya existentes, aplicable también a actividades culturales que premien la conciliación con más puntos de financiación en los incentivos, por ser algo que garantiza la presencia de más mujeres en edades de riesgo de exclusión. Tenemos cerca el ejemplo del rodaje de *Cerdita*, de Morena Films, que fue 100% conciliable.
- Favorecer de aquí a tres años la creación de un HUB o espacio de referencia conciliable para el sector del cine y la televisión. De este modo, empresas audiovisuales o sets podrán utilizar

o alquilar estos servicios, pudiendo externalizarlo de forma económica sin tener que asumir desde producción la puesta en marcha de las medidas conciliables.

- Realización de un informe específico para medir cómo está afectando la conciliación a las mujeres profesionales de la industria en el cine y la televisión, y si existen factores para una doble o triple discriminación.

## PROGRAMAS DE INCUBACIÓN

Creemos que es fundamental establecer ciertas líneas de colaboración para una mejor utilización de los espacios de residencia, labs y workshops, para desarrollar los proyectos audiovisuales de forma más efectiva.

- Creación de una federación de espacios de impulso, residencias e incubadoras para poner en común, favorecer una aproximación más colaborativa entre programas y organizar externamente un acompañamiento del proceso creativo de las artistas durante más tiempo. Organizar una cadena de programas que trabajen parejos con el fin de reforzar los proyectos audiovisuales durante más tiempo. Una película documental puede tardar unos 5 años de media en estar terminada. Un largo de ficción mucho más, al igual que una serie. Cuanto más tiempo podamos acompañar el desarrollo de las historias y a sus creadoras más posibilidades de éxito tendremos.
- Establecer un programa piloto de seguimiento de, al menos, dos proyectos creados por mujeres de forma organizada y convenida en colaboración con varios programas participantes en activo. Los programas de acompañamiento, por razones económicas obvias, solamente pueden cubrir un tiempo de incubación de entre 6 meses a un año. Proponemos la construcción de un programa piloto para ver maneras de cubrir entre varias organizaciones un acompañamiento mucho más largo, incluso de años. La propuesta podría establecerse siguiendo varias fases.

En primera fase, ambos proyectos escogidos podrían incubarse en Coofilm para refuerzo de su primera versión de guion. Posteriormente, entrarían para refuerzo de siguientes versiones de guion y producción en Cima Impulsa. En la tercera fase, entrarían en las residencias de la Academia de Cine, para terminar

pasando por la Incubadora de la ECAM, The screen. Se escogerían grupalmente dos proyectos, uno de serie y otro de largo y se realizaría un acompañamiento global y consecutivo hasta su materialización. Los programas se deben comprometer a compartir resultados y avances, y a reunirse periódicamente para detectar los gaps de formación que se puedan encontrar en este proceso, para suplirlos en sus futuras ediciones.

Fruto de esta experiencia y el trabajo en cada fase, podremos conocer y trabajar juntas en los retos concretos y trabas, para detectar gaps que no estemos cubriendo durante la formación en los programas de acompañamiento. Todo ello, en un plazo más cercano a la realidad de 3 a 5 años.

- Favorecer que en los espacios de desarrollo se apoye también a mujeres mayores de treinta y cuarenta años, para no dejar de lado a madres u otras mujeres en otras situaciones de vulnerabilidad por edad.

## INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Incluir a mujeres madres o con necesidades de conciliación está íntimamente relacionado con la inclusión de mujeres más diversas.

- Proponemos la creación de órganos asesores de diversidad y anti-estereotipos dentro de los equipos de programación y los equipos de guionistas. También la creación de un comité asesor para el apoyo de fondos y ayudas de RTVE, incluida la ficción. Proponemos formación profunda en estas materias a cineastas para el fomento de la igualdad de género y diversidad, así como formar a las personas de los comités de analistas de apoyos de RTVE. Solicitamos que el equipo que otorgue estos apoyos sea, a su vez, un equipo paritario y diverso y que trabaje en varias líneas, efectuando análisis de las propuestas para favorecer la inclusión en los contenidos. Proponemos que estos equipos emitan informes sobre el nivel de estereotipos que incluyen los proyectos desde una perspectiva feminista. Estos informes se realizarían en fase de financiación y serían fundamentales para la obtención de los apoyos.
- Hacer toda una estrategia positiva de contenidos audiovisuales para aumentar la presencia de otros relatos: otros personajes femeninos y comunidades o colectivos infrarrepresentados cuyo

conflicto principal no sea la discriminación que sufren, que su diversidad sea una característica más para una mayor complejidad en los personajes. Visibilizar la igualdad, no solamente representando las discriminaciones de forma negativa, sino también mostrando relaciones entre mujeres y hombres igualitarias y positivas. Trabajar en contenidos que muestren hombres diversos y en otros roles asociados al cuidado o a otros contextos no estereotípicos.

## Referencias citadas:

Asociación Yo No Renuncio, *Informe Sociológico Somos Equipo*, 2017, <https://media.yonorenuncio.com/app/uploads/2021/02/05104456/SOMOSEQUIPO-informe-2017.pdf>

Ministerio de Hacienda, *Informe de Impacto de Género PGE 2021*, 2021, [https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/IIG\\_2021.pdf](https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/IIG_2021.pdf)

Ministerio de Hacienda, *Informe de Impacto de Género PGE 2022*, 2022, <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformesImpacto/IIG2022/Paginas/Inicio.aspx>

Requena, Ana; *Los datos que muestran que tener hijos precariza más a las mujeres y refuerza la carrera de los hombres*; ElDiario.es, 2021, [https://www.eldiario.es/economia/datos-muestran-hijos-precariza-mujeres-refuerza-carrera-hombres\\_1\\_8396892.html](https://www.eldiario.es/economia/datos-muestran-hijos-precariza-mujeres-refuerza-carrera-hombres_1_8396892.html)



# CAPÍTULO XVI.

## EUROPEAN WOMEN'S AUDIOVISUAL NETWORK, EWA

«Proyección y oportunidades para las mujeres profesionales del audiovisual»

**ALEXIA MUIÑOS RUIZ**

Directora de programas de EWA Network

Agradecemos al Observatorio y TVE la invitación a este seminario de carácter sectorial y la publicación posterior de las intervenciones. La iniciativa de abrir este espacio para compartir conocimiento y experiencias entre las distintas organizaciones, y así poder seguir construyendo el audiovisual que queremos, es de capital importancia. La industria audiovisual tiene una repercusión incuestionable en la formación de las personas y, por ende, en la sociedad que queremos en el futuro. Estamos todas de acuerdo en que la sociedad que queremos es aquella en la que las mujeres tienen el mismo derecho y la misma facilidad de acceso a la creación y a la expresión artística, sin que su libertad creativa sea menoscabada. La corporación y las asociaciones que trabajan para conseguir una mayor equidad de género, entendemos la importancia de compartir los hallazgos, buenas prácticas y caminar juntas.

EWA Network es la única asociación participante en el seminario ubicada fuera de España, pero está muy asentada dentro de la industria

audiovisual nacional. Tenemos gran representación en varios territorios y constato con alegría que en este auditorio se encuentran cinco socias de EWA, hablando en representación de otras asociaciones, como prueba de la necesidad de las mujeres de asociarse para compartir contactos y conocimiento. Las mujeres siempre han trabajado unidas, a pesar de que el patriarcado nos ha querido hacer creer lo contrario durante mucho tiempo. La European Women's Audiovisual Network es una organización no gubernamental paneuropea y sin ánimo de lucro, fundada en Estrasburgo en 2013 a partir de una iniciativa surgida inicialmente en España, en el Congreso de Mujeres Cineastas organizado en Santiago en 2010. La constatación de que en los festivales europeos no había una representación paritaria, a pesar de las muchas mujeres que trabajaban en la industria en distintas posiciones, fue la llama que encendió la mecha. EWA Network se presentó en el Festival de Cannes de 2013, con la bendición de Jane Campion, el apoyo de varios fondos europeos —la mayoría de los cuáles aún no habían tomado el viraje hacia la equidad— y la curiosidad y júbilo de muchas cineastas. Apoyarnos entonces fue una apuesta de riesgo que aplaudimos y agradecemos aún. Había nacido una asociación que podía conectar a una cineasta gallega con una lituana, o a una siciliana con una kazaka (más allá de las fronteras europeas porque nuestro corazón siempre da la bienvenida a las cineastas independientemente de donde habiten) sin necesidad de tomar un avión.

En el ADN de la asociación estaba la vocación de networking, de tender puentes entre todas las profesionales independientemente de su puesto en el audiovisual o su ubicación geográfica. Otros pilares fundamentales en nuestros inicios fueron la lucha por un audiovisual más equitativo, plural y diverso, donde las mujeres estuvieran mejor representadas delante y detrás de las cámaras y en las instituciones, e impulsar y dirigir el primer estudio paneuropeo sobre mujeres directoras (2006-2013), que finalmente fue publicado en 2016 y su sección cualitativa y recomendaciones siguen siendo vigentes.

En el camino, hemos sido testigos de cómo se iban creando cartas internacionales y compromisos por parte de las instituciones de implementar y monitorizar iniciativas para las mujeres. La declaración de Sarajevo<sup>34</sup>,

---

34] Alexia Muiños, *Gender Equality Wins: Declaration after Sarajevo Conference* (2015), <https://www.ewawomen.com/film-industry-articles/gender-equality-wins-declaration-after-sarajevo-conference/>

el compromiso de Eurimages, de Europa Creativa y más asociaciones que compartían nuestro ideario. Con la aportación de muchas partes, estamos consiguiendo cambiar el status quo de nuestro sector.

Han transcurrido 9 años y la ONG independiente ha crecido en número de socias. Hemos creado una comunidad de mujeres profesionales del audiovisual que comparten su experiencia y se apoyan mutuamente. Hemos incorporado *partnerships* con festivales, instituciones y organizaciones que comparten nuestra visión, lograr una mayor equidad para las profesionales en términos de acceso a la financiación y oportunidades de empleo en Europa. Casi una década de trabajo exhaustivo en la que hemos ido añadiendo hitos y perfilando nuestro enfoque, que ha de ser interseccional, inclusivo y sostenible. Hemos creado también varios programas de acompañamiento, bien de formación o premios al desarrollo y con orgullo compartimos el éxito de nuestras socias, que supone un éxito para la sociedad.

En estos años, hemos sido testigos de una progresión imparable. Estamos viviendo un momento dulce para las mujeres cineastas. Hablar ahora de acciones positivas y de mayor visibilidad de las mujeres delante y detrás de la cámara no es una falacia. La imagen de mujeres levantando los mayores galardones ya no es ciencia ficción, es el presente en el que vivimos desde que Chloé Zhao ganara el León de Oro en Venecia en 2020; al que siguieron los triunfos de Dea Kulumbegashvili en San Sebastián, y Zhao y Fennell en los Bafta y Óscars de 2021; Julia Ducournau ganando en Cannes en 2021; Audrey Diwan en Venecia; Alina Grigore, Concha de Oro en 2021; Clara Simón, Oso de Oro en 2022 y, finalmente Jane Campion, Óscar a la mejor dirección en 2022. No es un espejismo, como nos decían en el año pandémico, es la realidad. Las películas dirigidas (y de paso también fotografiadas y producidas) por mujeres gustan y ganan en festivales. Los jurados, paritarios por fin, no vacilan en premiar el talento e historias diversas. Ya hay ejemplos, ya tenemos por fin referencias que no serán borradas para las generaciones venideras.

Durante años, las asociaciones de mujeres no nos hemos callado<sup>35</sup> cuando los festivales desdeñaban películas de mujeres cineastas, con la

---

35] EWA, *Open Letter to the Venice Film Festival* (2018), <https://www.ewawomen.com/ewa-network/open-letter-to-the-venice-film-festival/>

pírrica representación de 2-3 o incluso ninguna en su selección en la sección oficial. Ahora no hay excusas para no incorporar más talento femenino. Tampoco nos llamamos cuando las instituciones no evalúan sus medidas de fomento para incluir más talento femenino, haciendo énfasis en los grupos que tienen más difícil el acceso a la financiación. Ya han comprobado que hacer los deberes, merece la pena. Los fondos internacionales cada vez incorporan más medidas correctivas y acciones positivas para favorecer un mayor acceso de mujeres (no sólo directoras, sino en todo el equipo técnico y a veces artístico) pero, aun así, la situación no es la ideal. Tal vez nunca lo sea, porque cuando se alcance una relativa paridad, nos daremos cuenta de que no incluye toda la diversidad, que ésta precisa de medidas concretas y voluntad política de incorporar a todas las mujeres, también a los grupos infrarrepresentados de migrantes, mujeres racializadas y del colectivo LGTBIQ+.

A pesar de la alegría, no bajamos la guardia y me gustaría recordar una cita de Simone de Beauvoir: «No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres, vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda la vida». A colación no sólo por las celebradas medidas positivas que no están garantizadas en el tiempo si cambia la coyuntura política, sino también por el cataclismo que está aconteciendo en Estados Unidos ahora con la posible revocación del derecho al aborto.

El Observatorio del Audiovisual Europeo nos recuerda que, a pesar de que las películas dirigidas por mujeres brillan con luz propia en festivales, aún no tienen similar acceso a financiación y por ello, hay menos trabajos de mujeres que ven la luz. El porcentaje de filmes dirigidos por mujeres apenas ha variado del 21% que presentó EWA Network en la nombrada pan-European Research. Según datos del EAO (ver imagen adjunta), el porcentaje oscila entre el 21% en 2016 y 24% en el 2020. Y hay más mujeres trabajando como directoras en el documental, con presupuestos normalmente menores, que en ficción.<sup>36</sup>

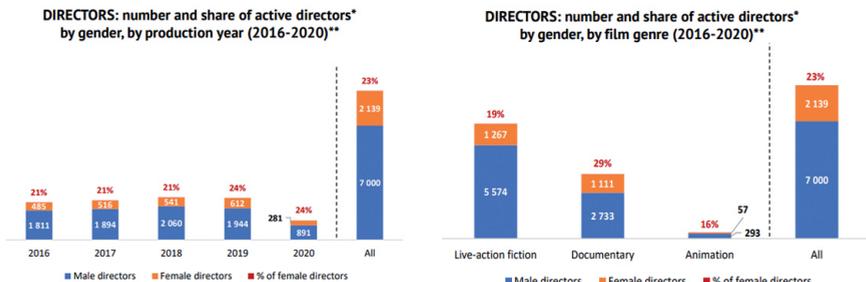
---

36] Patrizia Simone, *Female Professionals in European Film Production* (European Audiovisual Observatory, 2021), <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a>

## A How are women represented among film directors?

Cumulatively, women accounted for 23% of directors of European feature films active between 2016 and 2020.

- The share of female directors did not significantly change over the considered time period.
- The share was higher for documentary films than for live-action and animated fiction features.



\* **Active director:** at least one feature film (co)directed between 2016 and 2020.

\*\* The total number of active directors does not equal the sum of active directors by year or by film type as a director may have worked on several films and film genres across the years.

Source: European Audiovisual Observatory / LUMIERE

El EAO también aporta datos sobre las otras profesiones, como que sólo un 10% de mujeres hace la dirección de fotografía, en el quinquenio estudiado, un 25% de mujeres escriben los guiones, un 30% producen y, el dato más grave, un 7% crea la partitura de la banda sonora. Delante de la cámara los datos tampoco son paritarios, las mujeres son el 38% de las protagonistas en el audiovisual europeo. Los datos referentes a España se sitúan debajo de la media europea, con un 15% de películas dirigidas por cineastas españolas.

El otro frente de batalla fundamental para poder avanzar es la brecha salarial. Según el Informe de FERA de 2019, el 34% de los directores tiene otro trabajo fuera del sector audiovisual para completar sus ingresos. Y, concretamente, el promedio referido a las mujeres directoras nos dice que, de media, tienen 45 años, llevan 12 trabajando en la industria, trabajan 45 horas a la semana y ganan 12.500€ netos, de los cuales el 5% vienen de derechos de autor. Un 50% menos que sus colegas masculinos. Es difícil sobrevivir en esta industria, Segregar los datos por sexo, nos ayuda a cuantificarlo y poder tomar medidas.

Entrando en los programas de EWA Network, nuestra estrategia se enfoca hacia:

- Promover la igualdad de género con un enfoque interseccional.

- Construir una comunidad poderosa de profesionales y organizaciones e instituciones asociadas, comprometidas con el cambio de la industria europea.
- Favorecer la visibilidad de nuestras socias y, en general, de las cineastas en la industria

Para ello contamos con programas como el **EWA Network Mentoring Programme para Productoras emergentes**. Es un programa de acompañamiento, de 1 año de duración, dirigido a mujeres productoras sin límite de edad. De hecho, hemos observado que un buen número de profesionales en ámbitos técnicos con experiencia deciden explorar el terreno de la producción, y son por ello emergentes, aunque tengan experiencia en la industria. El programa se enfoca en la consolidación de la carrera y en objetivos empresariales, como pueden ser crear la propia compañía y combinarla con la vida familiar, que sigue siendo un hándicap para las mujeres. Por desgracia, las mujeres siguen siendo las que llevan la carga de combinar familia y trabajo. No suele ser un tema del que los compañeros hablen o se preocupen, pero, a las participantes de nuestro programa sí.

El programa se articula en una serie de encuentros en el contexto de festivales y mercados de coproducción, varias masterclasses y seminarios online. Encuentros de grupo online para apoyarse y pedir consejo y, sobre todo, se basa en la relación personal que se crea con la mentora, a través de charlas particulares semanales. El programa ha tenido varios casos de éxito de los que hemos sido testigos en Cannes, Berlín o a nivel español, en Málaga.

La **Residencia de Guiones en Berlín** ha sido un programa con cuatro ediciones, que consistía en un retiro de un mes, previo al EFM de Berlín, para trabajar el guion con una especialista y perfeccionarlo para poder presentarlo. Lo interrumpimos durante la covid-19 y ahora está en fase de ser reestructurado para incorporar más participantes. Celia Rico participó en la 4a edición con el guion que rodará este verano, *Los pequeños amores*.

**Eventos de networking online, Hangouts y Masterclasses.** Al programa de mentoring o la residencia se accede por concurso y se benefician un número reducido de participantes, pero hay más oportunidades para crecer profesionalmente con la ayuda de EWA Network a través de los eventos de networking.

Tras la pandemia, hemos multiplicado los encuentros online, democratizando el acceso a la información y a los contactos, pero aún no se ha inventado, afortunadamente, la manera de reemplazar el contacto humano. En los eventos presenciales de networking, encuentros más o menos formales que se organizan en el contexto del festival de Berlín, de Cannes, de Venecia y en festivales más pequeños, es donde se intercambia información valiosa y se labran contactos que pueden abrir puertas. Es nuestra manera de contrarrestar el *boy's club* que solían ser los mercados de cine. Crear un ambiente de trabajo seguro para que las cineastas busquen sus aliadas y compartan información

Como no todas las cineastas pueden permitirse viajar a festivales, desde 2019, EWA organiza una serie de charlas dedicadas que incluyen un espacio para el networking. Son informativas y a la vez dan espacio para ampliar el círculo de contactos. Normalmente una socia comparte un tema del que es experta, y se abre un pequeño foro de preguntas. Temas como los NFT y la financiación de películas, cómo gestionar el desarrollo, la estrategia de festivales, el marketing de las películas, trabajar en realidad virtual, cómo tratar con agentes de ventas, la gestión de derechos audiovisuales o la coordinación de escenas de intimidad, son algunos de los temas que hemos tratado en los Online Hangouts.

Ocasionalmente, organizamos otro tipo de charlas online, con mujeres influyentes en la industria, donde esa persona es la estrella invitada y se articula la charla como una entrevista, son las **EWA Talks Change**. Hemos tenido a la anterior CEO del SFI, Anna Serner; a Lucía Recalde, head of Unit de AV Industry y Media Support Programmes; a Christina Sulebakk, la General Manager de HBO MAX EMEA y a Kristina Trapp, CEO de EAVE. La última de nuestras charlas fue con las fundadoras de The Writers Lab, que combate la desigualdad de género y la discriminación por edad o *edadismo*. Nuestras socias pudieron conocer a las fundadoras y el programa que TWL hace en Europa para guionistas de más de 40 años. El programa consta de un taller intensivo, donde guionistas y mentoras se enfrascan en el desarrollo del guion en reuniones 1-2-1, discusiones de grupo y más actividades para escritura y aprender estrategias. Después sigue una fase de 3 meses de puro desarrollo y, por último, 2 meses de fase de marketing.

Otra de las actividades de las que estamos orgullosas es de nuestros premios al desarrollo, **EWA International Awards**. Desde 2016, apoyamos

proyectos de liderazgo femenino otorgando premios en los Festivales de Trieste, Dok Leipzig y un pitch de proyectos en Fest Forward de Belgrado. Algunas de estas películas, la mayoría de protagonismo femenino, se han visto en la Berlinale, IDFA, Tribeca y próximamente en Annecy. Para apoyar la integración de otras cinematografías, el premio en Dok Leipzig se reformula como **EWA Diverse Award** cuya reciente ganadora fue la ugandesa, Patience Nitumwesiga con *The woman who poke the Leopard*.

En 2021, hemos añadido un premio más para destacar la trayectoria de una mujer sobresaliente en la industria de la televisión, el **Woman in series Award**, que se concede en el Festival Séries Mania, en Lille. La primera galardonada fue la Manager General de HBO MAX (EMEA), la danesa Christina Sulebakk, y recientemente la nigeriana Mo Abudu.

Y como no podía ser de otra manera, por nuestra vocación de tender puentes, tenemos muchas actividades en partnership con otras asociaciones como el **EWA Endorsed at Pitch the Doc**, donde EWA tiene su propio showroom en esta plataforma. Las socias pueden presentar sus proyectos a selección, de manera que estos proyectos están actualizados y al alcance de productores interesados.

Colaboramos con **Wscripted**, una plataforma de contenido literario que incluye un directorio de guiones y novelas comisariadas, pensado para poner en contacto a escritoras (mujeres y escritoras no binarias) con los productores, editores, comisarios y decision-makers en el audiovisual. WScripted selecciona una serie de guiones, listos para producir y que pueden ser atractivos para el mercado internacional, en su conocida **Wscripted's Cannes Screenplay List**.

EWA Network tiene una colaboración con **EPI Series Women**, un programa de desarrollo profesional para mujeres productoras de serie cuya primera edición fue en septiembre 2021 en Series Mania Lille.

Y son incontables las asociaciones y colectivos que están en nuestra órbita, porque nuestra vocación es acortar las distancias y conectar a las profesionales con las personas que las pueden ayudar.

Nuestra web [www.ewawomen.com](http://www.ewawomen.com) y nuestras redes sociales son una invitación para explorar y descubrir inagotable talento femenino en todo el mundo.

EWA Network sigue trabajando para incrementar la visibilidad de las cineastas y asegurar que los proyectos de mujeres reciben la atención y apoyo necesarias a la vez que colaboramos en la construcción de redes profesionales que equilibren la infrarrepresentación de lo femenino en la industria.

## Referencias citadas:

Muiños, Alexia; *Gender Equality Wins: Declaration after Sarajevo Conference*; 2015, <https://www.ewawomen.com/film-industry-articles/gender-equality-wins-declaration-after-sarajevo-conference/>

EWA, *Open Letter to the Venice Film Festival*, 2018, <https://www.ewawomen.com/ewa-network/open-letter-to-the-venice-film-festival/>

Simone, Patrizia; *Female Professionals in European Film Production*; European Audiovisual Observatory, 2021, <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a>



## CAPÍTULO XVII.

# MOSTRA INTERNACIONAL DE FILMS DE DONES DE BARCELONA

**MARÍA ZAFRA**

Integrante del equipo de Dirección de la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona

133



Este año celebramos la 30ª edición de la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona. Una treintena de años de trabajo sobre los que podría hablar de muchísimas cosas. Ha sido un recorrido muy intenso, muy disfrutado, y en ello seguimos trabajando: en poder disfrutar y reflexionar sobre el cine creado por mujeres desde una perspectiva feminista.

Cuando se inició esta muestra, y las compañeras empezaron a pensar en este festival, lo hicieron siempre vinculándolo al movimiento feminista. Es algo que ha seguido vivo en nuestro festival, que se nutre, vive y reflexiona desde el movimiento feminista. Somos parte del movimiento y, a partir de ahí vamos imaginando y generando nuestra programación. Tenemos compañeras aquí con las que compartimos redes: la red de TRAMA, con Dones Visuals compartimos espacios de reflexión y creación infinitos, ...

Somos un festival en el que hacemos una apuesta política por programar y por poner el foco en un lugar que no es la alfombra roja, que no son los últimos estrenos. Hay otros lugares y festivales en los que ya se está haciendo, por lo que nosotras nos tomamos la libertad de poder

hacerlo de otra manera. Es una alegría poder seguir haciéndolo así, pero no es fácil: desde las administraciones públicas y desde los medios de comunicación, lo que más se valora son los grandes nombres y esas alfombras rojas. Trabajar desde un lugar que va más gota a gota no es fácil, pero parece que a las feministas es esto lo que nos gusta, ir más a lo duro.

Nos parece muy importante señalar que, en la primera edición de la mostra en el año 1993, nuestras compañeras hicieron una programación con películas que en ese mismo momento eran estrenos, pero también quisieron hablar de las pioneras. Aquella fue una forma de empezar a indagar en todos los referentes de los que hemos ido hablando. Los referentes han sido algo fundamental para la mostra, y lo siguen siendo. Hay que hacer una recuperación de pioneras, de directoras y cineastas de distintos ámbitos que han existido.

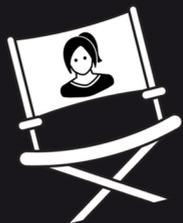
Es fundamental romper con el discurso de la excepcionalidad. Parece que, en la historia del cine, de vez en cuando ha habido alguna mujer que ha hecho algo. Esto es radicalmente falso. Las mujeres han estado en la creación cinematográfica y la industria cinematográfica desde los inicios, han estado siempre, en todas las profesiones que forman el arte cinematográfico. Eso lo tenemos que decir y defender, lo tenemos que visibilizar. Cada vez que hacemos una retrospectiva parece que es la primera vez que se habla de una directora.

Hace poco hicimos un taller vinculado a un proyecto llamado «Archipiélago», un proyecto creativo de construcción de genealogía fílmica. Invitamos a creadoras y cineastas críticas a hacer una pieza de homenaje a otra directora, para crear estas genealogías, para hablar de quiénes nos han inspirado. Es impresionante ver, cuando empiezas a hablar de una lista de nombres de referencias que tú ya das por sentadas, las caras de fascinación de las asistentes que las están descubriendo por primera vez. ¿Cómo puede ser que otra vez esté sorprendiendo ese discurso? Es una lucha infinita, de ir contra un borrado sistemático de lo que significa la presencia constante de las mujeres en la cultura cinematográfica.

Hay que tener en cuenta que, el hecho de que las mujeres que ahora se están formando en las profesiones audiovisuales sepan que siempre han existido mujeres, genera un espacio de posibilidad mental. Si ya han existido, ellas no tienen que hacer algo sobrehumano para llegar allí, solo tienen que seguir una tradición ya existente tras las que ya lo han hecho.

En la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona contamos con un archivo online con todas las fichas de las películas que se han ido programando a lo largo de estos treinta años, un trabajo que consideramos fundamental. También contamos con unas cajas de cartón que nos llegaron hace unos años con el legado del Ateneo Feminista de Madrid, el primero que montó un festival de cine de mujeres en el estado español. En algún momento tendremos tiempo de digitalizar todo eso porque es nuestra historia. Es la historia de la creación fílmica feminista, de las programadoras de cine, del movimiento feminista. Perder esa historia es perder la memoria.

**instituto** **rtve**



instituto  
rtve



## MUJERES PROFESIONALES EN CINE Y TELEVISIÓN

ESTA PUBLICACIÓN SURGE DE LA CELEBRACIÓN DE UN SEMINARIO EL 4 DE MAYO DE 2022 EN LA ACADEMIA DE CINE (MADRID), CUYO OBJETIVO FUE ANALIZAR LOS DATOS Y EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES DENTRO DEL SECTOR AUDIOVISUAL.

ENTRE LAS PARTICIPANTES, REPRESENTANTES DE LA ACADEMIA DE CINE, LA ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE MEDIOS AUDIOVISUALES (CIMA), LA ASOCIACIÓN ANDALUZA DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES (AAMMA), LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES DE MURCIA (AMMA), LA ASOCIACIÓN PROMOTORA DE DONES CINEASTES I DE MITJANS AUDIOVISUALS DE CATALUNYA, DONA I CINEMA, (H)EMEN, MUJER Y ANIMACIÓN (MIA), LA UNIÓN DE ACTORES Y ACTRICES, LA ASOCIACIÓN DE DIRECTORES Y DIRECTORAS DE CINE (ACCIÓN), EL FORO DE ASOCIACIONES DE GUIONISTAS AUDIOVISUALES (FAGA), ALMA GUIONISTAS, LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTORAS Y DIRECTORES DE FOTOGRAFÍA, EL FESTIVAL INTERNACIONAL DE CINE HECHO POR MUJERES, RAMPA, LA ASOCIACIÓN DE INFORMADORES CINEMATOGRAFICOS DE ESPAÑA, EL PROGRAMA COOFILM, LA EUROPEAN WOMEN'S AUDIOVISUAL NETWORK Y LA MOSTRA INTERNACIONAL DE FILMS DE DONES DE BARCELONA.

ENTRE LOS TEMAS Y CONCLUSIONES DESTACADOS: LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN, DE CORREGIR LA INFRA-REPRESENTACIÓN, O LA NECESIDAD DE LIDERAZGO, ALIANZA Y COLABORACIÓN ENTRE MUJERES EN EL AUDIOVISUAL.