



Informe MIA 2020

Mujeres en la industria
de la animación

Investigación social con perspectiva de género,

Sara Cuenca Suárez

Con la colaboración de **Ana Martínez Amado**

Mujeres en la industria de la animación

Algunos datos destacados

”

Diez de los catorce cargos que han sido estudiados como característicos o propios en el sector de la animación han resultado con una representación de mujeres del 0% .

La relación entre roles de género y sectores laborales queda vinculada al cargo de Dirección de Producción donde las mujeres representan un 80%, un puesto que se asocia con aspectos de organización, coordinación y gestión de recursos.

Cabe destacar la relación que se establece entre cargos y roles tradicionalmente asignados a un género. En concreto, los puestos de dirección tienen una representación de mujeres del 80%; los de guión, de un 14%, animación de 10% y los de digitalización o efectos visuales, representan un 22%.

ÍNDICE

Introducción a la investigación	04
Apartado 1: Representatividad de las mujeres en el sector de la animación: análisis de la estructura laboral.	06
1.1. En cortometrajes de animación	07
1.2. En largometrajes de animación	15
1.3. Comparativa mujeres y metrajes de animación	32
1.4. Principales conclusiones	37
Apartado 2: Subvenciones estatales 2018. Costes reconocidos e importe de las ayudas.	38
2.1. Subvenciones estatales a cortometrajes 2018	40
2.2. Subvenciones estatales a largometrajes 2018	52
2.3. Principales conclusiones	63
Apartado 3: Representación de las mujeres en los largometrajes de animación: análisis de contenidos.	65
3.1. Resultados y análisis de resultados	67
3.2. Conclusiones	91
Apartado 4: Principales conclusiones de la investigación	93
Apartado 5: Bibliografía referida	95

Introducción de la investigación

Con motivo del Día Mundial de la Animación (28 de octubre), la asociación de Mujeres en la Industria de la Animación (MIA) presenta el primer estudio realizado en España sobre el papel de la mujer y su representación en el sector.

”

El objetivo de esta investigación social es reflejar con datos cómo la animación sigue siendo un sector muy masculinizado, con poca presencia de mujeres en puestos directivos y con un papel muy estereotipado en los contenidos.

Alicia Núñez
Presidenta de MIA

Esta investigación se plantea como un reto.

Existe un interés cada vez más generalizado por conocer la representatividad y, en general, de conocer la situación de las mujeres en los diferentes sectores. Esta necesidad de conocer suele partir de situaciones en las que se intuyen o se sienten situaciones de desigualdad. La investigación social con perspectiva de género se convierte en una vía capaz de acercarnos a esa realidad falsando o verificando si estas intuiciones cobran carácter de realidad o no.



MIA plantea el reto con el objetivo principal de conocer la situación real de las mujeres en el sector

La asociación MIA (Mujeres en la Industria de la Animación) cuyo propósito principal es dar voz y mejorar las condiciones de las mujeres en el sector es quien plantea este reto. Reta a un viaje en el que adentrarse a buscar las maneras de estudiar a un sector que se presenta de difícil acceso en cuanto a datos se refiere. Es por ello que los objetivos inicialmente planteados hayan tenido que ir amoldándose, no tanto a en función a los deseos de conocer si no a los datos disponibles.

Esto quiere decir que quedan líneas de trabajo pendientes como, por ejemplo, obtener información sobre los salarios para comprobar si existen brechas salariales en el sector de la animación. Y, por otra parte, ir mejorando y perfeccionando las líneas ya trabajadas en esta investigación puesto que, al ser la primera hay muchos datos que se presentan a modo de aproximación en vez de reflejo exacto de la realidad.

Esta investigación se distribuye en tres apartados. En un primer momento se presenta el reto de conocer la representatividad de las mujeres en el sector de la animación. En un segundo apartado, no acercamos a trabajar con los datos referentes a costes reconocidos e importes obtenidos en las ayudas estatales. Finalmente, el apartado tres, se presenta un análisis de contenido sobre los largometrajes de animación en el que se analiza la manera en que las mujeres son retratadas a en los personajes que intervienen en las producciones.

A excepción del tercer apartado, se trabaja atendiendo a los dos tipos de metraje: cortometrajes y largometrajes. Hay que indicar que, tras avanzar en el desarrollo de la investigación, que originalmente presentaba el tratamiento del largometraje en primer lugar, se opta por cambiar toda la distribución haciendo presentar en primer lugar los resultados de los cortometrajes. Este cambio que puede parecer insignificante, no lo es. Pasa por una identificación de relaciones de poder en las que se da por sentado un orden jerárquico y es una posición ética el no contribuir desde la investigación a retroalimentar estos sistemas.

Sara Cuenca
Autora

1. Representatividad de las mujeres en el sector de la animación

1.1. Representatividad de las mujeres en cortometrajes de animación

En este apartado tratamos de acercarnos a determinar la representatividad de mujeres en la producción de cortometrajes de animación. El objetivo es conocer la estructura laboral del sector y su distribución en base al sexo del personal implicado en las diferentes áreas o puestos de trabajo. Para ello, se trabaja desde una metodología cuantitativa con perspectiva de género. Es decir, se trabaja con diferentes variables siempre desagregadas por sexo, a fin de conocer la estructura y disposición del sector, pudiendo constatar la existencia o no de desigualdades de género.

Las acotaciones del objeto de estudio corresponden con los siguientes criterios: metraje corto, españoles y producidos en el año 2019. La muestra de cortometrajes incluidos en este estudio ha sido facilitada por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales de España (ICAA) bajo los criterios anteriores, desde donde se ha ofrecido un listado sobre el que trabajar. En base a este listado de títulos, se ha procedido a realizar la búsqueda de datos concretos y necesarios para dar respuesta al objetivo planteado. Es decir, se ha tratado de acceder a las fichas técnicas completas de cada cortometraje, registrándolas en función del sexo de la persona y su cargo. No obstante, cabe señalar que de partida, se han identificado barreras o dificultades para acceder a dichos datos, resultando imposible acceder a los datos esperados inicialmente. Es decir, no se ha encontrado ningún registro, ni oficial ni privado, donde se muestren los datos detallados en profundidad sobre las fichas técnicas de los cortometrajes.

Finalmente, las fuentes utilizadas para la extracción de datos han sido la combinación de los catálogos publicados en el ICAA e IMDb. En un primer lugar, se priorizó recurrir a la búsqueda de datos en el catálogo de películas del ICAA, aunque nos encontramos con una publicación de datos limitada. Posteriormente, se ha recurrido a la búsqueda de datos en la página web de IMDb, plataforma de referencia en el sector, donde de igual manera se han encontrado limitaciones. En un tercer estadio, en el proceso de búsqueda de datos, se plantea el acceso a los títulos de crédito de cada cortometraje; pero de nuevo, aparece la no posibilidad de acceso al visionado de gran parte de los cortometrajes que conforman la muestra, teniendo que optar por el descarte de esta vía.

La imposibilidad de acceso a datos completos y oficiales, hacen que el conocimiento del sector cortometraje presente limitaciones. Por ello, nos acercamos al objetivo y a sus resultados de una manera aproximada, sin posibilidad de generalizar, pero sí tratando de ofrecer datos que nos permitan “hacernos una idea” de cómo funciona este sector. Los resultados ofrecidos podrían estar señalando la punta del iceberg, recurriendo a la metáfora que pone de manifiesto que el conocimiento de una pequeña parte visible puede estar dejando, en su parte sumergida, una proporción de desigualdad mayor.

Esta falta de fuentes completas no puede frenar el intento de conocer una realidad concreta, teniendo en cuenta, además, que históricamente ha sido, y a la vista está que sigue siendo, una estrategia de invisibilización. Por ello, antes incluso de comenzar el trabajo con los datos, se nos apresura una primera conclusión y es que, es necesario que los organismos oficiales cuenten con bases de datos desagregadas por sexo y cumplimentadas a niveles que recojan las especificidades del sector del cine, tanto atendiendo a los diferentes metrajes como tipo de imagen o género cinematográfico. En la búsqueda de datos se ha observado que la cumplimentación de datos de metraje largo es superior a la del metraje corto. Hay que indicar que en largometrajes también se identifica una insuficiencia de unificación de datos ofrecidos, donde además podemos añadir que cuanto más alejados los largometrajes del género ficción, menos datos constan.

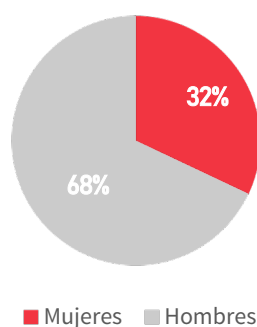
Con todo ello, visibilizar y unificar el sector del cortometraje al sector del largometraje, en cuanto a publicación de datos se refiere, se vuelve de especial prioridad en la recomendación de mejora, propuesta en este informe. Parece ser que las relaciones de poder se trasladan al sector cinematográfico a través del metraje, operando de manera similar a como actúa el androcentrismo con la visibilidad de las mujeres. Llegadas a este punto se torna más interesante, si cabe, conocer cómo operarán el cruce de las variables “mujeres y cortometrajes” en un mundo de “hombres y largometrajes”.

1.1.1. Resultados y análisis de resultados: mujeres, cortometrajes y animación

Los cortometrajes de animación que computan en este apartado ascienden a un total de 29. Se han registrado un total de 127 profesionales con implicación en los mismos, de las cuales el 32% son mujeres y el 68% restante son hombres. Estos porcentajes de distribución nos presentan al sector de la producción de cortometrajes de animación como un sector masculinizado, puesto que dichos porcentajes de distribución se enmarcan entre el 20% y el 40% de representatividad de mujeres.

A lo largo del apartado, haremos referencia a un modelo de análisis del sector que está basado en intervalos de categorización recogidos en la Ley de Igualdad (2017). En base a este modelo, se incluyen categorías de acentuación de desigualdades en función del sexo, dependiendo de las representatividades de un sexo u otro. El modelo aplicado en este informe diferencia entre intervalos equitativos, es decir, aquellos que se establecen entre el 40%-60%, independientemente del sexo que esté más o menos representado. Intervalos masculinizados o feminizados incluyen representatividades entre el 20% y el 40%; en función del sexo más representado referimos a la primera o segunda designación. Finalmente, la categoría ampliamente masculinizada o feminizada es aquella cuya representación está por debajo del 20%.

Distribución sexual en el sector del cortometraje de animación



Para conocer la distribución interna del sector del cortometraje, comenzaremos desglosando los datos por cargo ocupado y sexo. En la siguiente tabla se muestran los cargos que han sido registrados en el sumatorio de fuentes utilizadas. En total, contamos con 14 cargos profesionales categorizados según sus representatividades por sexo, refiriendo al modelo de análisis anterior.

Comenzamos observando dos cargos sin representatividad de mujeres. Estos cargos son Producción Ejecutiva y Composición Musical, cuya representatividad de hombres alcanza el 100% del personal registrado. No obstante, en el intervalo de representatividad ampliamente masculinizado, se añaden otros cuatro cargos más, llegando a computar un total de seis. Seis cargos de 14 nos refieren a que hay un 43% de los cargos registrados que resultan ampliamente masculinizados en el estudio de los cortometrajes de animación.

Tabla nº 1: datos absolutos y porcentuales

CORTOS	M	H	T	%M	%H	%T
DIRECCIÓN	9	29	38	24%	76%	100%
GUION	13	25	38	34%	66%	100%
PRODUCCIÓN	2	9	11	18%	82%	100%
PRODUCCIÓN EJECUTIVA	0	2	2	0%	100%	100%
DIRECCIÓN DE ARTE	3	2	5	60%	40%	100%
COMPOSICIÓN MUSICAL	0	22	22	0%	100%	100%
EFFECTOS ESPECIALES VISUALES (VFX).	1	7	8	13%	88%	100%
DIRECC. FOTOGRAFÍA	6	8	14	43%	57%	100%
SONIDO	1	9	10	10%	90%	100%
EDICIÓN	1	6	7	14%	86%	100%
DEPART. ANIMACIÓN	4	16	20	20%	80%	100%
DEPART. DE CAMARA	2	4	6	33%	67%	100%
DEPART. ARTE	27	8	35	77%	23%	100%
DEPART. DE VESTUARIO	1	0	1	100%	0%	100%
TOTAL	70	147	217	32%	68%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados en catálogo de películas ICAA y IMDB.

En el caso de la Producción Ejecutiva, la muestra de personal registrado es baja. Sin embargo, resulta llamativo que su ocupación sea completamente masculina, ya que suele ser un cargo que acoge la traslación de las funciones sociales de género al empleo, tal y como se ha demostrado en otros estudios. Sería conveniente ampliar los datos de la muestra para poder verificarlo. No obstante, por los obtenidos en este estudio de aproximación al sector del cortometraje, resulta un cargo ampliamente masculinizado. Composición Musical, que sí tiende a ser un área con alta presencia masculina; en el caso de los cortometrajes y siguiendo esa línea, el cargo aparece copado por hombres, con la particularidad de que la representatividad femenina es nula.

Ascendiendo en los cargos masculinizados, encontramos Sonido, con un 10% de representatividad de mujeres. Estos datos muestran una clara tendencia de ausencia de mujeres en lo que refiere a los aspectos puramente musicales. Los dos cargos con relación directa al campo de la música muestran representatividades de hombres de entre el 90% y el 100%.

En este esquema de desigualdad, comienzan a parecer aquellos cargos vinculados directamente con la tecnología y la digitalización, reafirmando una clara tendencia de cargos ampliamente masculinizados. Esta mención refiere a Efectos Visuales, con un 13% de mujeres, y Edición con un 14%. La tendencia acumulativa de mayores márgenes de desigualdad en la producción de cortometrajes refiere a cargos con un fuerte contenido en desarrollo digital y musical.

Tabla n°2: Cargos específicos de la animación y categorización según distribución sexual

INTERVALO DE MUJERES	CATEGORIZACIÓN	CARGO Y PORCENTAJE
80%-100%	Ampliamente Feminizado	Depart. de vestuario (100%)
60%-80%	Feminizado	Depart. de arte (77%)
40%-60%	Equitativo	Dirección de arte (60%) Dirección de Fotografía (43%)
20%-40%	Masculinizado	Guion (34%) Depart. de cámara (33%) Dirección (24%) Depart. de animación (20%)
0%-20%	Ampliamente Masculinizado	Producción (18%) Edición (14%) Efectos Visuales (13%) Sonido (10%) Producción ejecutiva (0%) Música y Composición (0%)

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos y publicados. Catálogo ICAA e IMDB

Dato relevante: Los cortometrajes de animación se presentan como un sector masculinizado. Su distribución interna por cargos revela que el 43% de los cargos estudiados están ampliamente masculinizados, el 29% masculinizados, un 14% se establece en términos equitativos, un 7% como cargos feminizados y otro 7% puntúa ampliamente feminizado.

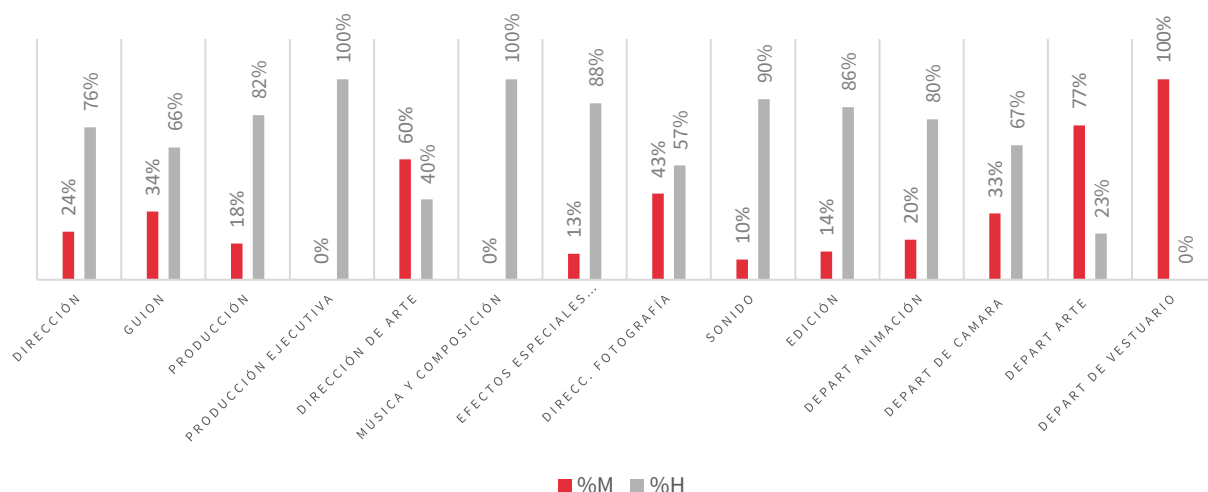
Terminando con el bloque ampliamente masculinizado, encontramos el cargo de Producción, con un 18% de mujeres. Este dato, por una parte, rompe con la tendencia de la parte técnica y digitalizada, aunque conecta en baja representatividad con otro cargo relativo en campo, como es el de la Producción Ejecutiva.

Refiriendo a los intervalos de representatividad opuestos, encontramos un cargo ampliamente feminizado. Es decir, sólo un 7% de los cargos estudiados en cortometrajes, presenta una distribución sexual referida como ampliamente feminizada frente a un 43% de cargos ampliamente masculinizados. El cargo referido corresponde con el Departamento de Vestuario, donde las mujeres representan al 100% del personal registrado. En este caso, la limitación muestral del cómputo de profesionales es reducida, sólo una persona, por lo que no es representativo. No obstante, no es de sorprender que, de aparecer ocupado, aparezca ocupado por mujeres, ya que atiende a una perfecta superposición de roles de género enmarcados en el mercado laboral. Este fenómeno es conocido como segregación horizontal y se define como la concentración de mujeres u hombres en ciertos sectores de actividad, donde se vuelcan los estereotipos tradicionales de género.

Descendiendo en alta representatividad de mujeres, pasamos al intervalo feminizado. En este bloque identificamos el Departamento de Arte con una presencia de mujeres del 77%. Este resultado se vincula a la idea anterior, trazando una relación entre representatividad de mujeres con puestos referidos a la parte más estética de sector del cortometraje. A los departamentos de Vestuario y Arte sumamos el cargo siguiente, Dirección de arte con una representatividad de mujeres del 60%. Aunque este cargo esté ubicado en intervalos equitativos, es mencionado junto con los departamentos de Vestuario y Arte, puesto que son los tres cargos con representatividades de mujeres más elevadas y donde podemos ver de manera concentrada la clara segregación horizontal, que aparece en la producción de cortometrajes.

En general, e independientemente del cómputo de personas que aparezcan en estos cargos, presentan una clara tendencia a la feminización, puesto que son áreas laborales que están relacionadas con la estética y la moda; asociadas, a su vez, con la tradicional socialización de género.

Representatividad por cargos en los cortometrajes de animación



Otro dato que nos ofrece información relevante es el de comparar el registro porcentual del Departamento de Arte (77%) y el de Dirección de Arte (66%). Observamos que, pese a encontrarnos dentro de un sector feminizado, hay menos representatividad de mujeres en puestos directivos que en los puestos de base. Este dato nos traslada a las teorías de la segregación vertical (Anker, 1998), que plantean la concentración de mayor representatividad de mujeres en los puestos base de la estructura laboral, así como su descenso a medida en que ascendemos a los puestos de mayor responsabilidad y poder.

En intervalos equitativos encontramos también el cargo de Dirección de Fotografía, con un 43% de representatividad de mujeres. Este bloque de intervalos equitativos, que asciende a dos cargos, representa un 14% de los cargos totales estudiados.

Dato relevante: En el sector de los cortometrajes de animación aparece una clara segregación vertical y horizontal que se puede sintetizar en los datos resultados de los cargos de Dirección de Arte y Departamento de Arte. La vinculación con la construcción social del género es evidente en estas áreas, donde además se evidencia que, pese a ser áreas con una marca feminizada, en los cargos de dirección es más reducida su representatividad.

Finalmente, nos centramos en los cargos masculinizados que presenta la estructura del cortometraje. En éstos encontramos el Departamento de Animación, con un 20% de representatividad de mujeres; Dirección, con un 24%; Departamento de Cámara, con un 33%; y Guion, con un 34%. Dentro de estas áreas, identificamos dos cargos con claros componentes de liderazgo dentro del sector cinematográfico, como son la Dirección y el Guion. Por otra parte, aparecen de nuevo cargos con una fuerte digitalización.

En base a los resultados de los cargos computados como ampliamente masculinizados y masculinizados, observamos que una parte de ellos se asocian con características del ejercicio de poder y el liderazgo. Así mismo, otra gran parte de estos cargos se vincula con un fuerte carácter tecnológico, digitalizado y artístico-musical. Tanto unos como otros, estos roles de género son asociados con componentes relativos a la masculinidad tradicional; y volcados, como vemos, en la estructura laboral.

Los resultados ofrecen evidencias de la segregación vertical y horizontal encontrados en el sector cinematográfico del cortometraje. No obstante, continuaremos con la constatación y refuerzo de los apuntes que nos marcan esa segregación vertical en el sector del cortometraje de animación, recurriendo a modelos de jerarquización.

1.1.2. Jerarquización de cargos: constatación de la segregación laboral en sector de la producción de cortometrajes.

En el apartado anterior, la segregación horizontal aparece de una manera más clara, por lo que, en este epígrafe, vamos a tratar de comprobar o evidenciar con más datos la existencia, o no, de la segregación vertical. Recordamos que, por segregación vertical referimos a aquella que alude a que las mujeres tienden a desaparecer a medida que escalamos en la jerarquía laboral. Para ello, se van a jerarquizar los cargos anteriores en base a la capacidad o poder de incidir en el contenido del cortometraje. En esta jerarquización también se tiene en cuenta el modelo usado en el apartado de largometrajes, tratando de plasmar estructuras similares para su posterior comparación.

El grupo uno, o grupo de liderazgo, está situado en el nivel más alto de la estructura y lo conforman los cargos de Dirección, Guion y Producción. El segundo grupo o grupo intermedio, lo conforman los cargos específicos y direcciones intermedias de la estructura. Los cargos incluidos en este bloque son el de Música y Composición, Edición, Producción Ejecutiva y Dirección de Arte. Finalmente, en el grupo tres, situado en la base de la estructura, se incluyen los departamentos de Arte, Animación, Cámara, Sonido, Vestuario, Efectos Visuales y Fotografía.

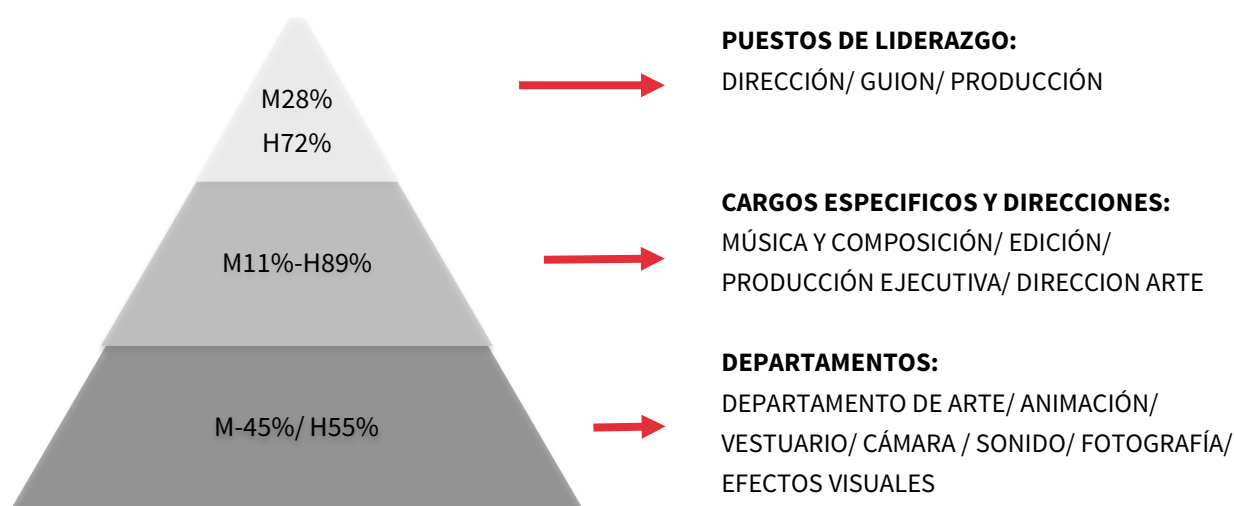
Tabla nº3: Grupo jerárquicos: datos absolutos y porcentuales

	M	H	T	%M	%H	%T
GRUPO 1	24	63	87	28%	72%	100%
GRUPO 2	4	32	36	11%	89%	100%
GRUPO 3	42	52	94	45%	55%	100%
TOTAL	70	147	217	32%	68%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados en IMDB.

Los resultados apuntan a que, en el sector de cortometrajes de animación, el mayor grupo de profesionales mujeres se encuentran en la base de la pirámide. En este grupo, las mujeres representan un 45% y los hombres el 55% del total. Estos porcentajes de distribución hacen que la base sea interpretada en términos equitativos. Es interesante apuntar que el peldaño donde más mujeres hay representadas, alcanza una representatividad equitativa, por lo que el resto de la pirámide torna masculinizada o ampliamente masculinizada.

En el segundo grupo o grupo intermedio, encontramos el menor porcentaje de representatividad de mujeres, con tan sólo un 11%; haciendo a este bloque de cargos específicos y direcciones, como ampliamente masculinizado. En el grupo uno, en cambio, se presenta en un intervalo masculinizado con una representatividad de mujeres del 28%.



Dato relevante: Mediante el modelo de jerarquización comprobamos que las mujeres están más representadas en la base de la estructura y que la representatividad de estas disminuye a medida que se asciende en dicha jerarquía.

Este esquema revela que la segregación vertical se cumple, pero señala especificidades. La representatividad de las mujeres más amplia aparece en la base y ésta tiende a reducirse en número a medida que se va ascendiendo a puestos de más responsabilidad y poder. La especificidad señala que, en los cortometrajes de animación se intensifica la masculinización de los cargos medios debido a que, parece ser, el componente que revela el binomio “hombre y tecnología” opera con más fuerza que el de “hombre y liderazgo”.

1.2. Representatividad de las mujeres en largometrajes de animación

En este apartado nos planteamos conocer la representatividad de las mujeres en el sector de la producción de largometrajes de animación española. A lo largo del capítulo trataremos de responder a cuestiones tales como ¿Cuántas mujeres trabajan en este sector?, ¿qué cargos ocupan?, ¿qué cargos no ocupan? o, ¿en qué orden jerárquico de la estructura laboral se encuentran dichas áreas? Para tratar de dar respuesta a estas preguntas, trabajaremos desde una metodología cuantitativa con perspectiva de género. A lo largo de todo el apartado, se presentan los datos desagregados por sexo, números absolutos y porcentajes de mujeres y hombres, a fin de conocer y poder comparar posibles realidades diferenciales conformadas en tono a esta variable.

La acotación temporal del estudio queda fijada a la anualidad de 2019, ya que cuando se procedió a la solicitud de los datos eran los últimos disponibles por el organismo de referencia. Otro criterio de acotación ha sido vinculado a la producción y a la técnica cinematográfica, es decir, se estudian los largometrajes de animación producidos en 2019. Los datos se han solicitado al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) y dicho organismo ha proporcionado un listado donde se especifican los largometrajes registrados bajo estos criterios de selección conformando la muestra de la investigación.

Se han recibido un total de seis largometrajes de animación producidos en 2019. Los títulos de estos largometrajes son: “Ara Salvaje”, “Buñuel y el laberinto de las tortugas”, “Elcano y Magallanes, la primera vuelta al mundo”, “Klaus”, “La gallina Turuleca” y “Lur eta Aments”. Con la finalidad de aligerar la lectura, a lo largo del apartado reduciremos los títulos de dichas películas haciendo referencia a ellas de la siguiente manera: Ara (“Ara Salvaje”), Buñuel (“Buñuel y el laberinto de las tortugas”), Elcano (“Elcano y Magallanes, la primera vuelta al mundo”), Klaus (“Klaus”), Turu (“La gallina Turuleca”) y Lur (“Lur eta Aments”).

Una vez recibido el listado de largometrajes de animación que conforman la muestra, se ha procedido a la búsqueda de datos referente a las fichas técnicas. Dicha búsqueda se ha realizado mediante varios canales, o fuentes de datos, debido a las dificultades que han ido surgiendo al tratar de acceder a unas fichas técnicas detalladas. Es decir, se han ido modificando las fuentes de datos a medida que el objetivo de conocer la representatividad de mujeres en el sector se ha ido concretando. Por ello es importante informar del proceso metodológico que ha sido condicionado por el desarrollo de los objetivos. La presentación de los datos a lo largo del capítulo van a reflejar dicha evolución del estudio por lo que se hace una clara distinción de resultados por fuentes de referencia.

Comenzamos trabajando y exponiendo los datos públicos, publicados y de fácil acceso disponibles en los catálogos de referencia como son el de ICAA, organismo oficial, e IMDB, no oficial pero destacada dentro del sector. A través de esta fuente conoceremos los datos generales desagregados por sexo y cargos ocupado por sexo. En un segundo estadio de la investigación, surge conocer aquellos cargos específicos del sector de animación que no quedan recogidos en las categorizaciones anteriores. Ante ello, se torna imprescindible dirigirnos a los títulos de crédito como única fuente donde encontrar estos datos. Por ello, y puesto que el número de largometrajes españoles presentados en un año es reducido, se ha procedido a la transcripción de todos los cargos que recaen sobre personas físicas en los títulos de crédito, a excepción de los que aparecen en la sección de agradecimientos. Cabe señalar que, en este segundo proceso de búsqueda de datos, nos hemos visto obligadas a no incluir en el largometraje de “Lur eta Aments”. Este descarte se ha producido tras agotar todas las vías posibles para conseguir dicha información.

Como modelos de categorización y análisis se utilizarán los también referidos en el apartado anterior. Estos son el baremo de desigualdad y el modelo de jerarquización.

1.2.1. Resultados y análisis de resultados: mujeres, largometrajes y animación

Para realizar el análisis de los resultados obtenidos, nos apoyamos en el modelo que parte de la categorización recogida en la ley de Igualdad (2017) y, posteriormente, es completado acentuando los intervalos de desigualdad. El modelo planteado en la ley expone que las representatividades que se establezcan en intervalos porcentuales entre el 40%-60%, independientemente del sexo que tenga más presencia, pueden interpretarse como sectores o

áreas con una distribución sexual equitativa o equilibra. Cuando alguna de las representatividades sea superior a estos porcentajes podemos interpretarla como un área feminizada o masculinizada dependiendo del sexo que lo esté sobrerrepresentado. Tomando este modelo como base del esquema, y con el objetivo de acentuar más la categorización de las desigualdades, se incluyen las categorías ampliamente feminizada y ampliamente masculinizada situándose en intervalos inferiores al 20% y quedando, por tanto, la categoría de feminizada o masculinizada reducida a porcentajes superiores al 20% e inferiores al 40%.

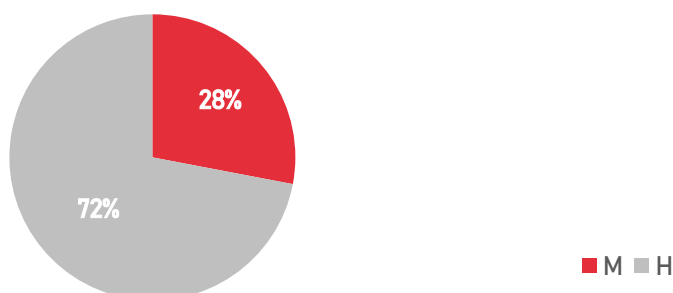
A lo largo de este apartado, trabajaremos categorizando los resultados sobre el baremo anterior y otros modelos que nos permitan constatar la existencia o no de las diferentes segregaciones laborales. El capítulo se divide en dos grandes bloques basados en los resultados del trabajo con dos fuentes de datos diferentes. En un primer momento, y atendiendo al orden evolutivo de la metodología de ofrecen los resultados obtenidos en base a los catálogos de búsqueda y registro de películas del ICAA e IMDB. En segundo lugar, se muestran los resultados obtenidos tras trabajar con las líneas de crédito como fuente principal de obtención de datos.

1.2.2. Representatividad de las mujeres en el sector del largometraje de animación: fuente ICAA e IMDB.

Comenzamos exponiendo los datos obtenidos tras trabajar con los datos publicados en las fuentes de referencia tanto instituciones como específicas del sector cinematográfico. Cabe señalar que la cumplimentación de datos no es igual en todos los largometrajes de la muestra, por lo que en la siguiente tabla se especifica por largometraje los que computan en cada cargo. En las últimas columnas de dicha tabla se ofrece el resultado en términos absolutos y porcentuales desagregados por sexo. En este apartado se ha decidido no eliminar ningún apartado que apareciera mencionado en las fichas técnicas de estas fuentes a fin de obtener la máxima información del sector con la única excepción de que solo estuviera adscrito a un largometraje.

Como primer resultado obtenemos que el cómputo total de personas mencionadas en estos cargos asciende a un total de 553, de las cuales 154 son mujeres y 399 son hombres. Las proporciones porcentuales de distribución sexual resultan de un 28% de mujeres y un 72% de hombres. Se nos presenta, por tanto, el sector del largometraje de animación español como un sector masculinizado.

Distribución sexual del largometraje de animación



Una vez expuesto el dato genérico, que retrata esa fotografía de distribución general del sector, procedemos a conocer en la distribución sexual obtenida en los 14 cargos registrados. Aplicando el esquema de análisis obtenemos que los cargos ampliamente masculinizados, es decir, con una representatividad de mujeres inferior al 20%, representan un total del 29% de los cargos estudiados. Pasando a las áreas masculinizadas, encontramos siete cargos en intervalos superiores al 20% e inferiores al 40%, correspondiendo con una representación del 50% de los cargos totales. Sumando los cargos ampliamente masculinizados y masculinizados, obtenemos que el 79% de los cargos computados tienen representatividades de mujeres inferiores al 20%, quedando sólo un 21% de los cargos computables en intervalos equitativos, feminizados o ampliamente feminizados.

Tabla nº4: datos absolutos y porcentuales

IMDB												
LARGOMETRAJE	KLAUS BUÑUEL TURU ELCANO ARA LUR						TOTAL			%TOTAL		
DEPARTAMENTOS	COMPUTADOS						M	H	T	%M	%H	%T
DIRECCIÓN	X	X	X	X	X	X	0	9	9	0%	100%	100%
GUION	X	X	X	X	X	X	2	12	14	14%	86%	100%
PRODUCCIÓN	X	X	X	X		X	8	21	29	28%	72%	100%
COMPOSICIÓN MUSICAL	X	X	X	X		X	4	11	15	27%	73%	100%
DIRECCIÓN DE EDICIÓN	X	X			X		0	3	3	0%	100%	100%
DIRECCIÓN DE ARTE		X	X			X	1	2	3	33%	67%	100%
DIRECCION DE PRODUCCIÓN	X	X	X	X			8	2	10	80%	20%	100%
DEPART. ARTE	X	X	X	X	X		15	32	47	32%	68%	100%
DEPART. DE SONIDO	X	X	X	X	X		11	35	46	24%	76%	100%
EFFECT. VISUALES	X	X	X		X		16	56	72	22%	78%	100%
DEPART. ANIMACION	X	X	X			X	42	139	181	23%	77%	100%
DEPART. DE MUSICA	X	X	X	X	X		6	52	58	10%	90%	100%
DEPART. EDICIÓN	X		X				7	6	13	54%	46%	100%
“OTHER CREW”	X	X	X	X			34	19	53	64%	36%	100%
TOTAL							154	399	553	28%	72%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados en IMDB.

Los cargos ampliamente masculinizados son: Dirección (0%), Dirección de Edición (0%), Departamento de Música (10%) y Guion (14%). Los cargos masculinizados incluyen: Efectos Visuales (22%), Departamento de Animación (23%), Departamento de Sonido (24%), Composición Musical (27%), Producción (28%), Departamento de Arte (32%) y Dirección de Arte (33%). El área con una distribución equitativa corresponde con el Departamento Editorial (54%) y los cargos de “Other crew” /” Otra gente” (64%) y Dirección de Producción (80%) forman los cargos feminizados.

Dato relevante: La distribución laboral del largometraje de animación se presenta como un sector masculinizado, cuya distribución interna revela que en un 79% de los cargos estudiados, las representatividades de mujeres se ubican por debajo del 40%.

Con estos resultados comenzamos a realizar la lectura que nos permite constatar mediante datos la existencia de los tipos de segregación sexual que se manifiestan en el sector del largometraje y va mostrando sus propias especificidades.

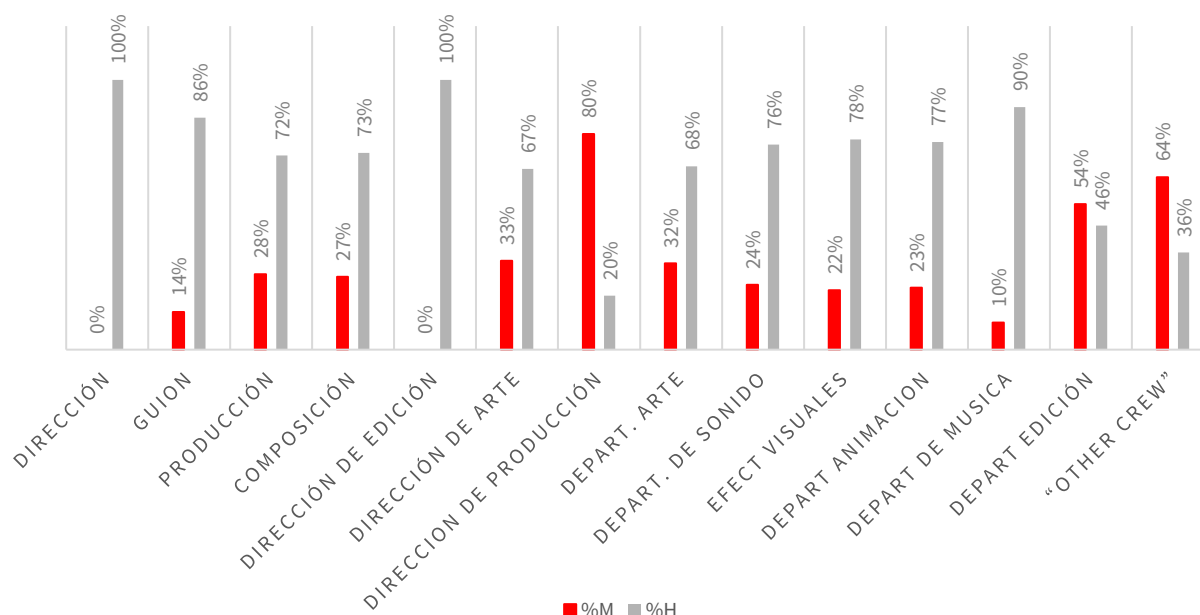
Como ya venimos señalando, la segregación horizontal alude a que las mujeres tienden a estar más representadas en determinados cargos laborales, los cuales coinciden directamente con una trasposición de los roles de género al ámbito laboral (Anker, 1998). ¿Dónde queda esto reflejado? Directamente en las áreas de altas representatividades de un género y otro. Los cargos ampliamente masculinizados y masculinizados están ligados al desarrollo del liderazgo, de la creatividad y un alto contenido de digitalización, características vinculadas socialmente con el rol masculino. Como claro ejemplo de cargo de liderazgo y poder sobre el largometraje cabe señalar la Dirección cuya representatividad de hombres es del 100%. Vinculados a la creatividad podemos señalar por ejemplo el cargo de guion, con un 86% de hombres. Cargo que es considerado también como cargo de liderazgo. Y en cuanto al alto desarrollo digital podríamos mencionar el Departamento de Efectos Visuales donde los hombres representan un 78%.

Por otro lado, esta relación entre roles de género y sectores laborales feminizados queda vinculada únicamente al cargo de Dirección de Producción donde las mujeres representan un 80%. Subrayando único porque es el único cargo de los estudiados con una representatividad de mujeres superior al 60%. Este cargo se asocia principalmente con aspectos de organización y gestión de recursos, que encajan a la perfección con ese rol tradicional femenino. Descendiendo en representatividad de mujeres aparece el cargo de departamento de edición y el denominado en la base de datos utilizada como “Other crew”.

Es muy llamativo e incluso representativo sobre la desigualdad encontrada en el sector de la animación en largometrajes, que una de las representatividades más alta de mujeres sea alcanzada en un apartado que es referido como “Other crew”, u otra gente en la base de datos de referencia. Es decir, en un sector donde el mayor grosor de los cargos están masculinizados, las mujeres alcanzan una de sus representatividades más alta, con una representatividad de 64%, bajo un designio que puede evocar más bien a “cajón desastre” o “apartado sobrante”. Este dato denota que, sí hay mujeres trabajando en el sector de la animación, pero estas quedan relegadas a cargos no prioritarios y no reconocidos, siendo además invisibilizadas y relegadas a un segundo y genérico plano dentro de la animación en largometrajes.

El sector de la animación, concretamente los largometrajes, presenta una estructura tan masculinizada que incluso podemos identificar que cargos tradicionalmente feminizados, como pueden ser el departamento de arte, permanecen operando en términos masculinizados.

Distribución sexual por cargos y departamentos



Por otra parte, comenzamos a observar la segregación horizontal que es aquella que plantea que las representatividades más elevadas de mujeres tienden a agruparse en los cargos de base y que, a medida que ascendemos en la jerarquía organizacional, estas disminuyen paulatinamente (Anker, 1998). Se refleja de nuevo en que los cargos de apoyo o de base a otro cargo superior en rango aparezca feminizado o que el más alto cargo, véase la Dirección, o cargos de liderazgo, en los que también se incluyen guion y producción, tengan una representatividad de mujeres tan baja. Para estudiar de una manera más ajustada esta segregación y su dinámica en los largometrajes se procede a agrupar los cargos por niveles jerárquicos.

Dato relevante: El sector del largometraje de animación presenta una fuerte y acentuada desigualdad de género. Sólo tres de los 14 cargos estudiados, las mujeres son representadas por encima del 20%. Uno de estos tres cargos es designado bajo la categoría de "Otros" lo que señala hay mujeres trabajando en el sector, pero en cargos de no reconocimiento.

Se han establecido tres grupos jerarquizados en función al poder que tienen estos cargos o departamento de incidir en el contenido del largometraje. El primer grupo, o grupo de liderazgo, queda conformado por los cargos de Dirección, Guion y Producción. El grupo intermedio o grupo de cargos específicos y direcciones está compuesto por Composición Musical, Edición, Dirección de Arte y Dirección de Producción. Y el grupo de base o grupo departamental se incluye a los departamentos de Arte, Sonido, Música, Edición y "Otros".

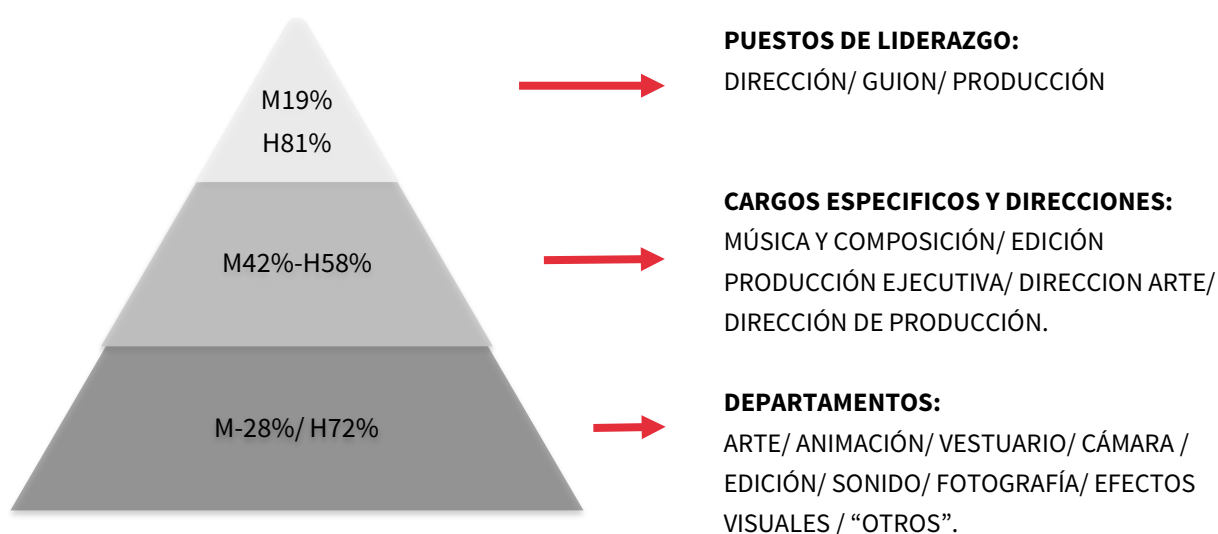


Tabla nº5: datos absolutos y porcentuales

	M	H	T	%M	%H	%T
GRUPO 1	10	42	52	19%	81%	100%
GRUPO 2	13	18	31	42%	58%	100%
GRUPO 3	131	339	470	28%	72%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados en IMDB.

Los resultados obtenidos a raíz de esta categorización nos muestran que la representatividad de mujeres más baja es localizada en el grupo situado en la cúspide de la jerarquía de cargos cinematográficos, con una representatividad de mujeres del 19% frente a una de hombres del 81%.

El dato revelador y que parece mostrar especificidades del sector de los largometrajes de animación es el señalar que, en el caso de la base, la representatividad de mujeres es inferior a la encontrada en los cargos medios. No es que este dato contradiga las teorías de la segregación laboral, sino que pone de manifiesto la fuerte masculinización del sector. Es decir, la animación tiene un componente digital y tecnológico y sus cargos de base están determinados por estas características, por lo que no es de extrañar que en la base solo haya un 28% de representatividad de mujeres. Este componente de brecha digital de género actúa con mayor fuerza que el propio componente de liderazgo.

Las mujeres aparecen en cargos de responsabilidad y gestión en la jerarquía media llegando a establecerse en términos porcentuales equitativos de 42% de mujeres y un 58% de hombre. No obstante, si hablamos de liderazgo más definido la representatividad es la menor aparecida en la jerarquía, con solo un 19% de representatividad en los puestos de decisión directa sobre el contenido del largometraje por lo que, aunque presentando una idiosincrasia concreta en los largometrajes de animación, la segregación vertical continua vigente.

Dato relevante: El sector del largometraje de animación refleja la existencia de la segregación vertical. La segregación vertical se identifica en tanto que las mujeres aparecen poco representadas en los puestos de altos de la pirámide, pero se manifiesta una inversión en los puestos medios y de base ocurriendo una mayor concentración en los medios que en los de base. Esta especificidad manifiesta la existencia de una brecha digital de género que impera a la variable de poder en estos niveles.

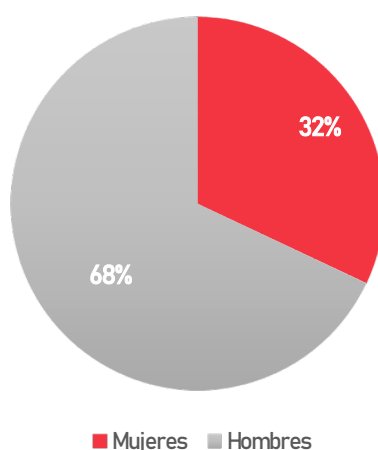
1.2.3. Representatividad de las mujeres en el sector del largometraje de animación: fuente títulos de crédito.

Llegadas a este punto de la investigación se detecta que existe un gran déficit de datos relevantes para conocer las especificidades del sector concreto de la animación. Damos cuenta que los datos que aparecen en los catálogos oficiales tienden a ser demasiado genéricos e incluso dibujados bajos parámetros de otro tipo de género cinematográfico como es la ficción. Ante esta limitación se plantea la opción de acudir a las líneas o títulos de crédito en busca de cargos específicos y de especial relevancia para el género objeto de estudio. En este proceso, nos vemos en la obligación de descartar el largometraje de “Lur eta Amets” ya que, tras agotar todas las vías de acceso, no ha resultado posible.

Este proceso ha llevado consigo una transcripción completa de los cargos que recaen sobre personas físicas de cada largometraje, a excepción de los indicados en el apartado de agradecimientos. Por tanto, aparte de ofrecer los resultados de los cargos específicos de la animación se ofrecen otros datos relevantes como la distribución sexual del total de las líneas de crédito y la jerarquización según forma de designación a los cargos.

Comenzamos presentando los resultados obtenidos del trabajo con los títulos de crédito y su distribución sexual. En total, contamos con datos completos de cinco largometrajes de animación producidos en 2019. Los largometrajes referidos son: Ara Salvaje (Ara), Klaus, Buñuel y el laberinto de las tortugas (Buñuel), ElCano y Magallanes, la primera vuelta al mundo (ElCano) y la Gallina Turuleca (Turu). Se han registrado un total de 1.729 profesionales y, desagregando los datos en base al sexo, obtenemos que las profesionales registradas suman un total de 560 frente a 1.169 profesionales hombres. Hablamos, por tanto, de una representatividad de mujeres correspondiente al 32% frente a un 68% de hombres.

Distribución sexual en el sector de largometrajes de animación



De nuevo, para la categorización y análisis usaremos el modelo de distribución sexual anterior que contempla las áreas ampliamente feminizada o masculinizadas (representatividad superior al 80% de un sexo sobre otro), área feminizada o masculinizada (entre el 60%-80%) y equitativa (entre el 40% y el 60%).

Dato relevante: Sólo el 32% de las personas registradas en los títulos de crédito completos de cinco largometrajes de animación son mujeres.

En base al modelo de análisis podemos afirmar que el sector de la producción de largometrajes de animación de 2019 se reafirma como un sector masculinizado, ya que la representatividad de profesionales mujeres se traduce en un 32% y la representatividad de profesionales hombres asciende al 68%. En cuanto a la distinción por largometrajes identificamos que cuatro de los cinco largometrajes presentan una distribución sexual masculinizada, destacando el largometraje de Buñuel como la película con mayor porcentaje de implicación de mujeres profesionales en sus líneas de crédito, con un 36%. Elcano, por el contrario, se presenta como el largometraje con menor representatividad de mujeres en sus títulos de crédito, con un 19%, lo que lo hace descender al intervalo de interpretación como ampliamente masculinizado.

Tabla nº6: resultado del personal registrado en títulos de crédito en los largometrajes de animación. Datos desagregados por sexo: datos absolutos y porcentuales.

	M	H	T	%M	%H	T%
ELCANO	31	134	165	19%	81%	100%
BUÑUEL	137	247	384	36%	64%	100%
KLAUS	254	481	735	35%	65%	100%
TURU	116	254	370	31%	69%	100%
ARA	22	53	75	29%	71%	100%
TOTAL	560	1169	1729	32%	68%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos (títulos de crédito).

Este primer dato nos ofrece una imagen genérica del sector, ya que incluye todo el personal señalado en los títulos de crédito. A continuación, y con la intención de ofrecer una radiografía más ajustada y precisa de su estructura, se procederá a presentar los datos obtenidos del cómputo de cargos específicos de la animación, siempre desagregadas por sexo, para develar otras posibles desigualdades ocultas tras este primer resultado.

1.2.4. Estudio de cargos de específicos en la industria de la animación y su distribución sexual

Se han seleccionado un total de 14 cargos específicos considerados como propios y característicos de la industria de la animación, por lo que nos parece de especial relevancia estudiar su distribución sexual. Los cargos incluidos en este apartado son: Dirección, Guion, Producción, Producción ejecutiva, Dirección de Animación, Dirección de Arte, Diseño de Personajes, Supervisión de Storyboard, Supervisión de Layout, Supervisión de Composición Digital, Supervisión de Efectos Visuales, Supervisión de Fotografía, Supervisión de Montaje de Sonido, Supervisión de Pipeline y Edición.

El total de personas registradas en estos cargos han sido 114, correspondiendo con una representatividad de mujeres del 10% y del 90% de hombres. Este resultado porcentual nos indica que los cargos específicos del sector de la animación se presentan como altamente masculinizados. Es decir, si los datos generales del sector ya nos

anunciaban un sector masculinizado, los cargos de mayor relevancia y específicos para el sector se tornan ampliamente masculinizados, ya que acentúan su alta representatividad de hombres llegando a hasta un 90%.

Parece ser que, a medida que vamos afilando el criterio y las especificidades del sector de la animación, las mujeres disminuyen notoriamente en representatividad, mientras que los hombres copan los porcentajes.

Dato relevante: Los cargos específicos de la industria de la animación se tornan ampliamente masculinizados con una representatividad de hombres del 90%. La desigualdad se acentúa a medida que nos acercamos a las especificidades de este sector.

Diferenciando por largometraje encontramos que en “Buñuel” y en “Ara”, no se ha registrado mujeres en los cargos estudiados. En representatividad ascendente, “Elcano” presenta un 9% de mujeres en cargos específicos, “Klaus” un 13% y “Turu” un 16%, posicionándose como el largometraje con mayor representatividad de mujeres en dichos cargos.

Tabla nº7: Cómputo total en los cargos seleccionados por Largometrajes.
Datos desagregados por sexo: datos absolutos y porcentuales

TÍTULO	M	H	T	%M	%H	%T
ELCANO	2	21	23	9%	91%	100%
BUÑUEL	0	21	21	0%	100%	100%
KLAUS	5	34	39	13%	87%	100%
TURU	4	21	25	16%	84%	100%
ARA	0	6	6	0%	100%	100%
TOTAL	11	103	114	10%	90%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos (títulos de crédito).

En la siguiente tabla, podemos hacer una lectura desglosada de los largometrajes, cargos y personal registrado por cargo. En ella, comenzamos observado que en ninguno de los cinco largometrajes estudiados las mujeres han ocupado el cargo de la dirección de los largometrajes, como ya se señalaba en el apartado anterior, siendo este un

cargo principal. La dirección puede describirse como el cargo más importante en un largometraje, en el que recae la responsabilidad y el poder de decidir sobre el camino que toma el producto u obra fílmica. Pues bien, sobre el cargo de dirección, en la producción de largometrajes de la animación españoles de 2019, no hay representatividad de mujeres. Como dato relevante hemos de destacar que el cargo de dirección, aunque con porcentajes bajos de representatividad, sí se encuentra en otras producciones cinematográficas como son la ficción o los documentales. Esta laguna de representatividad de mujeres en el cargo más relevante de un largometraje queda copada por profesionales hombres únicamente en los largometrajes de animación.

La dirección no es el único cargo específico en el que no se han registrado profesionales mujeres, suman un total de 10. Es decir, el 67% de los cargos estudiados han resultado con una representatividad de mujeres del 0%. Estos cargos son Dirección, Dirección de Animación, Diseño de Personajes, Supervisión de Layout, Supervisión de Composición Digital, Supervisión de Efectos Visuales, Supervisión de Fotografía, Supervisión de Montaje de Sonido, Supervisión de Pipeline y Edición. A estos cargos podemos añadir las representatividades inferiores al 20%, conformando la categoría de cargos ampliamente masculinizados, con Supervisión de Storyboard (11%), Producción ejecutiva (11%) y Guion (8%). Los cargos ampliamente masculinizados representan, por tanto, un 86% del cómputo total de los cargos estudiados en este apartado.

**Tabla n9: Cargos específicos de la animación Datos desagregados por sexo:
datos absolutos y porcentuales**

	DIREC		GUIO		PROD		PROD EJE		D. ANIM		D. ART		D. PERS		S. ST BOARD		S. LAYOUT		S. COMP D		S. VFX		D. DE FOTO		S MNT SONID		S. PIPEL		D. EDIC	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ELC	0	1	1	1	1	0	0	1	0	2	0	1	0	3	0	2	0	3	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1
BUÑ	0	1	0	2	0	2	0	4	0	1	0	1	0	0	0	4	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
KL	0	2	0	3	3	3	0	1	0	5	0	0	0	1	2	8	0	2	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1
TU	0	2	0	3	2	6	1	2	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
AR	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
T	0	7	1	1	6	1	1	8	0	9	1	2	0	5	2	1	0	8	0	4	0	5	0	6	0	6	0	1	0	5
%	0%	100	8%	92%	35%	65%	11%	89%	0%	100	33%	67%	0%	100	11%	88%	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos (títulos de crédito).

Saliendo de la amplia masculinización, pasaríamos a las áreas masculinizadas, ya que en esta selección de cargos no hay ninguno que porcentualmente encaje en términos equitativos, feminizados o ampliamente feminizados. Sólo hay representatividad de mujeres en un 36% de las áreas y todas ellas tienen representatividad inferior al 40%. Concretamente la representatividad más alta de mujeres fija su valor techo en un 35% y se manifiesta en el cargo

de Producción, seguido de Dirección de Arte con un 33%. Si nos centramos en el resto de los cargos con presencia de mujeres, Guion (8%), Producción ejecutiva (11%), y Supervisión de Storyboard (11%), podemos ver que estos cargos se agrupan entorno al guion y la producción. Como ramas comunes a todos los cargos con presencia de mujeres, podemos identificar la organización y gestión, así como un carácter más artístico relacionado con la estética.

Dato relevante: El 86% de los cargos específicos del sector de la animación, resultan ampliamente masculinizados y el restante 14% corresponde con intervalos de distribución masculinizados. Esto quiere decir, que las mujeres no llegan a representatividades del 40% en ninguno de estos casos.

Tabla nº10: Cargos específicos de la animación y categorización según distribución sexual

INTERVALO DE MUJERES	CATEGORIZACIÓN	CARGO Y PORCENTAJE
80%-100%	Ampliamente Feminizado	
60%-80%	Feminizado	
40-60%	Equitativo	
20%-40%	Masculinizado	Producción (35%) Dirección de arte (33%)
0%-20%	Ampliamente Masculinizado	Superv. de Storyboard Y Producción ejecutiva (11%) Guion (8%) Dirección, Dirección de Animación, Diseño de Personajes, Supervisión de Layout, Supervisión de Composición Digital, Supervisión de Efectos Visuales, Supervisión de Fotografía, Supervisión de Montaje de Sonido, Supervisión de Pipeline y Edición (0%)

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos (títulos de crédito)

A parte de ver lo que une a estos cargos, podemos identificar lo que les diferencia del resto de ellos. Los cargos en los que las profesionales no aparecen representadas comparten características como la creatividad técnica-artística-digital. Estas características son intrínsecas al mundo de la animación por lo que parece justificar un protagonismo masculino muy elevado en toda la estructura del sector, dejando a las mujeres fuera de este retroalimentado binomio que da lugar a la brecha digital de género (Castaño, 2008) y que termina por justificar la segregación del sector.

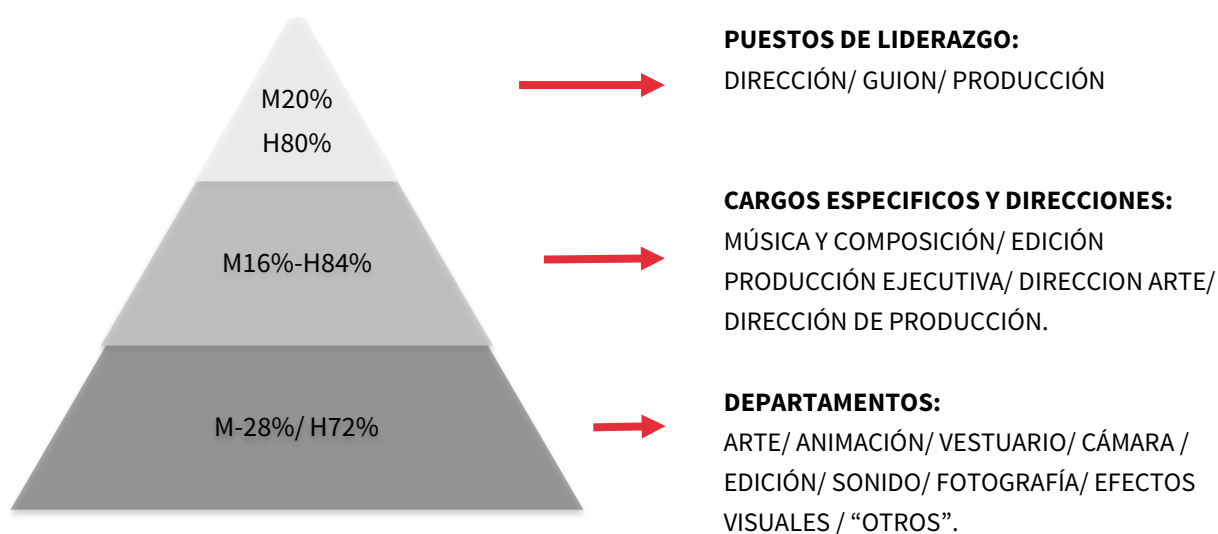
Con estos datos, se vuelve a señalar la existencia de una fuerte segregación laboral, tanto horizontal como como vertical. La primera queda de nuevo dirigida a representatividades más altas de mujeres cuando hablamos de cargos relacionados con la gestión y el arte (aunque artístico con un fuerte rasgo estético) y los cargos más masculinizados en relación con el liderazgo, la técnica y la digitalización.

En cuanto al análisis de la segregación vertical los datos obtenidos en este apartado enfrentan y complementan el resultado obtenido en el apartado anterior. Se descubre, que en las direcciones intermedias de los cargos genéricos sí encontrábamos una representatividad de mujeres equitativa a la de los hombres, con un 40% de representatividad de las primeras, pero al ahondar en la distribución de cargos más específicos los resultados se tornan drásticamente desiguales y ampliamente masculinizados.

Aplicando los mismos criterios que en la pirámide del apartado anterior, agrupamos los cargos de dirección, guion y producción dentro del grupo de liderazgo y este nos resulta de una distribución del 19% de mujeres y el 81% de hombres. Los cargos intermedios donde computábamos los cargos específicos y direcciones medias resultan, con un estudio más específico, de un 10% de mujeres y un 90% de hombres.

Dato relevante: Ampliando las áreas estudiadas hacia las especificidades de la animación, obtenemos que el grupo de cargos intermedios dentro de la jerarquía fílmica se torna ampliamente masculinizado frente al intervalo equitativo que se reflejaba en el apartado anterior cuando se estudiaban cargos más genéricos.

Si realizamos un cálculo con ambos datos, los obtenidos a través de los catálogos de referencia y los títulos de crédito, en este bloque de cargos específicos y direcciones intermedias el resultado apunta a una distribución sexual del 16% de mujeres y un 84% de hombres. La estructura jerárquica finalmente se presenta con más mujeres en la base, una mayor acentuación de la desigualdad en los cargos específicos y direcciones intermedias, y una cúspide de liderazgo que continúa siendo reducida en cuanto su representatividad de mujeres.



1.2.5. Jerarquización de cargos por forma de designación en los títulos de crédito

Finalmente se ofrece otro formato de agrupación de datos que ha resultado revelador y va en la línea del estudio de la segregación vertical. Se han agrupado los cargos de las líneas de crédito jerarquizándolos por nomenclatura o manera de designación del cargo ocupado. Es decir, en la transcripción de los títulos de crédito de las diferentes películas se ha identificado una gran categorización y descripción de cargos. Pese a que los cargos o departamentos versen sobre temáticas diferentes y tengan o no tengan desarrollo en algún largometraje, se han identificado factores o distinciones comunes. Estas formas compartidas se han agrupado en tres nuevos niveles: “cargos directivos”, “cargos dependientes” y “cargos de apoyo”.

La cúspide de la estructura de este modelo la conforma todos aquellos cargos de poder y responsabilidad relativos a niveles de dirección. Este primer grupo queda conformado por dos niveles: las direcciones generales y los cargos de mando intermedios, o direcciones intermedias, que son las designados bajo los títulos de manager, jefatura, supervisión y los cargos antecendidos con el anglicismo “Head”. Ambos niveles de dirección comparten entre sí la intervención en los procesos de toma de decisión, señalando además que son cargos de reconocimiento, alta responsabilidad y puestos de poder.

La franja intermedia de la estructura, “cargos dependientes”, está compuesta por los cargos sin designaciones concretas y al personal de doblaje o reparto. El primero de los grupos, generalmente, atienden a personal subordinado a los niveles de liderazgo anteriores. Estos cargos también suelen situarse por encima de los cargos que conforman la base. El personal de doblaje o reparto corresponde generalmente con las y los personajes que aparecen en la película de animación. Dato que se torna de especial interés ya que determina parte de la ocupación que se refleja en pantalla.

En la base de la pirámide se ubican los cargos de apoyo. En este bloque se diferencia entre cargos de soporte y administrativos. En los primeros se han agrupado los cargos que comienzan con códigos que refieren a coordinaciones, ayudantías, asistencias y cargos junior entendiendo que, aunque trabajando en una línea inferior jerárquica, dan soporte a la realización del trabajo de las personas situadas, generalmente, en parte alta de la estructura. Finalmente, hemos querido distinguir e incluir como cargos de apoyo, aquellos que son denominados bajo las áreas de secretaría, administración y recepción como puestos de gestión base para el desarrollo del trabajo de los cargos superiores y de soporte del resto de la estructura.

Tabla nº11 Agrupación por cargos: datos absolutos y porcentuales

CARGO	M	H	T	%M	%H	%T
DIRECCIONES	14	52	66	21%	79%	100%
MANAGER/JEFATURAS/HEAD/SUPER	19	57	76	25%	75%	100%
RESTO DE CARGOS	393	881	1274	31%	69%	100%
REPARTO	60	118	178	34%	66%	100%
COORD/AYUDANTÍAS/ASISTENCIA/JUNIORS	68	60	128	53%	47%	100%
SECRETARIADO/RECEPC/ADMINISTRACION	6	1	7	86%	14%	100%
TOTAL	560	1169	1729	32%	68%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos públicos (títulos de crédito).

Como resultado obtenemos que, en términos porcentuales, las mujeres están más representadas en los cargos de apoyo llegando a alcanzar una representatividad del 55% en el cómputo total de ambos cargos. Esta máxima de representatividad de mujeres en la estructura de largometrajes de animación, se traduce en intervalos que describen una base equitativa en cuanto su distribución sexual.

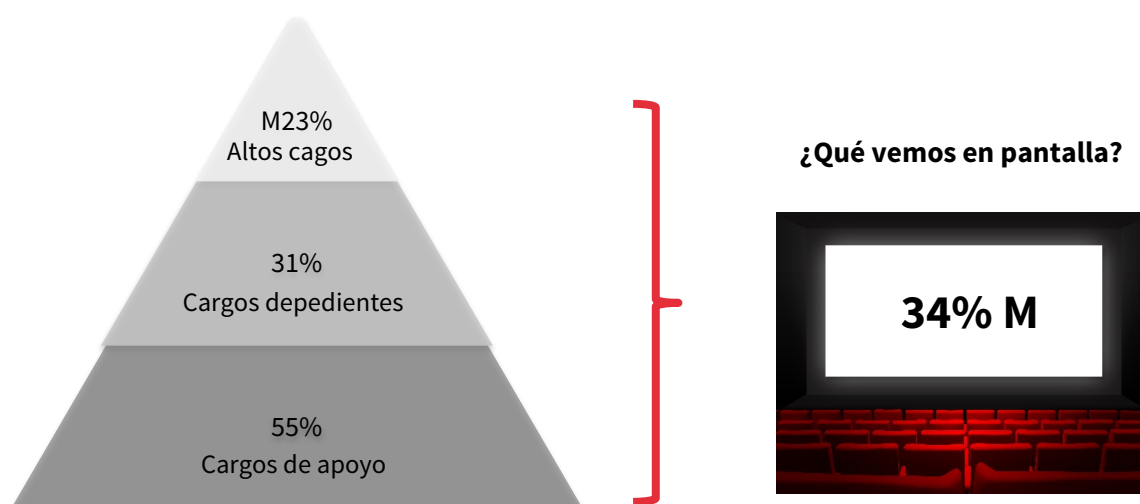
La representatividad del cargo de secretariado, recepción y administración revela unos porcentajes de alta feminización, 86% de mujeres, definiéndose como ampliamente feminizado. Hay que tener en cuenta que, en el sumatorio de los títulos de crédito registrados, sólo se han denominado a siete personas en esta categoría. Pese a ello, se apunta que en caso de ser ocupados tienden a la alta representatividad de mujeres. No tan acentuado, pero igualmente revelador, es el segundo nivel de los cargos de apoyo. El 53% de las personas que desarrollan su trabajo en las áreas de la coordinación, ayudantía, asistencia y cargos junior son mujeres.

A partir de estos porcentajes de representatividades de mujeres situados en la base de la pirámide, ocurre que a medida que se va elevando a otros cargos superiores, la representatividad de mujeres se va reduciendo. El fenómeno de la segregación vertical se constata de nuevo.

Dato relevante: Los cargos de apoyo, es decir, aquellos vinculados con designaciones referentes a coordinaciones, asistencias, cargos “junior” o ayudantías, así como los administrativos y secretariales, están representados por mujeres en un 55% del total.

Centrándonos en el reparto, nos encontramos una categoría con gran significado, ya que está sujeto a las demandas del diseño del contenido o guion del propio largometraje. Es decir, generalmente atiende a la representatividad sexual que vemos en pantalla a través de sus personajes. Conocer la distribución sexual del reparto muestra un dato directamente significativo ya que nos ofrece un dato inicial de lectura del contenido y su nivel de desigualdad en base al sexo. Por ello y, aunque más adelante en el estudio profundicemos en el análisis de contenido, comenzamos a constatar la masculinización de este puesto que, en el reparto de las películas de animación estudiadas, las mujeres representan un 34%, frente al 66% de representatividad de hombres.

El siguiente grupo que se incluye en la franja intermedia está compuesto por el resto de los cargos profesionales dependientes de los cargos directivos. Se muestra como el grupo más numeroso en términos absolutos y obtenemos que las mujeres representan un 31% de su total definiendo a este bloque como masculinizado.



Dato relevante: La importancia de estudiar la distribución sexual del reparto en los títulos de crédito recae en que está directamente vinculado con lo que veremos en pantalla. Los datos indican que el 34% del reparto son mujeres frente a un 66% de hombres, lo que nos hace referir de antemano a la masculinización del contenido fílmico y su ocupación de pantalla.

Finalmente, y llegando a la cúspide de la estructura, obtenemos que la representatividad de mujeres en cargos de dirección intermedia es de un 25% y en los de alta dirección es de un 21%. Ambos cargos se traducen en un 29% de los cargos directivos ocupados por mujeres. Este resultado señala la acentuada segregación vertical más pura del sector en largometrajes de animación. Recordamos que la segregación vertical hace referencia a la concentración de mujeres en los sectores de base en las jerarquías estructurales y que la representatividad de estas tiende a desaparecer a medida que ascendemos en dicha jerarquía.

1.3. Comparativa: Representatividad de mujeres y metrajes de animación

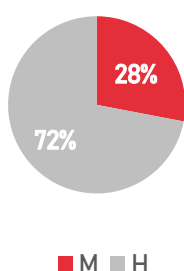
En este apartado realizaremos una comparativa de los resultados obtenidos del estudio de la representatividad de las mujeres en la producción de largometrajes y cortometrajes españoles de 2019. Resulta interesante comparar ambos datos ya que a lo largo del desarrollo de ambos metrajes se han comenzado a observar algunas similitudes y diferencias. Por ello, dedicaremos este último apartado a buscar las dinámicas relacionales entre ambos.

El primer dato que resaltar es previo al trabajo con los datos, refiriendo al propio proceso de búsqueda de estos. En este proceso se identifica una dificultad genérica de acceso a datos que responden a las especificidades del sector de la animación. Dentro de este marco, la dificultad es acentuada si referimos al metraje corto más que al metraje largo.

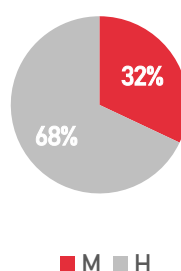
Entrado en la comparativa de resultados, procedemos a comparar el resultado total de la distribución sexual en cada tipo de metraje. Para ello vamos a utilizar los resultados obtenidos provenientes de la misma fuente, es decir, los catálogos del ICAA y MDB. Los resultados de ambos metrajes muestran representatividades que corresponden a sectores masculinizados con una intensificación de desigualdad de los largometrajes de animación.

Los largometrajes resultan con una representatividad total de mujeres del 28%, frente al 32% que resultan en cortometrajes. La diferencia se fija en cuatro puntos porcentuales. Comprobamos que hay más mujeres trabajando en cortometrajes que en largometrajes. No obstante, esta brecha de género y metraje, de cuatro puntos, no supone una diferencia muy elevada teniendo en cuenta además que, con la otra fuente de datos con la que trabajamos en largometrajes, los títulos de crédito, el resultado llegaba a una distribución sexual del 32% de mujeres, igualándose al porcentaje actual en cortometrajes. Pese a ello, ambos porcentajes definen a la industria de la animación como masculinizada en base a su distribución sexual en el ámbito laboral.

Largometrajes



Cortometrajes



Para comenzar a comparar la distribución interna de la estructura de cada tipo de producción, procedemos a desglosar los datos por cargo. En esta comparativa se han eliminado los cargos no coincidentes entre ambos metrajes, dejando sólo aquellos que aparecen cumplimentados en ambos casos. Se registran por tanto un total de 10 cargos. Desagregando esta variable, obtenemos también una lectura interesante y reveladora sobre las diferencias entre ambos tipos de producción ya que, aunque la diferencia general no sea muy acentuada, en la distribución interna sí puede llegar a serlo.

Tabla nº12: Cargos y departamentos: datos absolutos y porcentuales

CARGOS Y DEPARTAMENTOS	LARGO			CORTO			DIFERENCIA
	%M	%H	%T	%M	%H	%T	CORT-LARG
DIRECCIÓN	0%	100%	100%	24%	76%	100%	24%
GUION	14%	86%	100%	34%	66%	100%	20%
PRODUCCIÓN	28%	72%	100%	18%	82%	100%	-10%
COMPOSICIÓN MUSICAL	27%	73%	100%	0%	100%	100%	-27%
EDICIÓN	0%	100%	100%	14%	86%	100%	14%
DIRECCIÓN DE ARTE	33%	67%	100%	60%	40%	100%	27%
DEPART. ARTE	32%	68%	100%	77%	23%	100%	45%
DEPART. DE SONIDO	24%	76%	100%	10%	90%	100%	-14%
EFFECT. VISUALES	22%	78%	100%	13%	88%	100%	-9%
DEPART. ANIMACION	23%	77%	100%	20%	80%	100%	-3%

Fuente: elaboración propia en base a datos publicados en IMDB.

De los 10 cargos estudiados obtenemos que los cortometrajes que tienen representatividad de mujeres, en la mitad de los casos es superior a la de los largometrajes y en la otra mitad de los casos es, al contrario. La diferencia viene determinada por los puntos porcentuales que distan en cada uno, quedando los largometrajes con mayores

márgenes de desigualdad. Es decir, las diferencias de representatividades de los largometrajes respecto a cortometrajes establecen brechas desde un 14% a un 45%. Mientras que los cortometrajes presentan brechas entre tres puntos y 14 puntos porcentuales.

Observamos que en el caso de los largometrajes no hay ningún cargo en el que la representatividad de mujeres salga de parámetros interpretados como ampliamente masculinizados o masculinizados. Es decir, la representatividad de mujeres en los largometrajes de animación no supera el 40% en ninguno de los casos comparados. En cambio, en cortometrajes encontramos algún cargo con distribuciones equitativas y feminizadas. Este dato ya de por sí relevante, nos comienza a señalar que el metraje también está atravesado por el género.

Dirigiéndonos hacia los cargos donde las mujeres están menos representadas en los cortometrajes identificamos: Composición Musical, Producción, Departamento de Sonido, Efectos Visuales y Departamento de Animación. En la situación contraria, con menos representatividad de mujeres en largometrajes identificamos: Dirección, Guion, Edición, Dirección de Arte y Departamento de Arte. Comparando estos dos grupos, observamos que, en cortometrajes, los cargos con menor representatividad de mujeres tienen una fuerte vinculación tecnológica y artística musical. En el segundo caso, en largometrajes, concentra cargos de alto rango de poder y liderazgo, así como los cargos tradicionalmente feminizados en otros géneros cinematográficos.

Es decir, los cargos ya de por sí masculinizados y vinculados con estereotipos más masculinizantes dentro del sector, como es toda la parte digital y artística, acentúan su desigualdad en la estructura laboral del cortometraje. No obstante, en cortometrajes se alcanza representatividades más altas en los puestos de liderazgo. Por la parte de largometrajes, se presenta una estructura tan masculina y masculinizante que ni siquiera en los puestos tradicionalmente feminizados encontramos mayor presencia de mujeres.

En base a lo anterior, a grandes rasgos podemos indicar que la segregación vertical se intensifica en la producción de cortometrajes, es decir, su distribución sexual de cargos según el sexo del personal que lo ocupe está más determinado por los estereotipos de género. Por otra parte, también resalta la alta proporción de cargos de liderazgo que adquieren mayor representatividad en cortometrajes. En Dirección de largometrajes de animación, no hay representatividad de directoras, mientras que en los cortometrajes estas llegan a un 24%. Continuando con el cargo de Guion la diferencia entre representatividades de mujeres en los diferentes metrajes se sitúa en 20 puntos porcentuales, teniendo más representatividad también en el metraje corto. Producción, en cambio, muestra una representatividad de 10 puntos porcentuales superior en el caso de los largometrajes. Este cargo, que se presenta como excepción en el bloque de áreas de liderazgo fílmico, muestra también la brecha más reducida entre los cargos comparados enfrentado un 10% a diferencias del 20% y 24%.

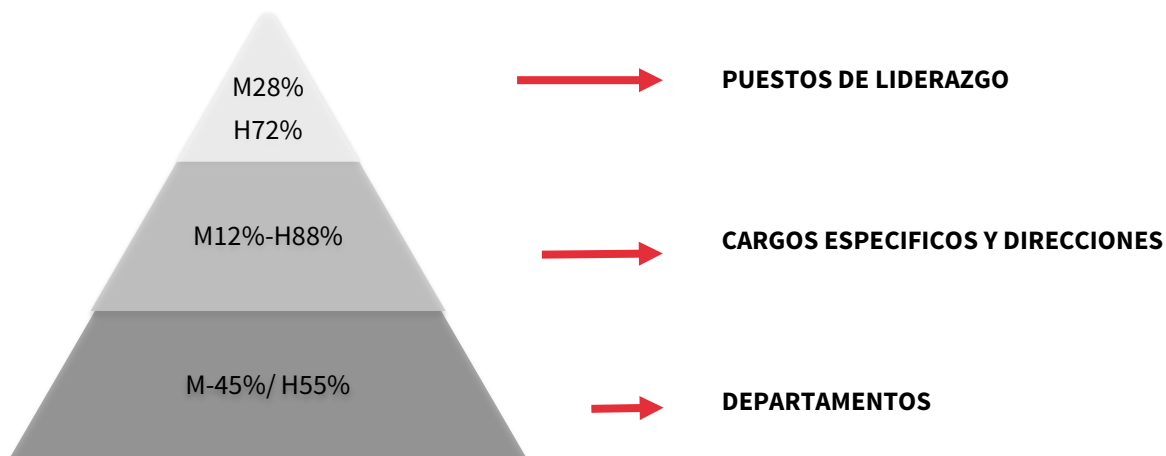
Es importante prestarle atención a cada cargo a la vez que interpretarlos en su conjunto. Es decir, es muy significativo que no encontremos mujeres directoras en los largometrajes de animación y sí, en cambio, en cortometrajes. Y lo interesante llegadas a esta parte es preguntarse qué tiene esto que ver con el sexo del personal que obste el cargo y con el metraje. ¿Por qué, aunque los porcentajes continúen siendo reducidos, hay más mujeres en puestos de liderazgo en cortometrajes que en largometrajes? Y, ¿qué hace que el cargo de producción aparezca como una excepción en este cruce de variables? Pues bien, comenzando con la última pregunta, la hipótesis explicativa a este dato conecta con la socialización de género y la percepción del riesgo asumible en el cargo. Los largometrajes parecen presentarse como un modelo de negocio más rentable que el cortometraje y parte de la socialización de género que atraviesa a la percepción y la asunción del riesgo. No es de extrañar por tanto que haya más mujeres en los modelos de negocio donde se corre menos riesgos. En el resto de los cargos de liderazgo, ocurre al revés, se identifica una barrera de acceso a estos puestos en largometrajes.

Se comienza a vislumbrar una relación de poder sobre la que se estructura el metraje, posicionando al largometraje por encima del cortometraje en privilegios de diferente orden, y esta estructura absorbe la distribución sexual. Allí donde hay menos poder, hay más mujeres. Esta conexión directa nos lleva a hablar de una brecha de género en el metraje de animación español.

Dato relevante: Se establece una relación de poder entre metrajes y esta reproduce a su vez una relación de poder en la distribución sexual. Es decir, el metraje también tiene género.

A continuación, vamos a comparar los resultados referentes a los modelos de jerarquización. Para ello, hemos creado unas pirámides en base a los cargos anteriormente comparados. A través de estas disposiciones jerárquicas podemos observar y comparar aspectos como la presencia de mujeres en los diferentes niveles de la estructura.

CORTOMETRAJES:



LARGOMETRAJES:

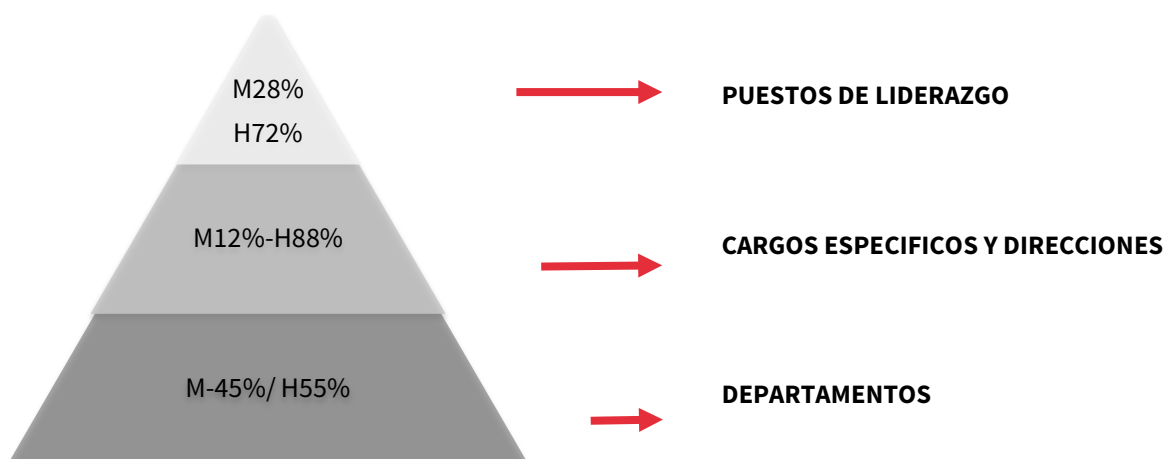


Tabla nº13: Grupo jerárquicos: datos absolutos y porcentuales

	CORTOS						LARGOS					
	M	H	T	%M	%H	%T	M	H	T	%M	%H	%T
GRUPO 1	24	63	87	28%	72%	100%	10	42	52	19%	81%	100%
GRUPO 2	4	30	34	12%	88%	100%	5	16	21	24%	76%	100%
GRUPO 3	33	40	73	45%	55%	100%	84	262	346	24%	76%	100%

Por norma general, en la base de la pirámide donde se registran las representatividades en los diferentes departamentos, es donde localizamos la presencia más alta de mujeres. En el caso de los cortometrajes, su base está representada por un 45% de mujeres y en los largometrajes, estas representan un 24%. El porcentaje referido en largometrajes coincide con la distribución de su nivel intermedio donde las mujeres en los cargos específicos y direcciones intermedias también representan un 24% del total. Si comparamos este porcentaje con el metraje corto, obtenemos que es en el único nivel que encontramos más mujeres en largometrajes que en cortometrajes.

Finalmente, en el nivel superior de nuevo constatamos más presencia de mujeres en los cortometrajes, donde representan un 28% frente al 19% que representan en el metraje largo.

Las evidencias de las segregaciones verticales y horizontales se evidencian en el sector de cinematográfico, independientemente de que el estudio implique una distinción por género o metraje. Las diferencias van a crear especificidades, pero la norma común parece regir y operar en todo el sector.

1.4. Conclusiones sobre la representatividad de las mujeres en el sector de la animación

- La distribución sexual en el sector de la animación resulta de la siguiente manera: 32% de mujeres y 68% de hombres en cortometrajes. 28% de mujeres frente a un 72% de hombres en largometrajes.
- En ambos metrajes se reproduce la segregación horizontal. Se encuentran un reducido compute de cargos donde las mujeres están más representadas y dichos cargos vinculan con los roles de género tradicionales. Los cargos masculinizados están atravesados por una fuerte digitalización.
- Las marcadas características de la tecnificación y la digitalización definen al sector de la animación como un sector masculinizado. A medida que el estudio de su distribución sexual por cargos se ajusta a las especificidades de la industria de la animación, las mujeres disminuyen en representatividad.
- En ambos metrajes se reproduce la segregación vertical. Las mujeres están menos representadas a medida que se asciende a los puestos de poder. Esta segregación vertical es más acentuada en los largometrajes donde, por ejemplo, no encontramos mujeres al cargo de dirección.

2. Subvenciones estatales 2018: costes e importes de las ayudas

En este apartado nos proponemos conocer la distribución de las ayudas al cine según varios criterios de diferenciación de datos. Por una parte, se procede a trabajar por tipos de convocatorias donde se incluyen la línea de subvención a cortometraje y a largometraje, que serán los dos grandes bloques en el que se divide el apartado. Dentro de cada línea de subvención, nos centraremos en dos aspectos fundamentales dentro del proceso de ayudas: el reconocimiento de costes y el importe de ayuda obtenido.

El reconocimiento de costes resulta ser el dato más cercano, y de carácter oficial, al que se puede acceder en el plano económico sobre los costes reales de los cortometrajes, aunque el reconocimiento de costes no refleja el presupuesto, o los costes reales, que han supuesto las producciones; o no al menos en todos los casos. No obstante, y como se indicaba anteriormente es el único registro y datos oficiales al que se ha facilitado el acceso. Por ello, se presenta el objetivo como una aproximación al objetivo inicial y se ha de entender que es posible que las brechas puedan ser mayores a las reflejadas en los datos.

Por otra parte, la variable tipo de imagen va a acompañar la diferenciación de datos a lo largo del capítulo puesto que es transversal a este estudio la búsqueda de las dinámicas en el mundo de la animación. De igual manera importante es la de continuar trabajando los datos desagregados por sexo, bajo ese prisma de desvelo de las desigualdades de género.

Al trabajar con los datos referentes a las ayudas públicas, de nuevo, el organismo colaborador en la facilitación de datos ha sido el ICAA. Dicho organismo ha facilitado los últimos datos disponibles respecto a los costes ya reconocidos de los cortometrajes disponibles hasta el momento. Por ello se refieren a los datos de las convocatorias de 2018 y no todos los títulos subvencionados ese año han podido ser incluidos al no estar finalizado el proceso. Hay que indicar que a lo largo del apartado siempre que se refiera a costes, serán dichos costes reconocidos oficialmente por el ICAA.

Es importante mencionar que en las tablas en las que aparecen importes económicos, ya sean sobre costes o ayudas, las diferencias se ofrecen siempre en referencia a la película que haya obtenido importes más elevados. Es decir, en las tablas se ofrecen los importes totales y los importes medios. Posteriormente, se calculan las diferencias entre los importes medios de la siguiente manera: (importe inferior - importe superior), y se evidencia la categoría que resulta en peor resultado. Finalmente se ofrece un dato que refiere en términos porcentuales a lo que representa esa diferencia respecto al importe superior. La fórmula utilizada es la siguiente: $(\text{importe inferior} - \text{importe superior}) / \text{importe superior}$.

2.1. Subvenciones estatales a cortometrajes, mujeres y animación

A lo largo de este apartado conoceremos los datos generales de las ayudas estatales que han recaído sobre cortometrajes en la convocatoria de 2018. A través de este proceso de ayudas conoceremos tanto los datos relativos al reconocimiento de costes como a los importes de las ayudas obtenidas en esta convocatoria de 2018. Los resultados irán siendo desagregado por diferentes variables y siempre desagregando estas en base al sexo del liderazgo de la película.

Los cortometrajes subvencionados en 2018 ascienden a un total de 81, pero tras proceder a depuración de datos contamos con 73 cortometrajes como muestra de este apartado. De este total, 39 corresponden con las ayudas a corto realizado y 34 a corto sobre proyecto.

Refiriendo al reconocimiento de costes obtenemos que, en total, ascienden a 2.843.310,73€. Si calculamos el coste medio, obtenemos que en las ayudas a cortometrajes realizado difieren en 5.702,53€ frente los costes medios referentes a las ayudas a cortometraje sobre proyecto.

Tabla nº14: Nº de películas por tipo de ayuda y costes reconocidos

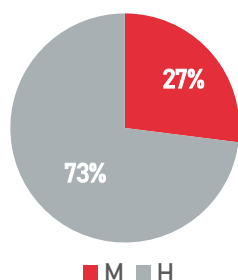
TIPO DE AY	Nº CORTOS	TOTAL COSTES R
A.C. REALIZADO	39	1.415.446,05 €
A.C. SOBRE PROYECTO	23	306.061,20 €
TOTAL	73	2.843.310,73 €

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

A continuación, nos acercamos a las personas profesionales que hay tras los cargos de liderazgo. Anunciar que este dato se ofrece a título informativo, ya que lo que nos ocupa en este apartado es el conocer los títulos de cortometrajes con diferentes tipos de liderazgo como se explica más adelante.

Centrándonos en el total del personal, los datos señalan que el 27% de las personas empleadas en el cargo de dirección son mujeres frente a un 73% de hombres. Pasando al cargo de guion, la distribución sexual resulta de un 29% de mujeres y un 71% de hombres. Estas proporciones continúan reforzando la masculinización de los cargos de liderazgo como ya se apuntaba en el apartado nº1 de este estudio.

Profesionales de Dirección



Profesionales de Guion

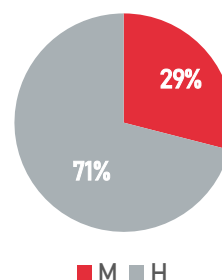


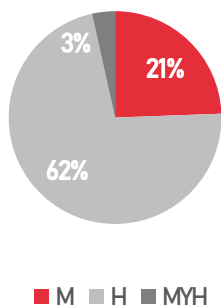
Tabla nº15: Datos absolutos y porcentuales. Total de profesionales en los cargos de liderazgo (Dirección y Guion) tras las ayudas a cortometrajes 2018

	DM	DH	DT	DG	DH	DT
Nº PROF	18	49	67	24	58	82
% REPRE	27%	73%	100%	29%	71%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Entrado en datos de interés de este objetivo, diferenciamos por cortometrajes con liderazgo exclusivo de mujeres, de hombres y liderazgo compartido. Obtenemos que, del total de cortometrajes que han sido incluidos en la muestra, el 21% de ellos están respaldados por directoras y el 62% de están respaldados por directores y el 3% de cargo compartido. Si saltamos al cargo de autoría, los porcentajes de distribución son un 22% de títulos guionizados por mujeres, 55% con cargo exclusivo de ocupación masculina y 8% de cargo compartido.

Cortometrajes con dirección



Cortometrajes con dirección

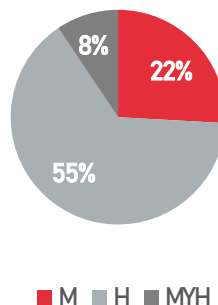


Tabla nº16: datos absolutos y porcentuales. Cortometrajes por tipo de liderazgo

CORTOS	DIRECC			GUION		
CON	M	H	MX	M	H	MX
Nº	15	45	2	16	40	6
%	21%	62%	3%	22%	55%	8%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

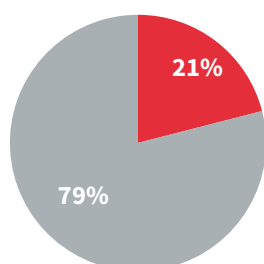
2.1.1. Ayudas a cortometraje realizado

En este tipo de ayudas, contamos con una muestra de 39 largometrajes. Los costes reconocidos de estos 39 cortometrajes suman un total de 1.415.446,05€, lo cual establece una media de 36.293,48 € por cortometraje. En cuanto al importe total de ayuda, estos cortometrajes han recibido 394.695,47€. El cálculo de la media por cortometraje se fija en 10.120,39€. Pese a que el importe de la ayuda no vaya otorgado de manera igualitarias, ya que va en función del reconocimiento de costes, es ofrecido a modo de dato de referencia.

Dentro de las ayudas a cortometraje realizado se han registrado un total de profesionales en el cargo de dirección que asciende a 41 personas, de las cuáles 8 son mujeres y 33 hombres. La distribución porcentual en base al sexo corresponde con un 20% de mujeres y un 80% de hombres. En el cargo de guion el total de profesionales asciende a 52, de las cuales el 25% son mujeres y el 75% hombres. Es decir, 13 mujeres y 39 hombres, sumando un total de 52 profesionales.

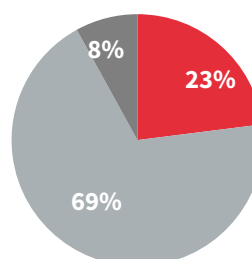
Atendiendo al tipo de liderazgo, que es realmente el dato que utilizaremos a lo largo del apartado, la muestra se distribuye en 8 cortometrajes con dirección de mujeres y 31 con dirección de hombres. En el cargo de guion hablaremos de 9 cortometrajes con autoría de mujeres, 27 de hombres y 3 de cargo compartido.

Cortometrajes con Dirección de



■ M ■ H

Cortometrajes con Guion de



■ M ■ H ■ MYH

Tabla n°17: datos absolutos y porcentuales sobre número de cortometrajes y su representatividad según tipo de liderazgo

CORTOS	DIRECC			GUION		
CON	M	H	MX	M	H	MX
Nº	8	31	0	9	27	3
%	21%	79%	0%	23%	69%	8%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Observamos que ambos cargos siguen señalando áreas masculinizadas, siendo el cargo de dirección sobre el que mayor peso de masculinización recae.

A continuación, no acercamos a introducir la variable tipo de imagen en la muestra referente a los cortometrajes estudiados de la convocatoria de ayudas a cortometraje realizado. Incluyendo esta variable obtenemos que 3 de los 39 cortometrajes han sido catalogados como cortometrajes de animación, frente a 36 de imagen real.



Es decir, el 8% de los cortometrajes subvencionados en este tipo de ayuda son de animación, frente a un 92% de imagen real. Una vez conocida la muestra bajo el tipo de imagen, vamos a cruzar esta variable con el proceso de reconocimiento de costes y el consiguiente de obtención de la ayuda.

2.1.2. Reconocimiento de costes en las ayudas a cortometrajes realizados 2018

El total de costes reconocidos en los cortometrajes de animación asciende a 1.415.446,05€. La media general por cortometraje se establece en 36.293,49€. Desagregando los datos generales por tipo de imagen calculamos que, en el caso de la imagen real, la media de estos costes queda fijada en 31.179,01€ y los de imagen de animación su media queda fijada en 97.667,28€.

Comparando estos datos, podemos observar que los cortometrajes de animación han presentado y han obtenido, de media, un reconocimiento de costes superiores a los de ficción. Pese a ser menores en número, la diferencia entre unos y otro supone una distancia del 68%. Los cortometrajes de animación presentan costes superiores a los de imagen real y esa diferencia representa un 68% de costes superiores.

Tabla nº18: Nº Total de cortometrajes: costes, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes de animación por tipo de liderazgo

ANIMADA	TOTAL	DM	DH	GM	GH
TOTAL	3	0	3	1	2
COST	293.001,83 €		293.001,83€	80.154,58 €	212.847,25 €
MEDIA COST	97.667,28 €		97.667,28€	80.154,58 €	106.423,63 €
DIF				- 26.269,05 €	
% DIF				-25%	

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Tabla nº19: Nº Total de cortometrajes. Costes, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes imagen real por tipo de liderazgo

IMAGEN REAL	TOTAL	DM	DH	GM	GH	GMYH
TOTAL	36	8	28	9	24	3
COST	1.122.444,22 €	271.231,25 €	851.212,97 €	348.010,90 €	1.021.023,57 €	46.411,58 €
MEDIA COST	31.179,01 €	33.903,91 €	27.458,48 €	38.667,88 €	42.542,65 €	15.470,53 €
DIF	-66.488,27 €		-6.445,43 €	-3.874,77 €		-27.072,12 €
% DIF	-68%		-19%	-9%		-64%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Comenzamos analizando los cortos de animación y sus tipos de liderazgo. En animación no se identifica ningún liderazgo de mujeres en la dirección, computando un total de tres bajo dirección de hombres. La media de los costes asciende a 97.667,28 €. En el caso de imagen real identificamos 8 con dirección de mujeres cuya media queda fijada en 33.903,91 € frente los 28 cortometrajes con dirección masculina que fijan su media en 27.458,48 €. La diferencia entre ambos resulta de 6.445,42 €, lo que supone un 19% superior en caso de los cortometrajes con dirección de mujeres.

Al cargo de guion, identificamos un corto de animación con autoría de mujer, y su coste presentado y reconocido es de 80.154,58€. Los cortometrajes con guion exclusivo de hombres suman un total de dos y su media queda fijada en 106.423,63€, fijando una diferencia con la autoría anterior de 26.269,05 €. Es decir, con una superioridad del 25%.

Los cortometrajes con un reconocimiento de costes superior son los de animación. De media, distan de los de imagen real en 66.488,27€. No hay cortometrajes con dirección de mujeres allá en el tipo de imagen con costes superiores, imagen animada, y cuando las mujeres están al cargo del guion sus costes resultan inferiores a los de autoría masculina.

Pasando a los cortometrajes de imagen real, identificamos 9 con guion realizado por mujeres y su media de costes se fija 38.667,88€. Los 24 cortometrajes que atienden a guion exclusivo de hombres establecen su media en 42.542,65€ siendo superior a la anterior en 3.874,77€, lo que supone un 9% de diferencia. En el caso de la autoría compartida se localizan tres cortometrajes que tienen un reconocimiento de costes medio de 15.470,53€. Comparando estos costes con los de liderazgo de hombre, la brecha económica se amplía un 64%.

A través de la comparación de las diferentes proporciones de diferencias medias, podemos observar que estas son superiores cuando referimos a liderazgo de mujeres. Es decir, en los cortometrajes de imagen real obtenemos que los dirigidos por hombres han presentado costes inferiores a los dirigidos por mujeres, diferencia que representa un 19%. Pero las brechas que afectan a los liderazgos que cuentan con mujeres son más acentuadas. Llegan a un

25% en guion en imagen animada y en guion de imagen real, al 64%. E incluso podríamos hablar de un 100% de brecha cuando referimos a imagen animada y dirección de mujeres.

Cuando las brechas recaen sobre cortometrajes con liderazgo de mujeres son más intensas que las que encontramos en los cortometrajes liderados por hombres.

2.1.3. Importes económicos obtenidos en las ayudas a cortometraje realizado 2018

En este punto trabajamos sobre los importes dados a los diferentes cortometrajes en los que, de igual manera, iremos desagregando los datos por sexo y tipo de imagen. Es conveniente recordar que estos datos, los de las ayudas, van a ir bastante en consonancia con los del reconocimiento de costes por lo que nos centraremos en resaltar lo más importante.

En la comparativa de datos globales entre tipo de imagen, obtenemos que los cortometrajes de animación han recibido importes más altos que los de imagen real. La diferencia observada es que, en la concesión del importe de ayuda, la brecha es menor en el reconocimiento de costes. Es decir, de una diferencia de costes en este proceso del 68% a una diferencia de ayuda del 74%

En los cortometrajes de animación pasamos directamente al cargo de guion. En este caso, los liderados por mujeres presentaban costes menores, pero han obtenido un importe de ayuda superior a los liderados por hombres. En el caso de la ayuda obtenida es superior en un 34% respecto a la de los cortometrajes guionizados por hombre.

Tabla nº20: Nº Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes imagen animada por tipo de liderazgo

IMAGEN ANIMADA	TOTAL	DM	DH	GM	GH
TOTAL	3	0	3	1	2
AYUDA	97.108,76€	0	97.108,76€	42.000,00 €	55.108,76 €
MEDIA AYUDA	32.369,59 €	0	32.369,58667€	42.000,00 €	27.554,38 €
DIF					-14.445,62 €
% DIF					-34%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Tabla nº21: N° Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes imagen real por tipo de liderazgo

IMAGEN REAL	TOTAL	DM	DH	GM	GH	GMYH
TOTAL	36	8	28	9	24	3
AYUDA	297.586,71 €	79.036,93 €	218.549,78 €	111.189,04 €	165.391,18 €	21.006,49 €
MEDIA AYUDA	8.266,30 €	9.879,62 €	7.805,35 €	12.354,34 €	6.891,30 €	7.002,16 €
DIF	-24.103,29 €		-2.074,27 €		-5.463,04 €	-5.352,17 €
% DIF	-74%		-21%		-44%	-43%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Las ayudas que han recaído sobre cortometrajes de imagen real han resultado más favorables para los que presentan liderazgo de mujeres. Tanto si atendemos al cargo de dirección o de guion. En ellos podemos ver los resultados que apuntan a que, en el caso de los cortometrajes de dirección de hombres, estos han recibido un 21% de cuantía económica vinculado también a que reconocimiento de costes fue inferior en un 19%.

En el caso de guion e imagen real ocurre que los cortometrajes liderados por mujeres presentaban costes inferiores, pero han recibido importes de ayuda superiores a los de autoría de hombres. Hablando en términos de media, superiores al resto de opciones de liderazgo.

En este caso, los cortometrajes con autoría de hombres presentan categoría con una brecha negativa acentuada, llegando a ser del 44% de diferencia frente a los de autoría de mujeres en imagen real y del 34% en imagen animada.

2.1.4. Ayuda a cortometraje sobre proyecto 2018

En las ayudas a cortometraje sobre proyectos, contamos con un total de 23 cortometrajes. Estos están respaldados por un total de 10 mujeres directoras y 16 directores sumando un total de 26 profesionales tras este cargo. Por la parte del guion se han contabilizado un total de 11 guionistas mujeres y 19 guionistas hombres, sumando un total de 30 profesionales.

Tabla nº22: datos absolutos y porcentuales. Personas tras los cargos de dirección y guion.

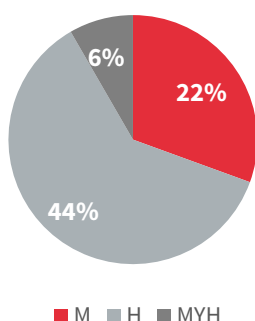
	MD	HD	T	GM	GH	T
T	10	16	26	11	19	30
%	43%	70%	100%	48%	83%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Las cifras de mujeres que ocupan cargos de liderazgo en estos cortometrajes estudiados ofrecen los porcentajes más elevados alcanzados. Ambos cargos se incluyen en proporciones de distribución sexual equitativos. Continuamos observando qué ocurre si introducimos los cortometrajes según tipo de liderazgo: exclusivo de mujeres, de hombres y cargos compartidos.

Obtenemos que el 28% de los cortometrajes están dirigidos por mujeres, el 63% por hombres y en un 9% la dirección es compartida. En cuanto al cargo de guion, los datos apuntan a una representatividad de mujeres mayor. En el caso de cortometrajes con guion exclusivo realizado por mujeres el porcentaje corresponde con un 22%, en los casos de autoría compartida ascienden a un 9% y los realizados exclusivamente por hombres son un 41%.

Cortometrajes con Dirección de



Cortometrajes con Guion de

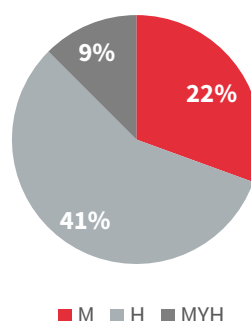


Tabla n°23: N° de cortometrajes. Datos absolutos y porcentuales según tipo de liderazgo.

CORTOS	DIRECC			GUION		
	M	H	MX	M	H	MX
Nº	7	14	2	7	13	3
%	22%	44%	6%	22%	41%	9%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

El objetivo principal de esta investigación nos lleva a incluir la variable tipo de imagen para establecer si existen diferencias en base a la imagen real o imagen animada. Como en las ayudas a cortometraje realizado, primero haremos mención a proceso de reconocimiento de costes y posteriormente al monto económico obtenido en la convocatoria.



2.1.5. Reconocimiento de costes en las ayudas sobre proyecto 2018

Por orden, iniciamos con los datos relativos al reconocimiento de costes en la convocatoria de 2018 sobre las ayudas a cortometrajes sobre proyectos. La muestra de cortometrajes con las que trabajamos es de 23 cortometrajes de los cuales dos son de animación y 21 de imagen real. Los cortometrajes de imagen animada marcan un reconocimiento de costes algo más elevado a la media de los de imagen real. La diferencia entre ambos costes dista en un 4%, que corresponde a 2.710,90€.

En la convocatoria de cortometraje sobre proyecto, los de imagen animada continúan presentando reconocimiento de costes superiores, pero en este caso la distancia es de un 4% respecto a los de imagen real.

En este caso, los cortometrajes de animación presentan liderazgo compartido. Cabe señalar que hasta el momento no habíamos encontrado a mujeres ocupando el cargo de dirección en animación. En este caso ambos cortometrajes comparten liderazgo tanto en dirección como en guion por lo que no se pueden realizar comparativas dentro de los cortometrajes de imagen animada.

Tabla nº24: N° Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales. Cortometrajes imagen animación por tipo de liderazgo

IMAGEN ANIMA	TOTAL	DM	DH	DMYH	GM	GH	GMYH
TOTAL	2	----	----	2	----	----	2
COST	129.112,48 €	----	----	129.112,48 €	----	----	129.112,48 €
MEDIA COST	64.556,24 €	----	----	64.556,24 €	----	----	64.556,24 €
DIF							

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Tabla nº25: Nº Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.

Cortometrajes imagen animación por tipo de liderazgo

REAL	TOTAL	DM	DH	DMYH	GM	GH	GMYH
TOTAL	21	7	14	0	7	13	1
COST	1.298.752,20 €	742.604,75 €	556.147,45 €		747.264,96 €	533.402,32 €	18.084,92 €
MEDIA COST	61.845,34 €	106.086,39 €	39.724,82 €		106.752,14 €	41.030,95 €	18.084,92 €
DIF	-2.710,90 €		-66.361,58 €			-65.721,19 €	-88.667,22 €
% DIF	-4%		-63%			-62%	-83%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

En la línea de subvención a cortometrajes sobre proyecto encontramos representatividad de mujeres en el cargo de dirección, aunque el tipo de liderazgo sea compartido.

En cuanto a los cortometrajes de imagen real, que suponen el 93% de los cortometrajes de esta convocatoria, encontramos más diversidad en la modalidad de liderazgo. Comenzando por el cargo de dirección, obtenemos que 7 de ellos están respaldados por dirección exclusiva de mujeres frente a los otros 14 de dirección exclusiva de hombres. Y diferenciando por el cargo de guion, aparecen todas las modalidades de liderazgo ocupadas con 7 cortometrajes bajo dirección de mujeres, 13 bajo la dirección de hombre y uno en modalidad compartida.

Las brechas superiores en cuanto a costes reconocidos se localizan en los cortometrajes con hombres tras el liderazgo, llegando a una diferencia del 63% según la dirección y un 62% en el caso de la autoría.

En cuanto a los costes reconocidos obtenemos que, de media, los importes más elevados coinciden con los cortometrajes tanto de dirección como de guion exclusiva de mujeres. La comparativa entre los de dirección de mujeres frente a los de hombres establecen la diferencia entre ambos en un 6% superior en primer caso. En cuanto a la dirección, esta diferencia se establece en un 62%. Y al realizar la comparativa con los cortometrajes de guion compartido frente al de importe superior, dirección de mujeres, la diferencia crece hasta posicionarse en un 83% inferior en los casos de cargo compartido.

2.2.6. Importes económicos obtenidos en las ayudas sobre proyectos 2018

Pasando a los importes obtenidos por tipo de imagen y liderazgo, obtenemos que en términos generales los cortometrajes de animación han obtenido un 47% más de monto económico que los incluidos en imagen real.

Tabla nº26: N° Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes imagen animación por tipo de liderazgo

I ANIMADA	TOTAL	DM	DH	DMYH	GM	GH	GMYH
TOTAL	2	-	-	2	-	-	2
AYUDA	46.965,60 €			46.965,60 €			46.965,60 €
MEDIA AYUDA	23.482,80 €			23.482,80 €			23.482,80 €

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Dentro de los cortometrajes de imagen real, obtenemos que los de dirección respaldada por mujeres, han obtenido un 1% más de ayuda que los de dirección exclusiva de hombres. En cuanto al cargo de guion, la diferencia entre medias de ayudas obtenidas pasa a ser un 16% los liderados por mujeres frente a los de hombres. Y en el caso de cargo compartido, la diferencia se amplía hasta un 52%.

Tabla nº27: N° Total de cortometrajes. Ayuda total, media y diferencias datos absolutos y porcentuales.
Cortometrajes imagen real por tipo de liderazgo

I REAL	TOTAL	DM	DH	DMYH	GM	GH	GMYH
TOTAL	21	7	14	0	7	13	1
AYUDA	259.095,60 €	86.901,45 €	172.194,15 €		98.901,45 €	153.394,15 €	6.800,00 €
MEDIA AYUDA	12.337,89 €	12.414,49 €	12.299,58 €		14.128,78 €	11.799,55 €	6.800,00 €
DIF			-114,91 €			-2.329,23 €	-7.328,78 €
%DIF			-1%			-16%	-52%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Comparando los dos bloques económicos con los que trabajamos cabe destacar que los reconocimientos de costes determinan el importe de las ayudas. Pues bien, en el cargo de guion observamos que los cortometrajes respaldados por mujeres han presentado y han reconocidos costes superiores al de los hombres en un 63% pero han recibido, de media, un importe de ayuda sólo superior en un 1%.

Las brechas disminuyen notoriamente si comparamos el reconocimiento de costes y las ayudas dadas a cortometrajes de imagen real. Finalmente, la diferencia económica recibida no es proporcional a las brechas obtenidas en el reconocimiento de costes.

2.2. Subvenciones estatales a largometrajes, mujeres y animación

La muestra con la que trabajamos a lo largo del capítulo asciende a un total de 90 largometrajes, de los cuales 16 ha sido subvencionados a través de la línea de ayuda general, 7 a través de la selectiva y 67 mediante la línea de amortización. El reconocimiento de costes total de los 90 largometrajes asciendo a 313.202.335,63 €, que diferenciando por tipo de ayuda obtenemos un total de 62.049.835,06€ en la general, 2.969.316,94 € en la selectiva y 248.183.183,63 € en la de amortización.

Tabla nº28: Tipos de ayudas: películas y costes.

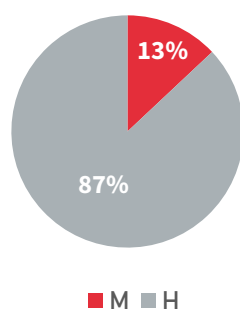
TIPO DE AY	N1 PELIS	TOTAL COSTES R
A.G	16	62.049.835,06 €
A.S	7	2.969.316,94 €
A.AM	67	248.183.183,63 €
TOTAL	90	313.202.335,63 €

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Tras estos 90 largometrajes se han registrado un total de 93 personas en el cargo de dirección, de las cuales 12 son directoras y 81 directores. En términos porcentuales, obtenemos que las directoras representan un 13% frente al 87% de directores. Desglosando los datos por el cargo de guion, como otro cargo de liderazgo relevante, el número de mujeres guionistas es de 25 frente a 123 hombres. En términos porcentuales referimos a un 17% de mujeres guionistas y un 83% de hombres al mismo cargo.

Comenzamos observando y reforzando que los cargos de liderazgo están masculinizados independientemente de la fuente con la que trabajemos obteniendo además en el cargo principal de liderazgo, la dirección, las mujeres están menos representadas.

Profesionales en Dirección



Profesionales en Guion

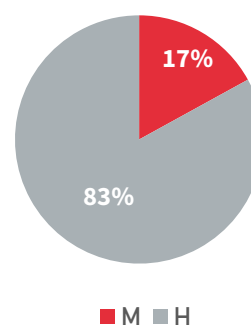


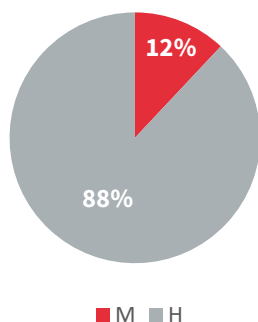
Tabla n°29: datos absolutos y porcentuales. Total de profesionales en los cargos de liderazgo tras las ayudas a largometrajes 2018.

	DM	DH	DT	DG	DH	DT
NºPROF	12	81	93	25	123	148
% REPRE	13%	87%	100%	17%	83%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Nos detenemos en este punto para poner en relación los resultados de profesionales desagregados por sexo y los tipos de liderazgo de las películas. Concretamente en el cargo de guion, obtenemos un fuerte descenso entre el porcentaje de mujeres guionistas (17%) y los largometrajes guionizado sólo por mujeres que representan (6%). Esta traslación de datos puede estar indicando una barrera o dificultad, no presente en el sexo opuesto. Es decir, que las mujeres que desempeñan cargos de liderazgo tengan más facilidad de acceso al mismo si desempeñan la labor con un compañero análogo. Este caso no se refleja en el cargo de dirección, y sus resultados nos apunta al no desempeño de cargos compartidos y menor porcentaje de directoras.

Largometrajes con Dirección de



Largometrajes con Guion de

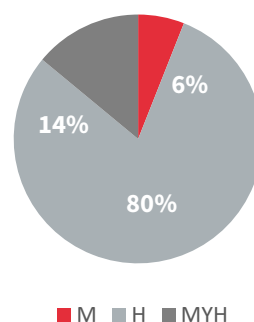


Tabla nº30: datos absolutos y porcentuales. Largometrajes por tipo de liderazgo en las ayudas de 2018.

LARGOS	DIRECC			GUION		
CON	M	H	MX	M	H	MX
Nº	11	79	0	5	72	13
%	12%	88%	0%	6%	80%	14%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

A continuación, se procede a desglosar los resultados por tipo de línea de subvención y dentro de las misma, se desagregan los datos según la variable tipo de imagen.

2.2.1. Ayudas generales a largometrajes 2018

En las ayudas generales la muestra con la que trabajamos suma un total de 16 largometrajes. De estos 16 largometrajes, identificamos tres con dirección de mujeres, representando un 19% del total, y 13 con dirección de hombres correspondiendo con un 81% de representatividad. Las representatividades tras el cargo de autoría nos indican que los largometrajes liderados exclusivamente por mujeres suponen un 13% de la muestra incluida, los de liderazgo exclusivo de hombres ascienden a representar un 63% y los de cargo compartido ocupan un 25% de los largometrajes.

En cuanto a la agrupación por tipo de imagen, obtenemos que en la convocatoria de ayudas generales a largometrajes no se ha registrado ninguna película de imagen animada quedando la muestra copada por imagen real. Incidir en que la muestra con la que trabajamos la componen aquellos largometrajes cuyo reconocimiento de

costes ya ha sido validado por lo que es posible que en los datos reales sí haya largometrajes de imagen animada, pero sin haber pasado esta validación a fecha de recibo de los datos a incluir en el estudio.



No se han registrado largometrajes de animación en los datos disponibles sobre las ayudas generales 2018.

Pese a no disponer de largometrajes de imagen animada continuaremos con la presentación de los resultados obtenidos del trabajo con los largometrajes de imagen real. A continuación, se ofrecen los datos relativos a los costes y las ayudas obtenidas, datos que se continúan trabajando mediante la segregación por sexo del liderazgo de las películas.

2.2.2. Reconocimiento de costes en las ayudas generales 2018

El cálculo medio de costes indica que, en las ayudas generales, los largometrajes con dirección de mujeres resultan inferiores a la de los hombres en 474.785,55 € suponiendo una diferencia del -12%. Al realizar la comparativa por tipo de liderazgo tras el guion implica una diferencia que asciende al 16%, siendo inferior de nuevo cuando hablamos de liderazgo de mujeres frente al de hombres ya que el coste medio de diferencia se sitúa en 618.342,16 €. Esta diferencia de costes es tan solo de inferior en 24.632,06 €, es decir porcentualmente de un -1%, cuando la comparación enfrenta los largometrajes con guion exclusivo de hombres al de cargo compartido.

Tabla nº31: datos absolutos, media económica y diferencia absoluta y porcentual en base a tipos de liderazgo tras los largometrajes de las ayudas generales. Reconocimiento de costes

		DIRECC			GUION		
AY.G	T	M	H	MYH	M	H	MYH
	16	3	13		2	10	4
COST. T	62.049.835,06 €	10.477.054,29 €	51.572.780,77 n€		6.686.446,63 €	39.615.654,77 €	15.747.733,66 €
MEDIA	3.878.114,69 €	3.492.351,43 €	3.967.136,98 €		3.343.223,32 €	3.961.565,48 €	3.936.933,42 €
DIF		-474.785,55 €			-618.342,16 €		-24.632,06 €
%DIF		-12%			-16%		-1%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

En este tipo de ayudas obtenemos resultados que muestran brechas de género ya que los largometrajes con liderazgo de mujeres presentan y han obtenido un reconocimiento de costes inferior a los que cuentan con presencia de hombres. Las brechas más acentuadas se producen cuando la ocupación es exclusiva ya que, si hablamos de la categoría de cargo compartido, solo presente en guion, la diferencia se reduce a un 1%. Es decir, en este caso la mera presencia de hombres tras el liderazgo apunta a unos costes similares.

En las ayudas de tipo general obtenemos que los largometrajes con liderazgo de mujeres presentan y obtienen costes inferiores a los de liderazgo masculino. La diferencia media representa un 12% menos cuando el cargo estudiado es la dirección y de un 16% cuando el cargo refiere al guion.

El proceso de reconocimiento de costes va dirigido a la obtención de la ayuda por lo que a continuación nos adentraremos a conocer la disposición de los importes en las ayudas generales obtenidas en función del tipo de liderazgo del largometraje.

2.2.3. Importes económicos obtenidos en las ayudas generales

Tabla nº32: datos absolutos, media económica y diferencia absoluta y porcentual en base a tipos de liderazgo tras los largometrajes de las ayudas generales. Importe de la ayuda concedida.

	AY.G	DIRECC			GUION		
	T	M	H	MYH	M	H	MYH
T	16	3	13		2	10	4
%R	100%	19%	81%		13%	63%	25%
AYUDA	16.475.000,00€	3.000.000,00€	13.475.000,00€		2.000.000,00 €	9.756.000,00€	4.000.000,00€
MEDIA	1.029.687,50€	1.000.000,00€	1.036.538,46€		1.000.000,00 €	975.600,00€	1.000.000,00€
DIF		-36.538,46 €				-24.400,00 €	
%DIF		-4%				-2%	

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA

La media del importe de la ayuda calculada por largometrajes se establece en 1.029.687,50€. El importe que recibe cada largometraje no se fija a través de un cálculo medio, sino en función de los costes que se les haya reconocido en el proceso anterior. Pero ofrecemos el cálculo medio general para contextualizar y tener un punto de referencia frente a los importes superiores o inferiores.

Atendiendo al cargo de dirección, obtenemos que los largometrajes liderados por mujeres han obtenido de media 36.538,46€ menos que los liderados por hombres. Esta diferencia supone un 4% de monto económico respecto al superior. En cambio, los largometrajes con guion exclusivo de mujeres han obtenido de media 24.400,00€ más que los de guion exclusivo de hombres, lo que se traduce en una brecha positiva del 2%.

Los resultados del reconocimiento de costes apuntaban a importes superiores en el caso del liderazgo masculino de los largometrajes, pero los importes obtenidos minimizan las brechas anteriores.

Poniendo en relación costes e importes de ayuda, obtenemos en términos generales que los costes manejados por los largometrajes que están liderados por hombre, ya sea en la modalidad compartida o exclusiva, operan con importes superiores a los de liderazgo explosivo de mujeres. La traducción de estas diferencias de presentación y

reconocimiento de costes, no se reflejan de manera tan drástica a cuando de concesión de importe económico referimos. Dichas brechas se reducen desde tramos de entre el 12% y 16% cuando aludimos a los costes, a diferencias inferiores al 5% cuando se distribuyen los importes económicos. ¿Por qué ocurre esto? La normativa expresa de esta ayuda determina los importes máximos a recibir por largometraje y cuentan con baremos para favorecer la representatividad de mujeres, dos medidas que parecen estar favoreciendo a la reducción de brechas que podrían ser mayores bajo otros criterios.

La reducción entre la brecha de costes y la ayuda obtenida es debida a la fijación de un importe máximo en la obtención de la ayuda, medida que refleja eficacia en la reducción de brechas económicas de género.

2.2.4. Ayudas Selectivas a largometrajes 2018

En las ayudas selectivas contamos con datos completos de 7 largometrajes. El total de reconocimiento de costes de esta muestra asciende a 2.969.316,94€, lo cual hace establecer su media en 424.188,13 € por largometraje. En cuanto al monto económico destinado a estos largometrajes se ha registrado una cifra total de 605.982,65 €, por lo que la media es de 86.568,95€.

Desagregando estos largometrajes por tipo de imagen, obtenemos que en la convocatoria de ayudas selectivas de 2018 no se ha registrado ninguna película de imagen animada en la muestra de datos completos facilitada por el órgano gestor a fecha de dicha petición.



No se han registrado largometrajes de animación en los datos disponibles sobre las ayudas selectivas de 2018.

2.2.5. Reconocimiento de costes en las ayudas sobre proyecto 2018

Los largometrajes con dirección exclusiva de mujeres representan un 29%, frente al 71% de dirección exclusiva de hombres. En cuanto a la diferencia entre los costes entre ambos tipos de liderazgo, obtenemos que los largometrajes con mujeres tras la dirección manejan costes inferiores a los liderados por hombres. La diferencia se fija 372.710,48€, lo que se traduce en una proporción inferior del 70% cuando referimos a los respaldados por directoras.

Tabla nº33: datos absolutos, media económica y diferencia absoluta y porcentual en base a tipos de liderazgo tras los largometrajes de las ayudas selectivas.

	AY.S	DIRECC			GUION		
	T	M	H	MX	M	H	MX
Nº	7	2	5	-	3	4	-
%REP	100%	29%	71%		43%	57%	
COST. T	2.969.316,94€	315.932,72 €	2.653.384,22 €		430.328,86 €	2.538.988,08 €	
MEDIA	424.188,13 €	157.966,36 €	530.676,84 €		143.442,95 €	634.747,02 €	
DIF		-372.710,48 €			-491.304,07 €		
%DIF		-70%			-77%		

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

Cuando el respaldo del largometraje es filtrado por el cargo de guion, la representatividad de películas respaldadas por mujeres son el 43% frente al 57% de respaldo masculino. Este ascenso de representatividad continúa manteniendo e incluso acentuando la brecha económica referente a los costes. Obtenemos que, de media, los largometrajes que cuentan con mujeres tras este cargo manejan costes inferiores a los liderados por hombres. Esta diferencia, de media, asciende a 491.304,07 €, lo que hace aumentar la brecha económica -77%.

En las ayudas selectivas se identifica una fuerte brecha de género en referencia a los costes presentados y reconocidos que resulta inferior cuando el liderazgo del largometraje es llevado a cabo por mujeres. Esta brecha representa un 70% si referimos al cargo de dirección y del 77% en guion.

2.2.6. Importes económicos en ayudas selectivas 2018

En cuanto al importe recibido en las ayudas selectivas, de media, los largometrajes liderados por mujeres han obtenido un 70% menos de monto económico que los liderados por hombres. En este tipo de ayuda, coincide la diferencia entre el reconocimiento de costes y el importe obtenido.

Tabla nº34: datos absolutos, media económica y diferencia absoluta y porcentual en base a tipos de liderazgo tras los largometrajes de las ayudas selectivas.

	AY.S	DIRECC			GUION		
	T	M	H	MX	M	H	MX
Nº	7	2	5	-	3	4	-
%REP	100%	29%	71%		43%	57%	
Nº	7	2	5	-	3	4	-
AYUDA. T	605.982,65 €	65.450,00€	540.532,65€		110.196,55€	495.786,10€	
MEDIA	86.568,95 €	32.725,00€	108.106,53€		36.732,18€	123.946,53€	
DIF		-75.381,53 €			-87.214,34 €		
%DIF		-70%			-70%		

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

En esta línea de subvención encontramos un techo de concesión de ayuda superior, no obstante, el importe se concede en función de los costes presentados y reconocidos, no pudiendo superar la cuantía económica de la ayuda al 40% de los costes reconocidos. Dato que explica dicha concordancia.

La brecha de género entre costes reconocidos y ayuda otorgada a largometrajes liderados por mujeres se mantiene en las ayudas selectivas 2018.

2.2.7. Ayudas a la amortización de largometrajes 2018

Finalmente, la convocatoria de amortización eleva su muestra de largometrajes a 67 llegando a computarse un total de 248.183.183,63€ en costes y el dato sobre importe de ayuda obtenido no se ha podido incluir. En cuanto a tipo de imagen de estos largometrajes, obtenemos que dos de los 67 son de imagen animada frente a 65 de imagen real. En términos porcentuales referimos a un 3% de imagen animada y un 97% de imagen real.



2.2.8. Reconocimiento de costes en las ayudas a la amortización 2018

Los costes medios de los largometrajes de animación, de nuevo, presentan costes superiores a los de imagen real. Esta diferencia supone 281.981,73 € menos de media sobre los largometrajes de imagen real, lo que corresponde a un 7% menos sobre el importe superior. Otro dato ya repetido es el de no encontrar largometrajes de animación con liderazgo de mujeres. En este caso, se han computado dos y ambos con dirección y guion realizado por hombres.

Tabla nº35: datos absolutos, media económica y diferencia absoluta y porcentual en base a tipos de liderazgo tras los largometrajes de las ayudas selectiva y tipo de imagen.

I ANIMADA	TOTAL	DM	DH	DMYH	GM	GH	GMYH
TOTAL	2		2			2	
COST	7.955.581,98 €		7.955.581,98 €			7.955.581,98 €	
MEDIA AYUDA	3.977.790,99 €		3.977.790,99 €			3.977.790,99 €	

I REAL	TOTAL	DM	DH	GH	GMYH
TOTAL	65	6	59	56	9
COST	240.227.601,65 €	44.253.293,34€	195.974.308,31€	213.199.593,03 €	27.028.008,62 €
MEDIA AYUDA	3.695.809,26 €	7.375.548,89 €	3.321.598,45 €	3.807.135,59 €	3.003.112,07 €
DIF	-281.981,73 €		-4.053.950,44 €		-804.023,52 €
%DIF	-7%		-55%		-21%

Fuente: elaboración propia en base a datos facilitados por el ICAA.

La diferencia en base al sexo obtenida en largometrajes de imagen real, obtenemos que, en los casos de las películas lideradas por hombres en el cargo de dirección, han presentado y obtenido un reconocimiento de costes inferior a los liderados por mujeres. La diferencia entre ambas producciones se fija en un 55%. Los largometrajes con mujeres tras el cargo de dirección representan al 9% del total y estos manejan una media de costes superior a los de dirección exclusiva de hombres.

Sobre el cargo de guion no se han registrado largometrajes liderados por mujeres en formato exclusivo. Aparecen en los de cargo compartido, en cuyos casos sus costes refieren a cantidades inferiores a los de liderazgo exclusivo de hombres.

En las ayudas a la amortización observamos de nuevo que en los largometrajes de animación no constan mujeres tras la dirección. Las producciones de este tipo de imagen continúan presentando costes superiores, lo que lleva a relacionar ambos datos. La animación es más costosa y no admite mujeres en su dirección.

2.3. Conclusiones sobre la representatividad de las mujeres en el sector de la animación

- Los cortometrajes y largometrajes de animación presentan y/o han obtenido un reconocimiento superior a los de imagen real en todas las convocatorias donde dicha comparativa se ha podido efectuar.
- En las ayudas selectivas y generales a largometrajes no se han registrado, según el listado recibido, ningún largometraje de imagen animada.
- Cruzando las variables tipo de imagen y liderazgo fílmico, se identifica una notoria ausencia de mujeres tras el cargo de dirección. Únicamente aparecen mujeres directoras en animación en la línea de ayuda a cortometraje sobre proyecto y dando un carácter de liderazgo compartido a ambos títulos. Quedan, por tanto, las ayudas a cortometraje realizado y las ayudas a la amortización sin representatividad de mujeres directoras.
- Al relacionar los costes provenientes de los tipos de imagen con el tipo de liderazgo, obtenemos que, independientemente del metraje, los liderazgos de mujeres están infrarrepresentados. Este dato señala que el tipo de imagen tiene género.

- Finalmente, y en la línea de lo anterior, recordamos que en los únicos productos fílmicos en los que aparecen mujeres directoras a lo largo del estudio, es en el metraje corto. Económicamente, los largometrajes suponen costes superiores a los cortometrajes por lo que se refuerza esa asociación entre aspectos económicos y género. Allá donde los importes económicos son mayores, las mujeres no tienen presencia. Dentro de un género masculinizado, solo hay mujeres directoras en el metraje de menor coste.

3. Representación de las mujeres en largometrajes de animación 2018

Finalmente, en este apartado, nos proponemos como objetivo acercarnos a la visibilidad de las mujeres en pantalla y las características de sus representaciones. Para ello ha servido de guía y modelo el informe de Genna Davis intitute of gender in media: “Gender bias without borders. An investigation off female characters in popular films across 11 countries”. En este informe se siguen una serie de indicaciones para categorizar a las y los personajes que aparecen en pantalla.

Aunque la metodología seguida es bastante pareja, informamos sobre los pasos a seguir que se han realizado en este informe. El primer criterio ha implicado una diferencia entre personajes hablantes y no hablantes. Para lo que se ha tenido en cuenta aquellas personas o personajes que dicen una o más palabras en pantalla y puedan ser vinculadas a dichas personas. Todos los datos, tanto este como los siguientes, están desagregados por sexo.

Una vez diferenciados los personajes a analizar, se ha incluido una categoría de personajes no hablantes y grupos donde poder reflejar el resto de la ocupación de pantalla. También se ha tenido en cuenta el papel que ocupan, distinguiendo entre principales, secundarios o terciarios. Para conocer la muestra con la que trabajamos a lo largo del apartado también se ha prestado atención a las características de los largometrajes incluidos que tienen información tal como es el público objetivo, el subgénero cinematográfico y las personas que ocupan los cargos de dirección y guion.

Este apartado se divide en torno a las categorías de análisis que son: la representatividad, categorías sociodemográficas, sexuación, domesticidad, las violencias en las comunicación verbales y no verbales y empleo. La disposición del orden de resultado se ha modificado a fin de ofrecer una línea argumentativa con menos saltos y más continuada a los datos que se van ofreciendo. Las categorías seguidas en este informe han partido del informe de referencia citado anteriormente con la única distinción del apartado de violencias en el contenido verbal y no verbal. Se ha considerado importante dar un apartado concreto a estos resultados, pero originariamente partía como subapartado que medía el atractivo dentro de la categoría sexuación en la que se media el atractivo en base a los comentarios externos. De este punto de partida se considera interesante no solo incluir si se emiten comentarios sexistas, sino también de otra índole, incluyendo además el papel de localización del emisor u emisora. Los resultados en este bloque han sido considerados de tal relevancia que se ha decidido dedicarle un apartado propio.

Los largometrajes que han sido analizados son largometrajes animados y se produjeron en 2019. Este listado ha sido facilitado por el ICAA. En dicho listado aparecían 6 largometrajes, pero como ha ocurrido en capítulos anteriores, no se ha podido incluir uno de ellos. Por tanto, la muestra de largometrajes que forman parte de este estudio son los de “Ara Salvaje”, “Buñuel y el laberinto de las tortugas”, “Elcano y Magallanes, la primera vuelta al mundo”, “La gallina turuleca” y “Klaus”.

3.1. Resultados y análisis de resultados

El primer distintivo que se presenta de los largometrajes refiere al tipo de audiencia y subapartado dentro de género cinematográfico.

De los cinco largometrajes visionados y analizados, encontramos que el 80% de ellos están dirigidos y catalogados como recomendados para todos los públicos. El otro 20% restante y conformado por el largometraje de Buñuel no está recomendado para menores de 12 años.

Dentro los largometrajes calificados para todos los públicos, identificamos dos con recomendación especial para la infancia. Esta distinción implica no sólo que ofrezca una narración comprensible a todas las edades, sino que incluya la transmisión de valores pedagógicos en su contenido. Los largometrajes recomendados para todos los públicos suponen un 40% de las películas analizadas y estas son “Klaus” y “Turu”.

Tabla nº36: Largometrajes, etiquetados y clasificación según público

LARGOMETRAJE	ETIQUETADO COMO	PÚBLICO
ARA	DOCUMENTAL	TODOS LOS PÚBLICOS
BUÑUEL	DRAMA Y BIOGRÁFICA	NO RECOMENDADA PARA MENORES DE 12
KLAUS	COMEDIA Y AVENTURAS	TODOS LOS PÚBLICOS/ ESPECIAL INFANCIA
ELCANO	AVENTURAS E HISTÓRICA	TODOS LOS PÚBLICOS
TURU	COMEDIA Y AVENTURAS	TODOS LOS PÚBLICOS/ ESPECIAL INFANCIA

Fuente: elaboración propia

Una clasificación para todos los públicos es aquella que además cumple los siguientes criterios: “no implicar elementos perjudiciales para el desarrollo psicológico en la infancia, no incluir escenas que puedan generar ansiedad, miedo, dolor o tensión emocional. Contenido libre de violencia, ya sea física o verbal. Y se tolera la inclusión de los siguientes parámetros con matices: Prácticas discriminatorias siempre que se planteen como no modélicas ni ejemplares. Descripciones de conductas ilegales o perjudiciales para la salud siempre que quede claro que así lo son. Desnudez o diálogos con connotaciones sexuales de corta duración y explicitud. Lenguaje soez con moderación”. (BOE, 19 de febrero de 2010).

Estas clasificaciones tornan de gran valor tras analizar las películas ya que, consideramos importante poner de manifiesto que se ha identificado contenido en términos de violencia, aunque esta aparezca en una forma directa o en aspectos más sutiles. Por ejemplo, la historia de “Klaus” se desarrolla en una localidad declarada en guerra donde la única ocupación de sus habitantes es practicar la violencia entre ellas y ellos. “Elcano” por su parte, cuenta las hazañas de un grupo de marineros que muestran batallas y muertes. Pero entre las formas de violencia, rescatamos una escena de taberna donde una discusión entre dos personajes hombres lleva a involucrar a todo el bar en un baile de golpes y porrazos. Dicha pelea finaliza con un brindis y el regreso a la actividad sin reproche o señalamiento sobre lo ocurrido, pudiendo entenderse que el ejercicio de la violencia entre hombres forma parte de un proceso socializador en una masculinidad tradicional.

La cultura de la violencia (Petrus. 2001) está presente a nivel social y es volcada a nivel fílmico. En la mayoría de las películas la violencia es intrínseca al contenido.

Cierto es que, en ocasiones, las conductas pedagógicas se dirigen hacia el señalamiento de las violencias más visibles. En “Klaus” se repite como eslogan “un sincero acto de bondad siempre provoca otro” y es esto lo que consigue cambiar tanto a su protagonista, como a toda una localidad. El aspecto que puede resultar preocupante es que no hay tantos mensajes pedagógicos como conductas de violencia aparecen en los largometrajes.

Las violencias reflejadas adquieren unos matices muy sutiles, y que están tan interiorizadas a nivel social, que resultan prácticamente imperceptibles tanto para una mirada infantil o juvenil, como para una mirada adulta. La mayoría de las violencias reflejas en los largometrajes sólo son perceptibles bajo un abordaje crítico y con perspectiva de género de las historias y sus personajes.

3.1.1 Formas de violencia en la comunicación verbal y no verbal

Enlazamos la línea argumentativa iniciada para presentar los resultados sobre una de las categorías analizadas. Esta categoría versa sobre comentarios interpretados bajo términos de diversas formas de violencia. Para ello, se han transcrito algunas de las frases más significativas y han sido catalogadas como contenido sexista, homófobo, clasista, capacitista y/o racista. Es decir, se ha ampliado el estudio a contenidos más allá del sexismo ya que son interpretados igualmente como comentarios y actitudes que no defienden valores de igualdad.

Tabla nº37: comentarios que reproducen formas de violencia: papel ocupado en el largometraje, tipo de comentario y ejemplo

PAPEL	M	H	TIPO	EJEMPLO
3	0	1	SEXISTA	Vuelve a tu lugar que no has puesto ni un huevo todavía y eres muy difícil de mirar
1	0	1	RACISTA	¿Qué le pasa en la boca? (hacia persona que no comparte su idioma)
2	0	1	RACISTA	La simpatía de los salvajes hizo que nos sintiéramos realmente cómodos Los salvajes de estas islas gustan de impuestos más que a un rey un arzobispo de nuestro reino.
1	0	1	RACISTA SEXISTA	¿Por qué hacéis el indio? Esto debe de ser una broma, no creo que ella pueda
2	0	1	CLASISTA RACISTA	Fuera de aquí pordiosera ¡Si sabe hablar vuestro salvaje!
3	0	1	RACISTA	Siempre va acompañado por su indio de las Molucas
3	0	1	RACISTA	Muévete y será lo último que hagas esclavo
1	0	1	SEXISTA CLASISTA	Dejad de quejaros ya, parecéis unas niñas. Mas rápido, señor (Burla sobre forma de hablar)
2	0	1	SEXISTA CLASISTA	Miradas lascivas a mujer por la calle. (Personaje no hablante) A la ayudante del monje: "y esa chica, ¿eh? ... ¿solo a limpiar? seguro que entre ella y el monje hay algo" (Personaje no hablante) Mas rápido, señor (Burla sobre forma de hablar)
2	0	1	SEXISTA CLASISTA	Miradas lascivas a mujer por la calle. (Personaje no hablante) Mas rápido, señor (Burla sobre forma de hablar)

Fuente: elaboración propia

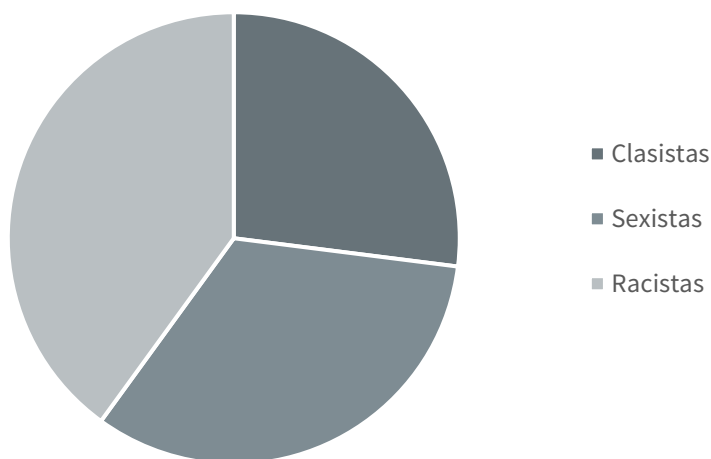
En la categorización de estos comentarios se ha diferenciado entre la persona emisora y la persona receptora de dichos comentarios. Y además se ha vinculado esta característica con las diferentes ocupaciones de los papeles que están del largometraje: primario o protagonista, secundario o coprotagonista y terciario.

Resulta revelador observar que todos estos comentarios están realizados al 100% por personajes masculinos, independientemente del tipo que sea. Se han recogido un total de 16 comentarios significativos y su emisión ha sido realizada por parte de 10 personajes masculinos. Los papeles ocupados por estos personajes hombres corresponden con un 30% de papeles protagonistas, un 40% de personajes secundarios y un 30% de personajes terciarios. En proporción a sus representatividades, que son menores en los papeles principales, observamos que hay un alto contenido emitido por los papeles protagonista. Es decir, por los de más visibilidad y peso fílmico.

La naturaleza de estos comentarios corresponde con un 25% de referencias clasistas, el 27% sexistas y el 40% racistas. Como comentarios clasistas identificamos, en “Buñuel”, la burla de grupo de hombres sobre la manera de hablar de otros personajes de nivel educativo y social inferior al de los emisores. Como ejemplo de comentario sexista encontramos al protagonista de “Elcano” ssumiendo que un papel de guía lo desempeñaría un hombre y

cuando la mujer aparece en escena considera que “es una broma” porque “ella no puede”. Por suerte, frente a este comentario es la propia mujer quien señala y se defiende frente a esta actitud sexista. En esta misma película, también son varios los contenidos racistas mediante los que se designa a las personas de otras razas como “salvajes”. En especial, cuando se hacen matices sobre la propiedad de “los salvajes”, “siempre va con su indio”.

Tipos de Violencias



Si observamos el personaje que recibe dichos comentarios, obtenemos que hay una distribución sexual del 30% de mujeres y del 70% de hombres. Cabe señalar que los personajes aquí incluidos son exclusivamente personajes hablantes. En el cuadro anterior se indicaba que parte de estos comentarios, sobre todo sexistas, recaían sobre mujeres no hablantes en el largometraje. Este dato podría estar señalando el sexismo cultural que relega a las mujeres a papeles pasivos. Si computáramos a las receptoras no hablantes se incrementaría la cifra de personajes que reciben comentarios interpretados bajo los diferentes tipos de violencia.

Tabla nº38: comentarios que reproducen formas de violencia: papel ocupado en el largometraje, tipo de comentario y ejemplo.

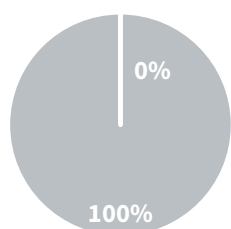
PAPEL	M	H	RECEPCIÓN	TIPO
1	1	0	SI	SEXISTA
2	1	0	SI	CLASISTA
2	0	1	SI	RACISTA

2	1	0	si	SEXISTA
1	0	1	si	SEXISTA
2	0	1	SI	SEXISTA
2	0	1	SI	SEXISTA
3	0	1	SI	CLASISTA
3	0	1	SI	CLASISTA
3	0	1	SI	CLASISTA
3	1	0	SI	CLASISTA

Tabla: elaboración propia.

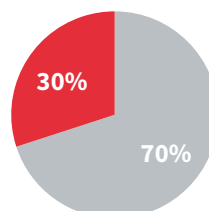
Continuando con los comentarios de tipo sexista, obtenemos que los hombres también son receptores de estos. El dato que permanece continuo es que la emisión de dichos comentarios proviene también de hombres. Este es un dato que refleja lo constatado y teorizado sobre la socialización en la masculinidad hegemónica. En parte de este proceso socializador, los hombres son comparados y degradados a la categoría mujer cuando sus actos no refieren a valores asociados a la masculinidad. Los hombres se convierten en hombres cuando y cuanto más se alejan de los valores femeninos (Del Castillo, 2001). Este ejercicio de comparación actúa además como mecanismo de control social, educando como se ha de ser y no ser y permea a nivel social en comentarios tales como: “dejad de quejaros, parecéis niñas”.

Parte emisora



■ Hombres ■ Mujeres

Parte receptora



■ Hombres ■ Mujeres

El 100% de los comentarios considerados dentro de parámetros de las diferentes violencias han sido emitidos por personajes hombres. En cuanto a la parte receptora de dichos comentarios, el 70% son hombres ya que se computa únicamente los personajes hablantes. No obstante, se observa que los comentarios violentos también van dirigidos y se usan a modo aleccionador sobre la masculinidad hegemónica, especialmente los que refieren a contenido sexista.

Según la recogida de la recepción de estos comentarios por parte de personajes hablantes, obtenemos que el 9% de estos personajes que los han recibido han sido por motivos racistas, el 45% por motivos clasistas y el otro

46% por motivos sexistas. Estos datos describen y son reflejo de todo un sistema cultural que está presente en la actualidad.

Las violencias van mutando y lo que antes se manifestaba en un formato directo y claro, en la actualidad se nutre de sutileza, pero siguen estando y sale a la luz como se ha señalado. A nivel teórico, a estas formas de violencia se las ha designado con el prefijo -micro- para hacer alusión precisamente a sus formatos más encubiertos y cotidianos. Por ejemplo, podríamos señalar algunos de estos comentarios sexistas como micromachismos (Bonino, 1995) y a los comentarios o tratamiento de los personajes racializados como microracismos (Rojas, Amode y Vásquez, 2015). Pero con independencia a su conceptualización consideramos que ninguna forma de violencia ha de ser pasada por alto y que hay que legitimar su interpretación en términos de violencia.

Al interpretar estos comentarios dentro de parámetros de violencia, podemos entender que no sean los más ideales para a un público infantil y para su socialización. Es importante señalar, además, que la eliminación de estos comentarios no afectaría al desarrollo, entendimiento o a la trama de la película.

3.1.2. Representatividad de las mujeres y hombres en pantalla

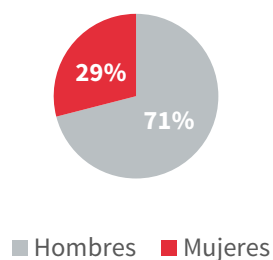
El siguiente registro atiende al cómputo de personajes hablantes en los diferentes largometrajes de animación incluidos en el estudio. De este cómputo, se ha obtenido que el 29% de personajes hablantes son mujeres y el 71% son hombres.

Tabla nº39: Representatividad de personajes hablantes: Datos totales y porcentuales.

P. HABLANTES	H	M	T
TOTAL	109	44	153
%	71%	29%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Personajes hablantes



Por otra parte, en este estudio también se ha considerado incluir un apartado de personajes y grupos no hablantes ya que, aunque no entren a formar parte activa de la historia, determinan su ocupación de pantalla. Es decir, tienen un papel de ambientación y ocupación del espacio donde la distribución sexual adquiere relevancia. Para ellos, se han clasificado en grupo de mujeres, grupo de hombres, grupos mixtos (con una apreciación de distribución igualitaria) y grupos mixtos tendentes a la masculinización o feminización. Este último grupo recoge aquellas ocupaciones de pantalla cuya visualización nos ofrece presencia de mujeres y hombres, pero alguna de estas categorías aparece más representada en comparación a la otra.

Reseñar que este apartado de personajes no hablantes se basa en estimaciones, no se han contado una por una a las personas que puedan aparecer. Se ha trabajado en estimación de pantalla dando forma numérica a las composiciones de los grupos generalizadas. Hay que indicar también que las proporciones de presentación incluidas dentro de la categoría “tendentes a” se han distribuido a estimación de redondeo a la baja, tratando de reducir brechas en vez de acentuarlas.

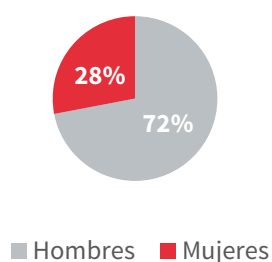
Tabla nº40: Representatividad de personajes y grupos no hablantes: Datos totales y porcentuales

	Nº GRUPOS	M	H	T	M%	H%
GRUPO H	12	0	913	913	0%	100%
GRUPO M	5	42	0	42	100%	0%
MX	13	406	406	812	50%	50%
MX+H	7	156	247	403	39%	61%
TOTAL	37	604	1566	2170	28%	72%

Fuente: elaboración propia

A partir de este ejercicio se han recogido un total de 37 grupos. 12 de ellos han sido clasificados como grupos de hombres, 5 como grupos de mujeres, 13 grupos mixtos y 7 mixtos con tendencia a una representatividad mayor de hombres sin encontrar grupos mixtos tendentes a la feminización. El resultado total de esta estimación, en base a la percepción de la ocupación de pantalla, es de una distribución sexual del 28% de mujeres frente a un 72% de hombres. Resultado que no se aleja de la implicación obtenida en personajes hablantes.

Personajes no hablantes y grupos



Ambos datos, sobre personajes hablantes y no hablantes, indican que la ocupación de pantalla de los largometrajes de animación está masculinizada. Hay que señalar que la gran mayoría de personajes, tanto hablantes como no hablantes, nos lleva también a revelar que los contenidos sobre los que versan estas películas cuentan historias de hombres. “Elcano”, aunque basada en historia, habla de hombres marineros que dan la vuelta al mundo por lo que no es de extrañar que su pantalla esté protagonizada por hombres. Klaus, inicia su largometraje con un ejército de carteros o “ARA” cuya ocupación de pantalla está sujeta a un protagonista varón y a las invitaciones a pantalla que éste hace en otro recorrido histórico.

Los datos sobre la segregación de personajes, tanto hablantes como no hablantes, señalan a la masculinización de pantalla de los largometrajes de animación. La representatividad de mujeres queda reducida a un 29% y 28% en personajes hablantes y no hablantes respectivamente.

Se podría justificar la necesidad de estas ocupaciones de pantallas debido a las temáticas tratadas, al igual que se podría también justificar la necesidad de recurrir a comentarios sexistas o racistas. Pero estas cuestiones no se consideran ciertas ni justificables, aun menos cuando referimos a películas que tienen un gran valor socializador por las franjas de público al que van dirigidas.

Se ha de reflexionar también que las elecciones de las temáticas llevadas a pantalla tampoco son ajenas al género, como tampoco lo es que la ocupación de pantalla que se refleja masculinizada y estos aspectos pueden estar también vinculados con la ausencia de mujeres directoras. El liderazgo por parte de mujeres es señalado en el informe de Genna Davis Intitute of Gender in Media como un factor determinante en la representatividad sexual de personajes en pantalla. No obstante, en este estudio no podemos constatar este dato al no tener muestra de largometrajes de animación dirigidos por mujeres y solo contar con una mujer al cargo de guion.

Tabla nº41: referencia a Tabla resultados nº9: Cargos específicos de la animación

	H	M	T	%H	%M
DIRECCIÓN	7	0	7	100%	0%
GUION	11	1	12	92%	8%
TOTAL	18	1	19	95%	5%

Fuente: Apartado 1, Tabla nº9

3.1.3. Ocupación del protagonismo o papeles dentro de los largometrajes de animación

Volvemos a retomar la categoría de personajes hablantes exclusivamente. La ocupación del protagonismo se ha dispuesto en tres grupos, siendo estos la ocupación de un papel principal o protagonista, un papel secundario o co-protagonista y personajes terciarios.

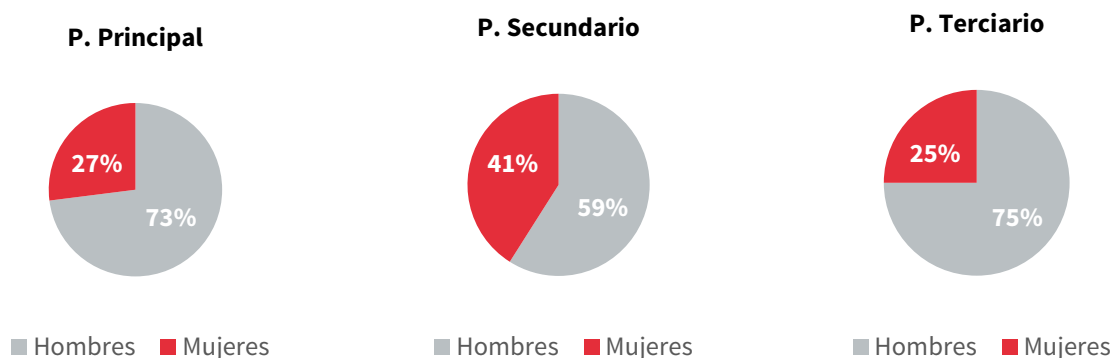
Tabla nº42: Personajes hablantes por ocupación de protagonismo. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

PAPEL	M	H	T	%M	%H	%T
PRINCIPAL	4	10	14	27%	73%	100%
SECUNDARIO	14	22	34	41%	59%	100%
TERCIARIO	26	77	104	25%	75%	100%
TOTAL	44	109	153	29%	71%	100%

Fuente: elaboración propia

El registro total asciende a 153 personajes hablantes cuya distribución sexual en términos porcentuales corresponde a un 29% de mujeres y un 71% de hombres como ya habíamos señalado. Desglosando por papel ocupado en los diferentes largometrajes, obtenemos que el 27% de papeles protagonistas son ocupados por mujeres frente a un 73% ocupados por hombres.

Hay que indicar que en esta categorización como personajes principales ha sido flexible, incluyendo papeles no sólo de las personas sobre las que versa la historia, en cuyo caso tendríamos únicamente a la gallina turuleca como personaje principal. Se ha incluido también personajes con gran peso en la historia, por lo que se llega a incluir hasta cuatro mujeres en este grupo. Por ende, la misma consideración han recibido los protagonistas hombres, que han pasado de ser considerados de 7 personajes como protagonistas a 10 en total.



Los papeles secundarios o coprotagonistas son aquellos en los que las mujeres alcanzan una mayor representatividad porcentual, llegan a un 41% frente al 59% de personajes hombres. Estos intervalos porcentuales nos indican una distribución equitativa en cuanto a papeles secundarios en los largometrajes de animación estudiados. Estos datos, de mujeres en papeles secundarios, nos evocan a esa denuncia que vinculaba y vincula socialmente a las mujeres: son ciudadanas de segunda. Parece encajar a la perfección la asociación de ciudadanas de segunda para papeles de segunda en este contexto que nos ocupa, pues el porcentaje más alto de representatividad es conseguido en esta categoría.

Finalmente, y con la representatividad más baja se posicionan los papeles terciarios. En ellos, las mujeres representan un 25% frente al 75% de personajes hombres. Como mencionábamos anteriormente los papeles terciarios son los menos activos en la trama por lo que también podríamos incluir esos datos de personajes y grupos no hablantes en este imaginario de ocupación o relleno de pantalla.

3.1.4. Categorías sociodemográficas de personajes hablantes

Dentro de este apartado se han incluido el análisis de las siguientes variables: categorías identitarias relativas al sistema sexual, de género y de orientación sexual, la edad, la etnia y la diversidad funcional.

3.1.4.1 Categorías únicas como categorías identitarias : sexo-género-orientación sexual

La variable sexo ya ha sido introducida en los resultados anteriores de manera transversal. A través de ella, obteníamos que el 29% de las personas hablantes eran identificadas como mujeres y el restante 71% identificadas como hombres. No obstante, todas y todos los personajes hablantes en los largometrajes presentan una triangulación coincidente entre las categorías sexo-género-orientación sexual.

Es decir, no aparecen retratadas en pantalla la diversidad de identidades que sí están presentes a nivel social. No aparecen personajes no binarios, trans o con una orientación sexual que no sea la heterosexualidad, que sí que está ampliamente representada como veremos más adelante. Únicamente, aparecen dos mujeres no hablantes cuya orientación sexual puede ser interpretada como homosexual. Esta escena se localiza en la película de “Buñuel” que es además catalogada como no apta para menores de 12 años. Con esto no referimos a que este sea el motivo de la acotación de público, pero interesante señalar que la única imagen de personajes homosexuales, concretamente mujeres lesbianas, están alejadas de un público infantil y juvenil.

La polémica de la representación de las orientaciones sexuales no heteronormativas ha sido, y sigue siendo, de gran controversia social en el cine de animación. Controversias que parecen no encontrar las manifestaciones de violencia en cualquiera de sus formatos: física, sexual, psicológica; de índole racista, sexista, clasista o capacitista, como se señalaba anteriormente.

Lo mismo ocurre con la categoría sexo-genérica, que se convierten en una sola. Una generalización vinculada a un rol de género tradicional. Las mujeres son retratadas bajo mandatos femeninos y los hombres bajo mandatos masculinos. En decir, en todo momento las representaciones en pantalla que refieren a mujeres y hombres refieren a mujeres y hombres cisgénero (Calderón, 2018). Este concepto refleja la concordancia entre fenotipo sexual y la identidad de género asociada al mismo.

Otras maneras de ser y sentir no son reflejadas en los largometrajes de animación.

3.1.4.2. Representatividad por edades

En este apartado se han seguido las franjas de edad estipuladas en el informe de Genna Davis. Hay que indicar que, al ubicar las edades en tramos, se han encontrado algunas dificultades que conviene aclarar. Por una parte, el dar edad a personajes animales en cuyo caso se ha optado por hacer de este tipo de personajes una lectura a modo humanizadora. Es decir, realizar el ejercicio de traspasar el personaje a humana y de ahí, incluirla en una franja de edad. Por otra parte, se ha tenido en cuenta la posibilidad de la contextualización histórica y esperanza de vida en el momento en la que se ambientan algunas las películas con un carácter histórico más notorio. La decisión final ha sido la de clasificar a los personajes según su lectura de edad desde la actualidad, puesto que la lectura infantil o juvenil no plantea especificidades históricas.

Tabla nº43: Personajes hablantes por ocupación de protagonismo. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

	RANGOS DE EDAD	M	H	T	%M	%H
NIÑA/O	0-12 años	6	5	11	55%	45%
ADOLESCENTE	13-20 años	5	4	9	56%	44%
ADULTA/O	21-39 años	21	59	80	26%	74%
MED. EDAD	40-64 años	9	40	49	18%	82%
ADULTA/O MAYOR	+65 años	3	1	4	75%	25%
TOTAL		44	109	153	29%	71%

Fuente: elaboración propia.

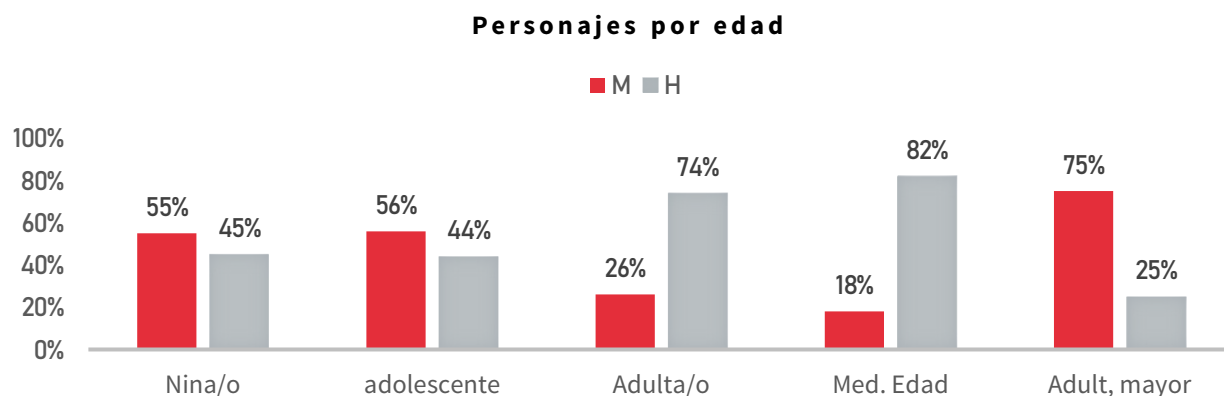
En base a estos criterios y puntualizaciones obtenemos que las niñas y los niños tienen una representatividad en pantalla entendida en parámetro de equidad, dentro del 40%-60%, de distribución sexual. En esta franja de edad, al igual que en la adolescencia, las mujeres están algo más retratadas que los hombres, de nuevo en parámetros equitativos.

La representatividad más alta de mujeres, en términos porcentuales, es ubicada en la franja adulta mayor con un 75% de la representación total de esta categoría. En decir, obtenemos que los personajes hablantes mayores de 65 años aparecen como feminizados.

Las mujeres son retratadas con mayor frecuencia en edades jóvenes y más adultas, dejando las edades medias con menor representatividad. Es decir, aparecen vinculadas a edades dependientes según los términos del mercado laboral.

Por otro lado, encontramos dos rangos de edad con mayor representatividad de hombres. Estos son los de edad adulta y mediana edad, coincidiendo con las edades productivas según la fuerza de trabajo y; por ende, desvinculados de las franjas de edad dependientes. Las mujeres en edad adulta representan un 26% frente a un

74% de hombres y en mediana edad un 18% frente a un 82%. Estos intervalos porcentuales se corresponden con tramos masculinizados y ampliamente masculinizados según orden descriptivo.



A continuación, hemos querido tratar por separado el perfil de personajes protagonistas y su vinculación con la edad. Este cruce de variables nos muestra que los papeles protagonistas comprendidos entre 13 y 20 años tienen una distribución sexual del 50% para ambos sexos. En el resto de los grupos de edad, las mujeres están menos representadas en especial cuando de menores de 12 años se trata.

Tabla nº44: Personajes protagonistas por edad. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

PROTAGONISTAS	M	H	T	%H	%H
NIÑA/O	0	1	1	0%	100%
ADOLESCIA	1	1	2	50%	50%
ADULTA/O	2	5	7	29%	71%
AD. MAYOR	1	3	4	25%	75%
TOTAL	4	10	14	29%	71%

Fuente: elaboración propia

3.1.4.3. Etnia

Por otra parte, como variable demográfica, se ha hecho referencia a la etnia de la o el personaje hablante. La catalogación de este criterio ha sido el usado según en el informe ya citado que ha servido como guía y referencia para la elaboración de este apartado. En él se diferencia entre etnia asiática, blanca, hispánica o latina, negra y otras.

Las categorías y designaciones a dichas categorías se han incorporado en base a la traducción del estudio originario y no se ha entrado a valorar realizar conceptualizaciones o modificaciones a las mismas.

Las etnias más representadas son la hispánica y la blanca por orden descendiente. Dentro del grupo con mayor número de registros, las mujeres de etnia hispana representan un 24% y los hombres un 76%. En segundo nivel de representación encontramos personajes de etnia blancas, donde las mujeres representan un 36% frente a un 64% de hombres blancos.

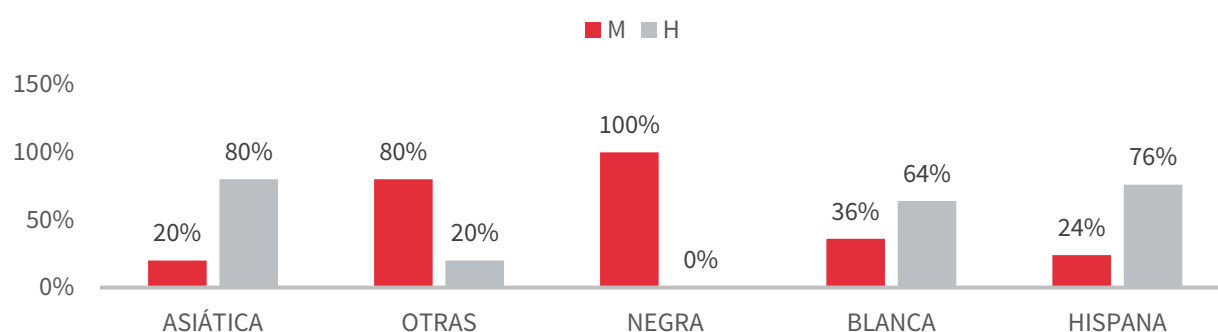
Tabla nº45: Personajes etnia. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

	M	H	T	%M	%H
ASIÁTICA	1	4	5	20%	80%
OTRAS	4	1	5	80%	20%
NEGRA	1	0	1	100%	0%
BLANCA	13	23	36	36%	64%
HISPANA	25	81	106	24%	76%
TOTAL	44	109	153	29%	71%

Fuente: elaboración propia.

Las etnias menos representadas son la asiática, con 5 personajes de los cuales el 20% son mujeres, las categorizadas como otras, con un 80% de representatividad de mujeres, y finalmente, la etnia negra con un personaje computado y un 100% de representatividad femenina. Las representaciones étnicas minoritarias albergan una alta representatividad porcentual de mujeres, analicemos estos casos y su trato con mayor detenimiento y su trato.

Personajes por etnia



Sólo hay un personaje de etnia negra, afroamericana o afrodescendiente, y es mujer. Nos paramos en este caso concreto analizar el tratamiento a través la imagen de este personaje. Las vestimentas que presenta muestran un desnudo parcial del personaje y están vinculadas a motivos de estampado de leopardo y un hueso situado en su entrepecho. La vinculación de personajes racializados con “lo animal”, “lo salvaje”, “lo exótico” o “lo primitivo” (Cáceres y Zúñiga, 2019), es un uso racista y estereotipo. Este tipo de recursos deberían de tratar de evitarse cuando hablamos además de personajes minoritarios.

Dentro de la categoría “otras etnias” se han registrado un total de 5 personajes hablantes. Cuatro de estos son de etnia Sami, con una distribución sexual registramos a mujeres y hombre. Y el otro personaje, es una mujer de etnia gitana. Indicar todos estos personajes resultan estereotipados. En concreto, y por ser este un estudio realizado en España cabe hacer mención a la relevancia de la aparición de una mujer gitana en el largometraje de “Elcano”. Se trata de uno de los pocos personajes femeninos hablantes de esta película que se ha incluido como personaje secundario.

El retrato estereotipado se refleja en la vinculación de su actividad con la mendicidad y “el adivinar el futuro” acompañado de la “ramita de romero”. De nuevo, justificaciones podríamos dar las que queramos, pero la no visibilidad de personajes gitanos en el cine español es una realidad. Y a esta se suma que cuando aparecen están profundamente estereotipadas. Además, ocurre que, en cine de ficción, cuando estos papeles entran en guion, muchos son representados por payas y payos en vez de gitanas y gitanos.

Se considera importante de revisar el racismo en términos generales y, en especial, e antigitanismo (Gonçalves, 2020) que se pueda promover y reflejar en el tratamiento cinematográfico, con especial atención a aquellos largometrajes que llegan a menores de edad.

Los personajes de etnias minoritarias tienden a ser retratados como mujeres. En el tratamiento de estos papeles cae en un fuerte uso de estereotipos raciales. Aparece la interseccionalidad. Ser mujer y de una minoría étnica.

Tras identificar que las minorías étnicas tienen ser retratadas en personajes femeninos, se ha considerado importante cruzar estas variables con los papeles ocupados en la película. El resultado indica que ninguno de los personajes principales es de una etnia no hispana o blanca.

Tabla nº46: Personajes principales y etnia. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

PERSONAJES PRINCIPALES Y ETNIA	M	H	T	%M	%H
HISPANICA	3	8	11	27%	73%
BLANCA	1	2	3	33%	67%
TOTAL	4	10	14	29%	71%

Fuente: elaboración propia.

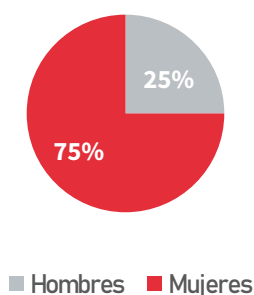
Los papeles de etnias minoritarias, de personas negras, samis, gitanas o asiáticas, ocupan papeles secundarios o terciarios en las diferentes historias. En especial, son enmarcados en papeles terciarios como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla nº47: Personajes por papel y etnia. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

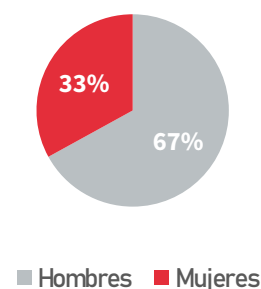
	MUJERES		HOMBRES	
PAPEL	SECUNDARIO	TERCIARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO
NEGRA	0	1	0	0
OTRAS	2	1	0	1
ASIATICA	1	0	1	3
TOTAL	3	2	1	4

Fuente: elaboración propia

P. secundarios



P. terciarios



Si en datos anteriores se reflejaba que las mujeres están mas representadas en papeles secundarios, podemos añadir que cuando se introduce la categoría minorías étnicas estas adquieren posiciones en la organización social más allá de la ciudadanía de segunda. Se torna necesaria la comprensión de la interseccionalidad como explicación de un modelo donde las diferentes variables clásicas de opresión se cruzan creando diferentes realidades (Vigoya, 2016).

3.1.4.4. Diversidad funcional

Finalmente se ha incluido aspectos relativos a la diversidad funcional entendida esta como términos alternativos a los conceptos de la discapacidad o las minusvalías. Dentro de esta categoría de diversidad funcional se han computado personajes que presentaran capacidades no normativas, tanto físicas como de desarrollo cognitivo.

Los personajes hablantes que han sido retratadas y retratados bajo estas características representan un 6% de la muestra total. En total, de las personas que aparecen en pantalla con diversidad funcional, el 22% son mujeres frente a un 78% de hombres.

Tabla nº48: Personajes y diversidad funcional. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

DIVERSIDAD FUNCIONAL	M	H	T	%M	%H
FISICA	1	5	6	17%	83%
PSICOLÓGICA	1	2	3	33%	67%
TOTAL	2	7	9	22%	78%
MUESTRA GLOBAL	44	109	153	29%	71%
%TOTAL RESPECTO A LA MUESTRA GLOBAL	5%	6%	6%		

Fuente: elaboración propia.

En una comparativa intragénero, el retrato de mujeres con diversidad funcional representa a un 5% de total las mujeres hablantes computadas en el estudio. En cambio, en la muestra de hombres representa un 6%, siendo un punto superior a la representación de mujeres con diversidad funcional. Es decir, si hablamos en términos de probabilidad, las mujeres con diversidad funcional aparecen en una proporción de 5 de cada 100 frente a los 6 de cada 100 por personajes hombres.

P. con diversidad funcional

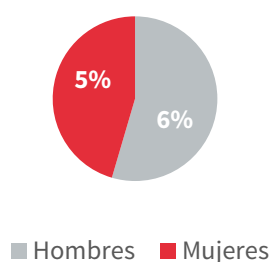


Tabla nº49: Personajes y diversidad funcional. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo y comparativa frente a la muestra total de personajes hablantes.

DIVERSIDAD FUNCIONAL	M	H	T	%M	%H
FISICA	1	5	6	17%	83%
PSICOLÓGICA	1	2	3	33%	67%
TOTAL	2	7	9	22%	78%
MUESTRA GLOBAL	44	109	153	29%	71%
%TOTAL RESPECTO A LA MUESTRA GLOBAL	5%	6%	6%		

Fuente: elaboración propia

La diversidad más frecuente retratada en pantalla suele ser de carácter físico, en cuyo caso los hombres representan un 83% frente a las mujeres que representan un 17%. Los casos que refieren a diversidad física

retratada en mujeres y hombres suelen ser de movilidad, que afectan a la parte inferior del cuerpo. Suele ir acompañada de elementos como los bastones o silla de ruedas.

Hay dos casos en los que esta diversidad funcional no cumple con los parámetros anteriores. En estos casos sólo se ha retratado a hombres y la diversidad está relacionada con la acondroplasia o enanismo. El aspecto al que invitamos a reflexionar el tratamiento que se les da a estos dos personajes cuya actividad laboral ha sido enmarcado el circo. A colación a este aspecto, en mayo del 2019, se publicaba un artículo en el que se denuncia de este tipo de casos con fundamento en la vulneración de ley general de discapacidad (2013). Se trata de una denuncia social y legal, liderada por Cermi (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) se denuncia precisamente que la discapacidad se utilice como reclamo y se le dé un uso burlesco a este perfil en concreto.

La diversidad funcional se suma a un tratamiento no adecuado de los personajes representados. El uso del tratamiento estereotipado de la misma no promueve valores de respeto ni de igualdad.

Usos y tratamientos de imágenes que estigmaticen y cosifiquen a las personas con diversidad funcional no deberían de tener cabida en el cine español, aun menos cuando hablamos de películas recomendadas para todos los públicos y con especial recomendación para la infancia.

3.1.5. Sexualización

En este apartado se han estudiado tres aspectos: la ropa, la desnudez y la delgadez.

3.1.5.1. Ropa

Dentro del estudio de la ropa se ha tenido en cuenta si esta es atractiva, ajustada o provocativa. Obtenemos que sólo un 7% de la muestra total ha sido retratada bajo estas características. No obstante, su tratamiento en base al sexo es muy revelador puesto que 9 de los 10 personajes incluidos en esta categoría son mujeres.

El 90% de los personajes retratados con ropas ajustadas, provocativas y/o atractivas son mujeres.

Tabla nº50: Personajes y ropa. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

ROPA	M	H	TOTAL
TOTAL	9	1	10
% REPRESENTATIVIDAD	90%	10%	100%
TOTAL MUESTRA	44	109	153
% SOBRE MUESTRA TOTAL	20%	1%	7%

Dentro de los cálculos de representatividad intragénero obtenemos que el 20% de las mujeres de la muestra total han sido representadas con ropas atractiva, ajustada o provocativa frente a un 1% en el caso de los hombres. Este dato refiere a que 1 de cada 20 mujeres es retratada con indumentaria de estas características frente a 1 de cada 100 hombres.

3.1.5.2. Desnudez

También se ha estudiado la aparición de la desnudez diferenciándola entre total y parcial. En este apartado se han registrado 8 personas, incluyendo tanto las que se presentan con desnudez parcial y como total. De este total, la distribución es del 50% de mujeres y 50% de hombres.

Tabla nº51: Personajes y la desnudez. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

	M	H	T	%M	%H
DESNUDEZ PARCIAL	4	3	7	57%	43%
DESNUDEZ TOTAL	0	1	1	0%	100%
TOTAL	4	4	8	50%	50%
%TOTAL	50%	50%	100%	50%	50%
TOTAL MUESTRA	44	109	153	29%	71%
% SOBRE MUESTRA TOTAL	9%	4%	5%		

Fuente: elaboración propia

La probabilidad de aparecer bajo criterios de desnudez es mayor cuando se trata de mujeres, con una proporción de 9 de cada 100 frente a un 4 de cada 100 hombres.

Dentro de los subgrupos, en la categoría de desnudez completa solo se han computado hombres. En el subgrupo de desnudez parcial la representatividad de personajes mujeres es mayor, de un 57% frente a un 43%.

3.1.5.3. Delgadez

Finalmente, en este apartado se ha decidido estudiar la corporalidad de los personajes atendiendo a su delgadez. Sobre este indicador obtenemos que el 71% de las personas retratadas dentro de parámetros de delgadez son mujeres frente a un 29% de hombres.

La probabilidad por tanto de aparecer retratada en términos de delgadez es mucho más elevada siendo mujeres que hombre.

Tabla nº52: Personajes y delgadez. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

DELGADEZ	M	H	T	%M	%H
TOTAL	5	2	7	71%	29%
TOTAL MUESTRA	44	109	153	29%	71%
% SOBRE MUESTRA TOTAL	11%	2%	5%		

Fuente: elaboración propia

La probabilidad de ser mujer y aparecer retratada en términos de delgadez es de 11 de cada 100. En el caso de los hombres la probabilidad se reduce a 5 de cada 100.

Señalar como dato curioso que en los casos de delgadez computados en el grupo de los hombres se ha identificado que, en ambos casos, están asociados con “los malos” de la película. Mientras que esta delgadez tiende a ser más común en el caso de las mujeres asociada a su atractivo físico.

3.1.6. Domesticidad

En el apartado de domesticidad hemos estudiado tres aspectos: la implicación en una relación romántica, si se tienen o no hijas e hijos y su vinculación a la maternidad.

3.1.6.1. Relaciones románticas

El primer apartado, el de relaciones románticas, se han computado personas que de manera clara están involucradas en una relación romántica o manifiestan de alguna manera estar en proceso de enamoramiento.

Tabla nº53: Personajes y relación romántica. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

RELACIÓN ROMÁNTICA	M	H	T	%M	%H
TOTAL	13	13	26	50%	50%
TOTAL MUESTRA	44	109	153	29%	71%
% SOBRE MUESTRA TOTAL	30%	12%	17%		

Los resultados apuntan que la mitad de los personajes que aparecen envueltas o envueltos en una relación romántica son un 50% mujeres y un 50% hombres. Dato que refleja la fuerte marca de las relaciones heterosexuales y su representación en pantalla. Es decir, mujer con hombre y en exacta proporción. Pero si comparamos este dato con el total de personajes mujeres y hombres, obtenemos de nuevo que la probabilidad de ser retardada como mujer y vinculada a una relación romántica es más frecuente en el caso de los hombres. Las mujeres tienen una probabilidad de 30 de cada 100 frente a un 17 de cada 100 de los personajes hombres.

3.1.6.2. Descendencia

En cuanto a si el personaje aparece vinculado a descendencia, es decir si tiene hijas o hijos, los resultados apuntan de nuevo a porcentajes equitativos con una diferencia tan solo de dos puntos. Es decir, casi hay un continuo y una cercanía de datos relevante que indica que en representatividad porcentual se asemejan los cómputos de las relaciones románticas con la descendencia. Con ello también se refleja un modelo de familia vinculados a la heterosexualidad. Si es cierto que aunque minoritarias aparecen modelos familiares monomarentales o monoparentales, pero en ningún caso se hace referencia a modelos de familia fuera de la heteronormatividad.

Tabla nº54: Personajes y descendencia. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

	M	H	T	%M	%H
HIJAS/OS	11	10	21	52%	50%
TOTAL MUESTRA	44	109	153	29%	71%
% SOBRE MUESTRA TOTAL	25%	9%	14%		

Fuente: elaboración propia

Este imperativo de la maternidad actúa con más fuerza en el caso de los personajes mujeres con una probabilidad de aparecer representada como madres de 25 de cada 100 mujeres, frente a un 9 de cada 100 en el caso de los hombres.

3.1.6.3. El imperativo de la maternidad

Al hilo del imperativo de la maternidad se ha considerado relevante hablar de otro caso concreto encontrado en uno de los largometrajes de animación estudiados. Nos referimos a el caso de Turuleca, protagonista de la película “La gallina turuleca”. Se trata de un personaje atravesado por la no capacidad de poner huevos, por lo que muestra gran frustración al no entrar en esos parámetros de exigencia social, o animal en este caso.

Torna importante hacer un inciso sobre la capacidad reproductiva y su vinculación con los mandatos y socialización de género, ya que en ningún otro personaje hablante de los largometrajes estudiados se presenta a hombres con frustraciones devenidas de la no posibilidad reproductiva. Bajo este mandato social, que alcanza tales magnitudes, no se considera apropiado retroalimentar mensaje que pasa por considerar que las mujeres no-madres, ya sea por elección o por situación, son menos mujeres, menos validadas, etc.

Finalmente, hay que señalar que el personaje termina cumpliendo dicho mandato, el de la reproducción y la maternidad, ofreciendo un final feliz a una historia de aventuras. Hubiera podido resultar interesante, aprovechando esas líneas didácticas que caracterizan a las películas con especial recomendación para la infancia, mandar un mensaje que no perpetúe lo ya conocido. Dar posibilidad a mensajes encaminados a la reducción de la estigmatización del no poder, o no querer ser madre sin llevar “per se” una depreciación del personaje.

Tabla n°55: Personajes, edades reproductivas y descendencia. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

	RANGOS DE EDAD	M	H	T	%M	%H
ADOLESCENCIA	13-20 años	5	4	9	56%	44%
ADULTA/O	21-39 años	21	59	80	26%	74%
TOTAL	EDAD-REPR	26	63	89	29%	71%
	MADRES	11	10	21	52%	50%
	% DE REPRES	42%	16%	24%		

Fuente: elaboración propia

Para finalizar con este apartado, ofreceremos un dato más. Se trata de una contextualización sobre este imperativo de maternidad y su presencia en pantalla. Este dato de representatividad de mujeres y hombres con hijas e hijos no está calculado con el cómputo total de personajes por sexo, si no dentro de franjas de edad de fertilidades más comunes. En base a este cálculo, obtenemos que el 42% de las mujeres en edad fértil que aparecen en pantalla están vinculadas con el ejercicio de la maternidad. En el caso opuesto, un 16% de los hombres en edad fértil son vinculados a la paternidad.

3.1.7. Ocupación en el mercado laboral

Finalmente, se estudia un último apartado que refiere a la ocupación laboral. Hay dos tipos de categorizaciones una por grupos y otra por sectores de actividad. Cada trabajo se ha clasificado en uno de los siguientes grupos: 1) gestión / negocios / finanzas; 2) profesional / especializado; 3) servicio; 4) ventas; 5) administrativo; 6) agricultura / pesca; 7) construcción; 8) mantenimiento / reparación; 9) producción; 10) transporte; 11) fuerzas armadas; 12) crimen; y 13) otros.

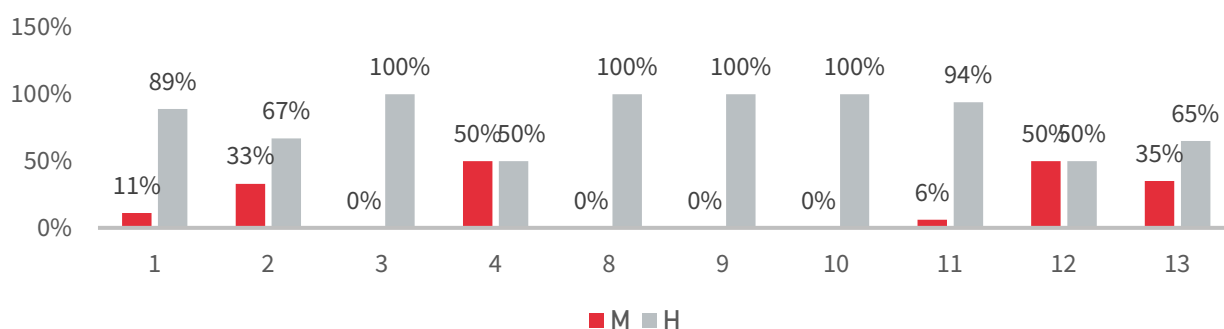
Tabla nº56: Personajes y grupos laborales. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo

GRUPO	M	H	T	%M	%H
GESTIÓN / NEGOCIOS / FINANZAS	1	8	9	11%	89%
PROFESIONAL / ESPECIALIZADO	3	6	9	33%	67%
SERVICIO	0	4	4	0%	100%
VENTAS	2	2	4	50%	50%
MANTENIMIENTO / REPARACIÓN	0	1	1	0%	100%
PRODUCCIÓN	0	1	1	0%	100%
TRANSPORTE	0	28	28	0%	100%
FUERZAS ARMADAS	1	15	16	6%	94%
CRIMEN	1	1	2	50%	50%
OTROS	6	11	17	35%	65%
TOTAL	14	77	91	15%	85%
% DEL TOTAL	15%	85%	100%		

Fuente: elaboración propia

El primer dato que señalar es que el de los personajes que tienen empleo, el 15% son mujeres frente a un 85%. Estos datos implican que la probabilidad de ser mujer y representada como trabajadora es de 32 de cada 100 respecto a la muestra total frente a una probabilidad de 71 de cada 100 que resulta en los personajes masculinos.

Ocupación por grupos profesionales



Dentro de los grupos profesionales, las mujeres han sido representadas en un 36% de los grupos estudiados mientras que los hombres se introducen en un 77% de dichos grupos. Los grupos en los que las mujeres han sido representadas como trabajadoras son el 1, 2, 4, 11, 12 y 13, que corresponden con gestión / negocios / finanzas; profesional / especializado; ventas; fuerzas armadas; crimen; y otros. Los porcentajes más altos de distribución los han alcanzado en los grupos de ventas y crimen, ambos coincidiendo con un 50% de representatividad.

Por parte de los sectores se dividen en: A) negocios / financieros; B) ciencia / tecnología / ingeniería; C) medios / artes / entretenimiento; D) periodismo; E) ley; F) política / gobierno; G) religión; H) Deportes; I) cuidado de la salud; J) aplicación de la ley / servicios de protección; K) academia servicio de comida; L) cuidado personal / M) corporativo, N) crimen y Ñ) otros.

Los personajes hombre, por su parte, están representados en una diversidad superior de sectores alcanzando los porcentajes de representatividad total en servicio, mantenimiento / reparación, producción y transporte, que a excepción de servicios son áreas laborales tradicionalmente masculinas.

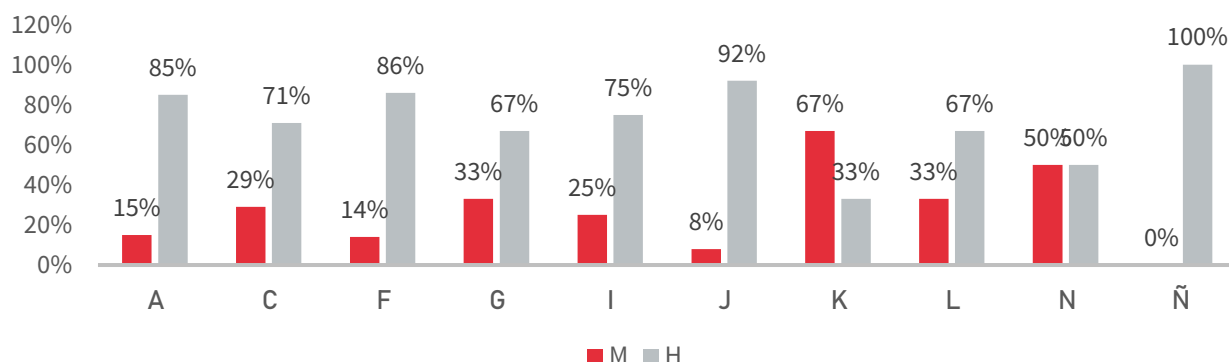
Tabla nº57: Personajes y sectores laborales. Datos absolutos y porcentuales desagregados por sexo.

SECTOR	M	H	T	%M	%H
NEGOCIOS / FINANCIEROS	2	11	13	15%	85%
MEDIOS / ARTES / ENTRETENIMIENTO	4	10	14	29%	71%
POLÍTICA / GOBIERNO	1	6	7	14%	86%
RELIGIÓN	1	2	3	33%	67%
CUIDADO DE LA SALUD	1	3	4	25%	75%
APLICACIÓN DE LA LEY / SERVICIOS DE PROTECCIÓN	1	12	13	8%	92%
ACADEMIA	2	1	3	67%	33%
SERVICIO DE COMIDA	1	2	3	33%	67%
CRIMEN	1	1	2	50%	50%
OTROS	0	31	31	0%	100%
TOTAL	14	79	93	15%	85%

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los sectores de ocupación, la distribución sexual de las mujeres se encuentra más repartida ocupando un 60% de los sectores computados frente a los hombres que se reparten en un 73% de dichos sectores. Los porcentajes de mujeres ocupadas en estos sectores se alcanzan en el sector de la academia con un 67% de representatividad del sector. La educación, en su retrato como maestras, es también un ámbito que socialmente puede destacarse como feminizado por lo que estas representaciones continúan reproduciendo los modelos sociales.

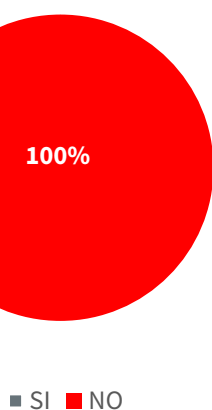
Ocupación por sectores profesionales



Finalmente, los sectores ampliamente masculinizados coinciden con la aplicación de la ley / servicios de protección con un 92%, en política / gobierno con un 86% y en negocios / financieros con un 85%. Estos sectores ampliamente masculinizados reproducen de nuevo la tradicional división sexual del trabajo. Las mujeres alcanzan sus representatividades más altas en la enseñanza mientras que los hombres son retratados en lo relativo a puestos de poder y ámbitos de reconocido prestigio social.

Finalmente, hay que señalar que en el sector de STEM, Trabajos relativos a la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, no hay ninguna representación en las pantallas del cine de animación español según los largometrajes estudiados.

STEM



Este punto es una categoría de análisis dentro del estudio que nos ha servido de guía. Si esto es así es porque se considera de especial relevancia, por una parte, que aparezcan este tipo de ámbitos laborales debido a su gran proyección en el mercado laboral y de desarrollo de un país y, por otra parte, que haya mujeres ocupando estos

trabajos. Las de animación, por dirigirse generalmente a un público en desarrollo, tienen una gran capacidad de inferir en el proceso de socialización a través de los modelos de referencia. Es precisamente por esta cuestión que se considera necesario el no reproducir la tradicional división sexual del trabajo y ofrecer modelos de referencia que favorezcan las aspiraciones en vez de las limitaciones.

3.2. Conclusiones sobre la representación de las mujeres en largometrajes de animación

- La distribución porcentual de personajes hablantes corresponde con un 29% de mujeres y un 71% de hombres. El resto de la ocupación de pantalla, la referente a personajes y grupos no hablantes, se distribuye en un 28% de mujeres y 72% de hombres.
- La distribución sexual de personajes, independientemente de que sean hablantes o no, muestran una ocupación de pantalla masculinizada.
- Perfil principal sobre el que están retratadas las mujeres en las pantallas de animación: Papeles secundarios (59%) y principalmente de grupos de edad dependientes, es decir, niñas (55%), adolescentes (56%) y edad adulta (75%).
- El perfil de retrato de los personajes hombres más visible es el de protagonistas (73%) en edades adultas (74%) y adultos mayores (82%), correspondiendo con edades activas según el mercado laboral y menos susceptibles de ser edades dependientes.

- Las etnias menos representadas suelen estar reflejadas en personajes mujeres donde el tratamiento que se les da a estos personajes muestra una doble discriminación. Sexual y racial.
- El tratamiento de las minorías étnicas, que representa un 7% del cómputo total de personajes hablantes, y la diversidad funcional, 6%, reflejan un fuerte tratamiento estereotipado que debería de ser revisado ante su emisión a publico infantil y juvenil.
- El 100% de los personajes que emiten comentarios sexistas, racistas y clasistas son personajes hombres.
- Se comprueba un tratamiento diferencial de género en base al estudio de la sexualización. Las mujeres tienen muchas más probabilidades de aparecer retratadas con ropas atractivas, ajustadas y provocativas, en términos de desnudez y delgadez.
- El estudio sobre la ocupación laboral de personajes reproduce la segregación sexual del mercado laboral y los trabajos referentes a las carreras STEM no están representadas en ningún largometraje de animación, ni en personaje mujeres ni en personajes hombres.

4.Principales conclusiones de la investigación

4.1. Principales conclusiones

- El mundo de animación se presenta como un mundo de hombres. Un sector masculinizado donde las mujeres representan un 32% de profesionales en cortometrajes y un 28% en los largometrajes.

En ambos metrajes se cumplen la segregación vertical y horizontal. Las mujeres tienden a ser más representadas en cargos vinculados con los roles tradicionales de género.

- Se establece una relación entre tipo de imagen y los costes que estos suponen. Los datos apuntan a que hay menos liderazgo de mujeres en los que se establecen en esta relación jerárquica superior.

En base al tipo de imagen los de mayor coste son los de imagen animada y, en cuanto a metraje, se posicionan los largometrajes. Los productos fílmicos con mujeres tras la dirección se encuentran en cortometrajes de animación.

- Las mujeres alcanzan una representatividad como personajes hablantes de 29% frente al 71% de personajes hablantes hombres. Las mujeres son más representadas en papeles secundarios y vinculadas a franjas de edad dependientes: menores de 20 años y mayores de 65. También tienen mas probabilidades de aparecer vinculadas con etnias minoritarias, ser sexualizadas y estar vinculadas con la maternidad.

La etnia y la diversidad funcional son abordadas desde la estereotipación de las imágenes. Además, son motivo de violencias a través de la comunicación, a la que sumariamos el sexismo. En ningún caso las emisiones de estos comentarios provienen de mujeres. El 100% de las violencias verbales son ejercidas por hombres.

La segregación del mercado laboral también está reflejada en las ocupaciones de las y los personajes hablantes de las películas y en ningún caso hay representatividad de puestos STEM.

Anker, R. (1998): Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the Word, International Labour Office (ILO), Geneva.

Bonino, L. (1995). Desvelando los micromachismos en la vida conyugal. En J. Corsi (Eds.), Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención (pp. 191-208). Buenos Aires: Paidós.

Calderón, M. A. (2018). Recensión del libro: Subordinaciones invertidas, sobre el derecho a la identidad de género. Derecho y Ciencias Sociales, (19), 133-137.

Castaño, Cecilia. (2008) «Nuevas tecnologías y género. La segunda brecha digital y las mujeres», Telos, 75.

Del Castillo, D. (2001). Los fantasmas de la masculinidad. López, Santiago et al., Estudios Culturales, Lima, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales, 253-264

España. (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, (289).

Guerra Cáceres, P., & Zúñiga Contreras, R. (2019). Manual decolonialidad y comunicación: estrategias contra el racismo.

Gonçalves, G. M. (2020). Vivenciando el racismo cotidiano: relatos de Antigitanismo en España. International Journal of Roma Studies, 2(2), 66-86.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.

Petrus, A. (2001). Cultura de la violencia y educación secundaria. Revista española de educación comparada. 7. 23-51.

Público, 25 de mayo de 2019: “Shows con personas con enanismo: la condición física como espectáculo”. <https://www.publico.es/sociedad/polemica-benidorm-shows-personas-enanismo-condicion-fisica-espectaculo.html>

Resolución de 16 de febrero de 2010, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para la calificación por grupos de edad de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales, así como pictogramas informativos. «BOE» núm. 44, de 19 de febrero de 2010, páginas 16602 a 16606.

Rojas N, Amode N, Vásquez J. Racismo y matrices de “inclusión” de la migración haitiana en Chile. Polis, Revista Latinoamericana 2015;14(42):217-45.

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate feminista, 52, 1-17.



Como homenaje y parafraseando una de las grandes frases de **Clara Campoamor**

«Resolved lo que queráis, pero afrontando la responsabilidad de dar entrada a esa mitad del género humano en animación, para que la animación sea cosa de dos»

Gracias



+(34) 600 90 53 64



www.animacionesmia.com



animacionesmia@gmail.com