

Article

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)

Antía Martínez López

MA in Producing Film and Television,
Royal Holloway (University of London)

Keywords

Cinema
Galicia
Equality
Production
Feminism

Palabras clave

Cinema
Galicia
Igualdade
Produción
Feminismo

Abstract

This research aims to study the current situation of women in the Galician film sector. Inequality based on gender is transversal to the whole of society, including the arts and creative industries. Based on a statistical analysis of the composition of teams in feature films published in *Films from Galicia* catalogues (2012-2020) and interviews with women producers currently active, this study addresses the issue of job placement, promotion, and artistic/industrial creation in Galician cinema, thus generating an overview of the labour context in which female filmmakers operate and its influence on their creative work.

Resumo

Esta investigación ten por obxecto o estudo da situación actual da muller no sector cinematográfico galego. A desigualdade en función do xénero é transversal a toda a sociedade, incluídas as artes e as industrias creativas. A partir dunha análise estatística da composición do equipo nas longametraxes publicadas nos catálogos *Films from Galicia* (2012-2020) e entrevistas con produtoras actualmente en activo, este estudo aborda a cuestión da inserción laboral, a promoción e a creación artística e industrial no cinema galego, xerando así unha panorámica do contexto laboral no que se moven as mulleres cineastas e a influencia do mesmo no seu traballo creativo.

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

1

Films from Galicia ten como obxectivo mostrar a vitalidade do sector en Galicia e diríxese especialmente aos axentes de vendas e ás empresas de produción e distribución internacionais.

6

Na actualidade, o consumo cinematográfico e audiovisual marca, en gran medida, a forma de ver, interpretar e relacionarnos co mundo. Que o cine sexa un sector dominado por figuras masculinas, diante e detrás das cámaras, e a ausencia xeral e normalizada de mulleres referentes en determinados oficios, especialmente no contexto máis próximo, dificulta o seu acceso a aqueles espazos nos que xa están infrarrepresentadas. A falta de referentes é un elemento disuasorio, un obstáculo con capacidade de mutilar os obxectivos académicos e profesionais. Normalizar a existencia de mulleres en postos de responsabilidade e xefatura é, polo tanto, de gran importancia.

En Galicia non existen estudos e análises abundantes sobre a presenza de mulleres en postos de responsabilidade na produción cinematográfica, por iso decidimos traballar dende un enfoque mixto, cuantitativo e cualitativo, que nos permitira conseguir e analizar os datos da formación dos equipos, para poder poñer en contexto as experiencias e opinión das produtoras en activo que foron entrevistadas, tratando de proporcionar unha panorámica o máis completa posible da situación real do sector nos últimos anos.

1. Metodoloxía

Para coñecer a realidade da industria cinematográfica galega fíxose un estudo estatístico con perspectiva de xénero, neste caso, baseado nos informes anuais publicados pola Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) (Cuenca 2018) sobre a representatividade das mulleres no sector cinematográfico español. Realizouse unha análise das 48 longametraxes publicadas pola Axencia Galega de Industrias Culturais (AGADIC) en *Films from Galicia* entre 2012 e 2020. Estes catálogos, aínda sen recoller a totalidade da produción cinematográfica galega, ofrecen unha mostra ampla e continuada, tendo en conta que as profesionais do sector traballan a miúdo en producións de distintas linguas e participadas en ocasións por empresas foráneas.

Os informes CIMA sobre a representatividade das mulleres no sector cinematográfico español inspiraron a parte do estudo de corte cuantitativo, cuns resultados que se trasladan a este artigo. O método de investigación estatístico dos informes CIMA usouse como modelo para analizar o contexto laboral da cinematografía galega, tomáronse como modelo as táboas estatísticas e a terminoloxía empregada. Os informes anuais de CIMA funcionan como estudos de referencia para as institucións e a propia industria cinematografía española no que se refire á situación laboral das mulleres, como demostra o apoio do ICAA ou o feito de que a Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España comparta os datos na súa páxina web oficial.

En canto á selección dos catálogos *Films from Galicia*, consideramos acertado seleccionar un catálogo¹ sen pago de cota de inscrición, aínda que segue sen ser a mostra perfecta, xa que as obras que presenta teñen carácter comercial, e filmes máis experimentais ou independentes poden quedar fóra. Creouse unha base de datos con todas as películas publicadas nestes catálogos entre 2012 e 2020. Procurouse información sobre a dirección ou liderado de 12 equipos de traballo (segundo a forma dos informes CIMA) de

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

cada un dos filmes a través de fontes como a base de datos de IMDb, información pública sobre as candidaturas aos Goya, carteis oficiais, créditos cinematográficos e contacto directo con produtores e distribuidores; todo iso co obxectivo de obter cifras estatísticas sobre a representación da muller no sector cinematográfico galego.

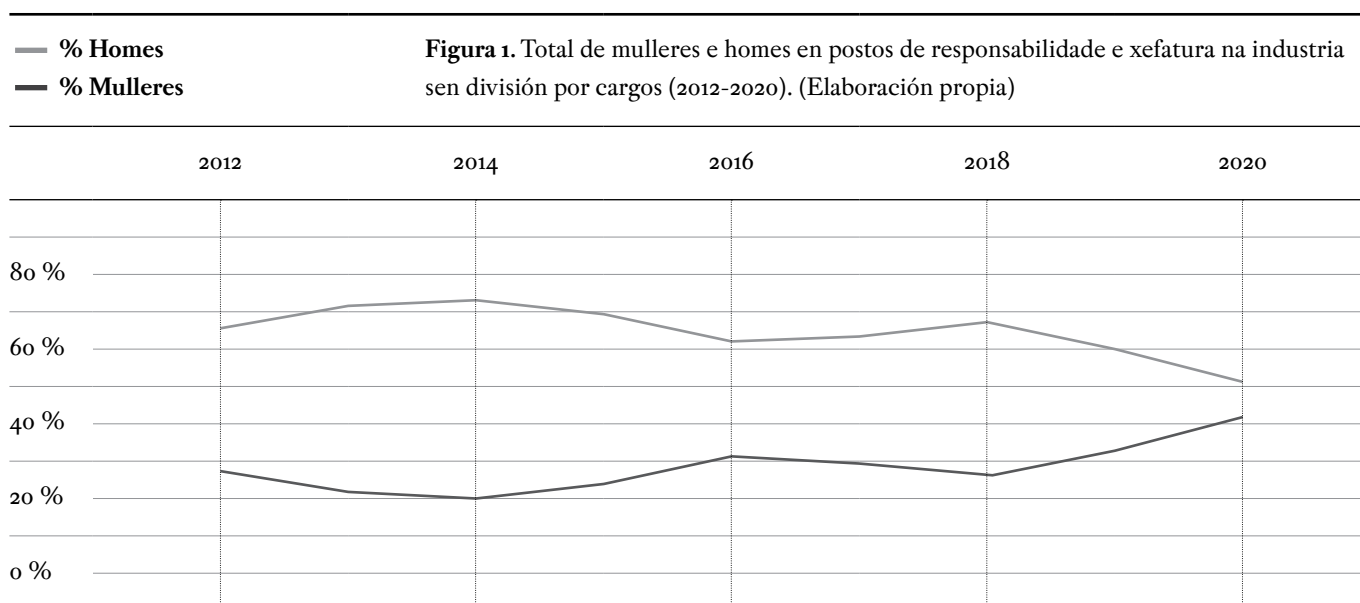
Estúdase un total de 48 filmes, o que supón unha media de 5,3 estreas anuais. O número non é moi amplo, pero supón unha mostra significativa da produción do cinema galego recente e permítenos, ao observar a composición dos equipos nestas obras, ver a representatividade das mulleres no sector.

Foi na primeira lectura cando nos atopamos con que a figura principal dos estudos sobre a muller no cinema centra a actividade creativa e o control das obras cinematográficas na dirección, en detrimento do estudo doutros equipos. Nesta investigación quixemos poñer en valor a contribución creativa e empresarial das produtoras, xa que son fundamentais na formación de equipos, controlan a parte económica e posibilitan a realización de proxectos. Analizouse cuantitativamente a conexión entre o número de produtoras e o número de mulleres en postos de responsabilidade. Os datos móstranos a realidade deste sector dun xeito obxectivo pero deixan abertas as cuestións que teñen que ver coas causas desta realidade. Consideramos, polo tanto, que é necesario investigar o porqué de determinadas dinámicas, como a existencia de máis mulleres produtoras que directoras; isto tratouse a partir de entrevistas a mulleres actualmente en activo na produción cinematográfica galega.

É importante recalcar tamén que durante a investigación non se cubriu a presenza e situación no sector das persoas con identidade de xénero non binaria ou con outras identidades, o que excedería o marco deste estudo. En todo caso, unha investigación específica sobre a realidade do colectivo LGTBIQ+ no sector cinematográfico galego sería pertinente e relevante.

2. Análise dos datos

2.1 Datos xerais 2012-2020



Se atendemos ao número total de traballadoras nos postos de responsabilidade e xefatura, podemos observar que as porcentaxes aproxímanse, ao longo da última década, ao 50% equitativo.

Ver a anterior figura sen atender ás táboas de información das que xorde pode levar a pensar que a situación de desigualdade laboral dentro do sector cinematográfico está sendo revertida de forma gradual. A realidade é que as mulleres están recluídas en certos postos, marcados polos estereotipos de xénero. Afastarse destes, aínda que é posible, supón grandes dificultades engadidas para as creadoras. Que estas liñas estean cerca de atoparse depende especialmente de equipos como a dirección de arte, montaxe,

Táboa 1. Agrupación da representatividade das mulleres por cargos e intervalos porcentuais (2012-2020). (Elaboración propia sobre título e forma empregada nos informes CIMA)

<i>Intervalo porcentual de representatividade</i>	<i>Denominación do cargo</i>	<i>Cargo de responsabilidade</i>	<i>Acumulación de cargos</i>
80% - 90%	Amplamente feminizado	Deseño de vestiario (94,12%) Maquillaxe e peiteado (86,76%)	2/12
70% - 80%	Feminizado		0/12
50%	Equitativo	Dirección artística (50,00%)	1/12
40% - 50%	Equitativo	Dirección de produción (41,82%)	1/12
30% - 40%	Masculinizado	Produción (36,80%)	1/12
20% - 30%	Masculinizado	Montaxe (28,79%) Guión (20,24%)	2/12
10% - 20%	Amplamente masculinizado	Dirección (18,00%) Dirección de fotografía (13,73%)	2/12
<10%	Amplamente masculinizado	Composición musical (7,69%) Efectos especiais (6,82%) Son (4,00%)	3/12

produción e dirección de produción, que complementan as porcentaxes sempre altas dos equipos técnico-estéticos (deseño de vestiario, maquillaxe e peiteado).

Se se agrupan as porcentaxes totais do período estudado para poñer de manifesto as tendencias xerais, atendendo ás variables referentes á masculinización e feminización dos postos, só o deseño de vestiario, maquillaxe e peiteado se manteñen de forma constante entre o 80% e 100% de representatividade de mulleres; dirección artística, dirección de produción, montaxe e guión son postos intermedios, é dicir, sitúanse entre o 50% e o 20%. Esta última é xa unha cifra masculinizada, pero aínda lonxe da situación de clara iniquidade como a doutros departamentos considerados de máis poder na toma de decisións creativas, como é o caso da dirección, ou algúns dos postos de carácter técnico-artístico e técnico-especialista, entre os que se atopan a dirección de fotografía, composición musical, efectos especiais e son, todos eles amplamente masculinizados, con menos do 18% de representatividade de mulleres.

Prestando atención á desagregación dos datos, recollidos por ano e cargo de responsabilidade, observamos que o número de mulleres produtoras mantense relativamente estable, por debaixo do 50% durante todo o período, pero con porcentaxes altas respecto a outros grupos de liderado. A súa cifra máis baixa dáse en 2013, cun 15,38%. Entre 2016 e 2020, os datos mantéñense firmes sobre o 40%, ata que no último ano caen 13 puntos, chegando só ao 30%. Esta caída rompe a estabilidade das cifras equitativas que se viñan mantendo dende había anos. Con todo, nada indica que isto supoña o inicio dunha tendencia á baixa.

Os datos indican, ademais, que o aumento de produtoras en Galicia non implica un maior número de directoras cinematográficas no período estudado. A representatividade das mulleres no cargo de dirección só se achega a unha situación equitativa en 2020, cunha porcentaxe do 40%; aínda así, que a cifra máis alta se dea no ano máis recente non demostra que isto sexa unha tendencia sostida, xa que en 2019 non atopamos ningunha directora, ao igual que en 2014 e 2015. O resto dos anos non se supera en ningún caso o 33,33%, e *Films from Galicia* non recolle en ningún dos anos analizados máis de dúas estreas dirixidas por mulleres, mentres que o número de directores homes oscila sempre entre dous ou seis por ano. Neste caso, parece existir unha relación entre a dirección a cargo de mulleres e unha maior concentración destas como xefas de equipo.

Existen, ademais, situacións nas que, ben polas dificultades para encontrar produtoras que aposten polos seus proxectos, en especial aqueles que requiren un financiamento máis elevado, ben por querer manter un maior control sobre o total do proxecto, podémonos atopar con casos nos que se compaxina o labor de produtora e directora.

Noutro dos postos máis relacionados coa autoría cinematográfica, o de guionista, a porcentaxe de mulleres non chega ata 2020 ao 50%, e ten a súa cifra máis baixa en 2014, ano en que non aparece ningunha guionista. No resto do período a representatividade oscila entre o 11,11% e o 30%.

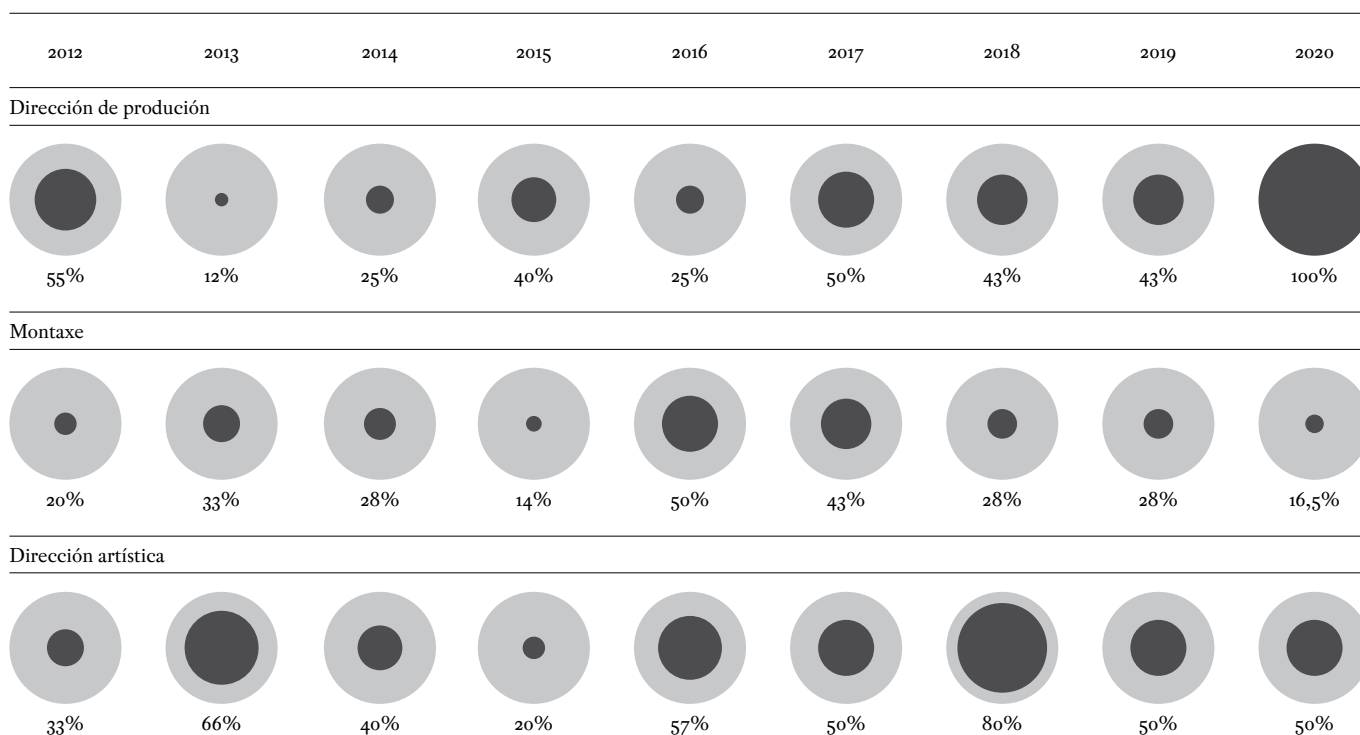
Os postos intermedios aproxímanse un pouco máis ás cifras consideradas equitativas. É o caso do departamento de dirección de produción, que supera a barreira do 50%, chegando incluso ao 100% en 2020; a súa cifra máis baixa, 16,67%, deuse en 2013, seguida polo 25% rexistrado en 2014 e 2016. Estas cifras son similares ás atopadas na posición de dirección artística que, en 2013, segundo ano analizado, sitúase coa cifra de representación máis alta do 66,67% de mulleres; dende 2016 non baixou do 50%.

No tocante ás tarefas de montaxe, por outro lado, aínda que si chegan ao 40%, incluso acadando o 50% en 2016, trátase dun feito illado en relación ás cifras do resto de anos. En 2020, a suma de mulleres como responsables de montaxe cae ao 16,67%. É nos postos de carácter técnico-especialista e técnico-artístico onde descubrimos unha moi evidente división do traballo asociada ao xénero.

Figura 2. Porcentaxe de mulleres en dirección, produción e guión (2012-2020) (Elaboración propia)



Figura 3. Porcentaxe de mulleres en dirección de produción, montaxe e dirección artística (2012-2020). (Elaboración propia)



O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

Os efectos especiais son o posto cunha representatividade de mulleres menos equitativa: en oito dos nove anos estudados, as mulleres están ausentes deste departamento (só en 2019 aparecen, cun 33,33%). Seguen os efectos especiais categorías como son e composición musical, que non contan con mulleres como cabeza de equipo. En 2020, ningún destes ámbitos rexistra traballadoras, unha situación que se deu en máis de cinco ocasións

Figura 4. Porcentaxe de mulleres en composición musical, dirección de fotografía, son e efectos especiais (2012-2020). (Elaboración propia)

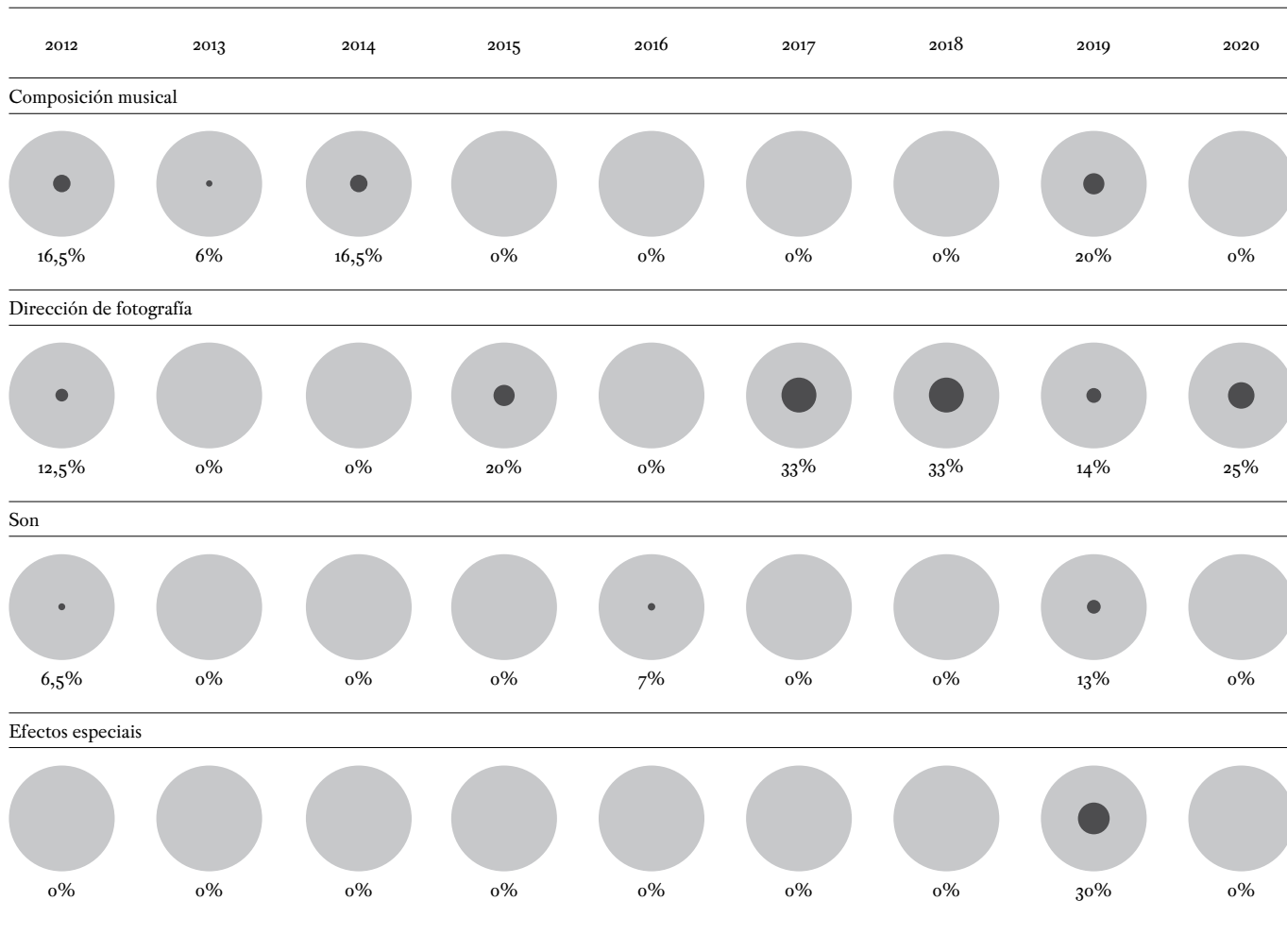
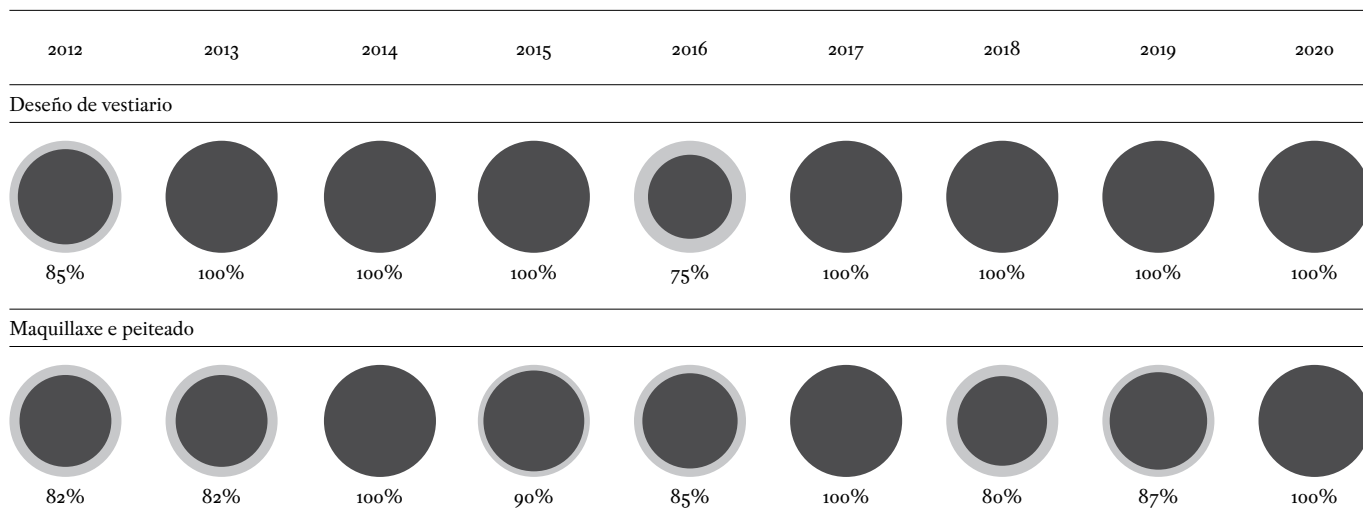


Figura 5. Porcentaxe de mulleres en deseño de vestuario, maquillaxe e peiteado (2012-2020). (Elaboración propia)



ao longo do período. Son alcanza a súa cifra máis elevada en 2019, cun 14,29%, e composición musical chega ao 16,67% nos anos 2012 e 2014.

Dirección de fotografía non se afasta destes números. En tres dos anos contabilizados, a suma total de directoras de fotografía foi cero, e en ningún dos anos do período estudado supérase o 33,33% de mulleres no posto. En 2020 mantéñense infrarrepresentadas, cunha cifra do 25%.

Deseño de vestiario, maquillaxe e peiteado mantéñense ao longo de todo o período 2012-2020 como equipos amplamente feminizados. Deseño de vestiario rexistra un 100% de representatividade de mulleres case todos os anos (as excepcións son 2012 e 2016, anos nos que tampouco baixou do 75%). O departamento de maquillaxe e peiteado rexistra un 100% de mulleres en 2014, 2017 e 2020, e no resto de anos do período analizado mantense entre o 80% e 90% de representatividade.

A realidade é que as mulleres están confinadas a determinados postos, marcados por estereotipos de xénero. Fuxir destes supón grandes dificultades engadidas para as creadoras. Esta división de xénero débese, en certa medida, ás ideas caducas de que as mulleres son, como indicou Marta Pérez Pereiro na presentación do seu proxecto 'Cinema e muller', 'moi ordenadas, moi responsables, moi limpititas' (Pérez Pereiro 2016). É algo semellante ao sinalado por Barbara Zecchi (2013: 110) cando afirma que os estereotipos asocian ás mulleres coa xenerosidade, a dedicación aos demais, o bo gusto e a humildade. Isto implica que as mulleres son tradicionalmente consideradas máis capaces en postos a priori relacionados con esta capacidade de organización e coidado. As profesións que historicamente desempeñan as mulleres considéranse oficios menores, sen dificultade e con escaso valor.

Táboa 2. Total de mulleres e homes por grupos profesionais (2012-2020).
(Elaboración propia)

	<i>Mulleres</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>	<i>% Mulleres</i>	<i>% Homes</i>
Liderado	72	187	259	27,80%	72,20%
Técnico-artístico	58	259	317	18,30%	81,70%
Organizativo	23	32	55	41,83%	58,18%
Técnico estético	107	12	119	89,92%	10,08%
Técnico-especialista	3	41	44	6,82%	93,18%

Tendo en conta o anterior, cabería pensar que, efectivamente, a maioría dos roles laborais na industria cinematográfica son asignados implícitamente a homes ou mulleres. A existencia dunha división do traballo asociada ao xénero, no sector cinematográfico galego, é innegable atendendo aos datos.

Na táboa 3 encontramos o total de mulleres e homes que traballaron na dirección dos distintos equipos dos 48 filmes analizados. É neste cálculo total onde atopamos que o número de mulleres produtoras é similar ao de mulleres do equipo de vestiario, maquillaxe e peiteado (ambos equipos moi feminizados). Do total de 263 mulleres no período (2012-2020), máis da

metade (153) formaron parte destes tres equipos mencionados. No caso dos homes, as súas figuras están máis repartidas entre os equipos (salvo vestuario, maquillaxe e peiteado).

Táboa 3. Total de mulleres e homes por cargos (2012-2020). (Elaboración propia)

	<i>Mulleres</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>	<i>% Mulleres</i>	<i>% Homes</i>
Dirección	9	41	50	18,00%	82,00%
Produción	46	79	125	36,80%	63,20%
Guión	17	67	84	20,24%	79,76%
Composición	4	48	52	7,69%	92,31%
Dirección de produción	23	32	55	41,82%	58,18%
Dirección de fotografía	7	44	51	13,73%	86,27%
Montaxe	19	47	66	28,79%	71,21%
Dirección artística	24	24	48	50,00%	50,00%
Vestuario	48	3	51	94,12%	5,88%
Maquillaxe e peiteado	59	9	68	86,57%	13,43%
Son	4	96	100	4,04%	95,96%
Efectos especiais	3	41	44	6,82%	93,18%
Total	263	531	794	33,12%	66,88%

2.2 *Relación entre o número de mulleres na produción cinematográfica, directoras e xefas de equipo*

A diferenza do que ocorre no ámbito da dirección, a presenza de mulleres encargadas da produción achegouse á equidade con certa constancia dende 2014. En concreto, entre 2016 e 2019 o número de mulleres produtoras en Galicia rozou o 50%.

Os datos da figura 6 indican que nas películas estudadas non existe unha correlación directa entre o número de produtoras e directoras. Nos dous primeiros anos do estudo, 2012 e 2013, si parece que a baixada da porcentaxe de produtoras afecta á de directoras, pero as cifras de 2014 e 2015, onde o número de produtoras aumenta mentres que o de mulleres directoras baixa a cero durante dous anos seguidos, negan esa correlación.

Durante o resto do período, entre 2016 e 2019, mantívose un número constante de produtoras por enriba dos 40 puntos porcentuais, mentres

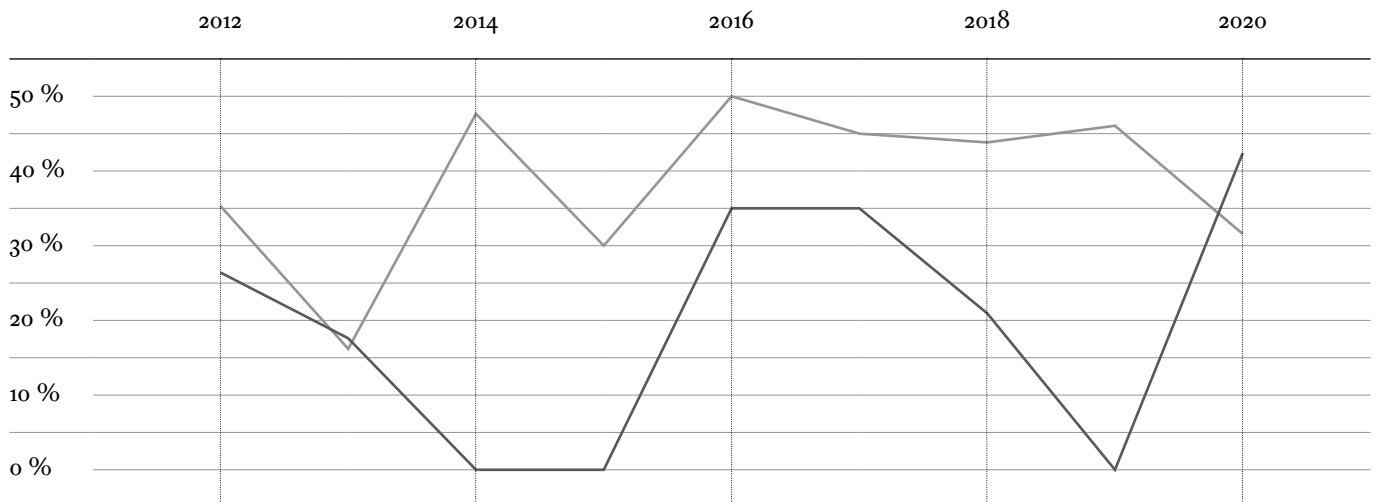
O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

que o número de directoras que estrean películas oscila. En 2020, o número de directoras supera por primeira vez en dez puntos ao de produtoras, que baixa ata o 30%.

En todo caso, na evolución do número de directoras en Galicia entre 2012 e 2020, atopamos cifras non estables, xa que a porcentaxe da representación das mulleres directoras tende a diminuír e a aumentar de forma pronunciada cada ano. Polo tanto, aínda que en 2020 alcanzou a súa cifra máis alta, nada indica que sexa o inicio dunha tendencia ascendente.

— % Mulleres produción
— % Mulleres dirección

Figura 6. Comparativa do número total de mulleres no cargo de dirección e produción (2012-2020). (Elaboración propia)



No informe *Rewrite her Story: The State of the World's Girls Report*, elaborado polo Geena Davis Institute e Plan International en 2019, indícase que:

Over the last four decades, numerous studies have identified a link between having more women in key decision-making roles on production crews and having more women in the cast. These studies found that having a woman director and at least one woman on the writing team produces more female leads, more female characters, and more dialogue for these characters. Female directors are especially important when it comes to hiring more women, both as cast and crew. (Goulds 2019: 11)

Tendo en conta esta información, preguntámonos se existe algunha relación entre o feito de que a dirección estea a cargo dunha muller e o número de mulleres que traballan como xefas de equipo nunha determinada película. Para responder esta pregunta, no noso ámbito de estudo analizamos cronoloxicamente os datos dos filmes recollidos en *Films from Galicia: A cicatriz branca, Anos despois (2012); Arbore magnética (2013); María, e os demais (2016); A estación violenta (2017); Trixésimo luns (2017); Arima (2019); Eles transportan a morte (2020); La isla de las mentiras (2020)*.

Sobre os datos desta selección de obras, observamos que as películas dirixidas por mulleres presentan cifras de representación femininas máis altas á fronte de equipos que aquelas dirixidas por homes. Aínda así, en ambos casos aínda existe un nesgo de xénero na composición dos equipos, xa que as mulleres que traballaron nas producións estudadas

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

2

Neste sentido, é significativa a existencia dun proxecto como 'Cinema e muller', que se puxo en marcha co obxectivo de visibilizar as creadoras do sector audiovisual e fomentar unha maior participación das mulleres na cultura e na arte. Este proxecto, que incluía accións que pasaron dende a teoría ata a produción do filme colectivo *Visións* ou a elaboración dun catálogo de creadoras vinculadas a Pontevedra, foi dirixido por Xisela Franco e producido por Beli Martínez dende unha visión crítica coa realidade que reflicte o cinema: "Cinema e muller" é un exemplo do que se pode facer para fomentar a construción de discursos narrados por mulleres. Porque se a linguaxe constrúe o mundo, e a audiovisual é unha linguaxe que hoxe sabemos esencial, ás mulleres quedalles por definir unha boa parte da súa historia. A realidade é que sen creadoras o imaxinario audiovisual propio das mulleres se atopa amputado, silenciado, desexando pronunciarse para achegar ao cinema a súa voz e para crear unha sociedade máis xusta'. (Cinema e muller 2016)

concentráronse en xeral en postos técnico-estéticos e técnico-artísticos, independentemente de quen dirixise o filme.

En conclusión, as cifras recollidas de *Films from Galicia* demostran que existe unha relación entre a dirección a cargo dunha muller e unha maior contratación de mulleres como xefas de equipo. No caso das produtoras, non se atopou unha relación directa entre o número de produtoras e o número de directoras. En todo caso, non se analizou a composición total dos equipos, e quizais un estudo que o tivese en conta podería atopar máis dinámicas e patróns na composición de equipos na industria cinematográfica galega.

2.3 *Desenvolvemento académico e profesional*

Os datos estatísticos deitan luz sobre a situación na que as mulleres desenvolven a súa carreira profesional na industria cinematográfica galega, un contexto no que lles custa desenvolver e consolidar a súa profesión (no que se refire a atopar empresas produtoras que aposten polos seus proxectos, especialmente nos que se require mellor financiamento) e no que son invisibilizadas.² Aínda que é certo que as mulleres que se inician na profesión nestes anos se benefician do traballo que outras moitas mulleres fixeron antes dende as institucións, o sector académico, as organizacións feministas e do propio sector cinematográfico, é innegable que a representación equitativa das mulleres en todos os ámbitos do sector audiovisual aínda está lonxe de ser alcanzada.

Inés París sinala a ausencia xeral de referentes próximos como un factor clave que retroalimenta a escasa presenza da muller en determinados oficios: '¿De verdad una elige la profesión porque tenga un modelo concreto que seguir? Pues, en gran parte, sí' (Zecchi 2013: 107). No sector audiovisual, isto ocorre tanto dentro como fóra da pantalla. É posible facer cine en Galicia como muller, pero as mulleres que escollen esta profesión teñen que enfrontarse a obstáculos que non teñen os seus compañeiros, un deles é a falta de referentes.

Nunha entrevista persoal, Paula Cons, fundadora de Agallas Films, tamén directora e guionista, fala da educación nos primeiros anos de vida como o ámbito para normalizar o acceso das mulleres a aqueles espazos nos que están infrarrepresentadas. Isto enlaza cos achados dalgúns estudos académicos sobre o tema, como a investigación realizada dende o departamento de psicoloxía de tres universidades americanas que mostrou que as nenas, a partir dos 6 anos, deixan de asociar as cualidades da intelixencia e brillantez consigo mesmas ou con outras mulleres, en parte, pola falta de referencias culturais (Bian, Leslie & Cimpian 2017). O artigo publicado polas propias investigadoras en *The New York Times* conclúe que 'early and consistent exposure to such protective factors – and to the countless contributions made by women – may have the best chance of convincing little girls that they are, in fact, smart enough' (Cimpian & Leslie 2017). Polo tanto, entendemos que a exposición dende pequenas a estímulos e modelos a seguir que non pertencen só ao arquetipo da muller coidadora pode promover a confianza das nenas nas súas propias capacidades.

Esta falta de confianza e autoestima das nenas é desenvolvida durante os primeiros anos de socialización e esténdese ao longo da súa carreira. A inexistencia de referentes é así un elemento disuasorio, un obstáculo capaz de mutilar os obxectivos académicos e profesionais das

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

mulleres máis novas. Normalizar activamente a existencia da muller en postos de responsabilidade e liderado é, polo tanto, de gran importancia para romper con este círculo vicioso. Algo semellante pode estar ocorrendo no caso das mulleres na industria cinematográfica, onde moitos dos equipos están masculinizados e os oficios adoitan estar relacionados coa idea de 'talento', como argumentan as citadas autoras noutro estudo: 'We hypothesize that, across the academic spectrum, women are underrepresented in fields whose practitioners believe that raw, innate talent is the main requirement for success, because women are stereotyped as not possessing such talent' (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland 2015: 262).

Os estereotipos dinnos que as mulleres non teñen ese 'talento innato' que se require, tamén, para ter cabida na industria. Se as mulleres tenden a considerarse pouco talentosas, isto diminúe as posibilidades de imaxinarse en ocupacións que aparentemente requiren ese talento, algo que no cinema se observa sobre todo no eido da dirección.

Como se pode ler no informe *Rewrite her Story* (2019), os medios de comunicación, as historias que nos contan e as imaxes que nos rodean seguen xogando un papel fundamental na definición das aspiracións das nenas e mozas. Poden ser un elemento positivo (ofrecer referencias, personaxes complexas, etc.), pero tamén poden perpetuar estereotipos de xénero daniños (mulleres como obxectos sexuais, mulleres relegadas ao traballo doméstico, etc.) que impiden que as nenas e as mozas se imaxinen a si mesmas fóra das limitacións marcadas polo patriarcado ao longo da historia (Goulds 2019: 12). As referencias poden ser de moitos tipos, pero todas son necesarias, e máis nunha cinematografía como é a galega, na que as mulleres corren o risco de ser dobremente invisibilizadas. Polo tanto, son de vital importancia os referentes máis próximos ao contexto de cada persoa, e nesta categoría, ademais dos propios profesionais do sector, entran outras figuras, como o profesorado universitario e de formación profesional, como parece indicar Dasgupta: 'Whom people aspire to become is very much influenced by individuals they see in successful roles and professions and the degree to which they relate to those individuals' (Dasgupta 2011: 233).

En conclusión, a existencia de referentes marca o futuro académico e profesional das mulleres. A súa existencia pode mellorar a autoestima e a percepción das propias capacidades que as mulleres forman dende idades temperás en función dos estereotipos de xénero (algo que tamén afecta aos homes). Estes factores son determinantes á hora de elixir unha determinada rama académica ou profesional. A escaseza de mulleres no liderado de equipos no sector cinematográfico galego podería estar relacionada con esta percepción das propias capacidades, sobre todo se comparamos estes datos coa notable presenza de mulleres nos estudos universitarios relacionados co audiovisual. No sistema universitario galego, a titulación de Comunicación Audiovisual ofertada por tres universidades públicas (Universidade da Coruña, Universidade de Santiago de Compostela e Universidade de Vigo) mantivo unha media do 63,86% das matriculadas entre 2009 e 2019, en constante diminución desde o 70,21% co que se abriu o período ata o 61,25% en 2019.

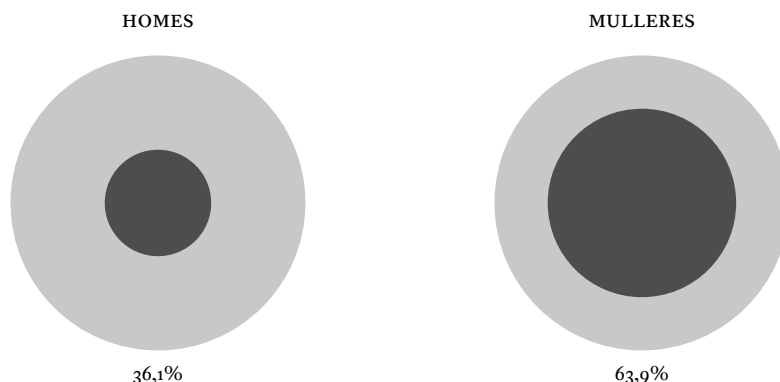
No sistema universitario galego, o grao de Comunicación Audiovisual inclúe futuras traballadoras de diversos ámbitos como a publicidade, o deseño gráfico, a televisión ou o sector cinematográfico. Pero esta diversificación laboral non explica nin xustifica as cifras de representación recollidas, nas que o 63,9% das mulleres matriculadas anualmente en Comunicación Audiovisual se traduce en só un 33,12% (período 2012-2020)

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

3

Este bo comportamento reflíctese nos estudos sobre a evolución da muller nas universidades españolas, o seu rendemento académico e a súa inserción laboral realizados pola Fundación CYD (ver, por exemplo, *Informe CYD 2018*). Algúns dos factores que se examinaron para coñecer o rendemento académico do estudiantado son a nota media e se rematou a carreira no tempo estipulado.

Figura 7. Composición do estudiantado matriculado en Comunicación Audiovisual (Galicia, 2009-2019). (Elaboración propia a partir dos datos estatísticos do Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades). (Elaboración propia)



ocupando postos de responsabilidade, como xefas de equipo do sector cinematográfico. Como vimos, estas cifras soben e baixan esporadicamente, é dicir, non manteñen unha evolución progresiva e estable cara a cifras máis equitativas. Nexte contexto, resultan acaídas as reflexións de Dasgupta (2011) sobre a influencia da pertenza a unha comunidade de iguais no traballo na elección de oficio despois de rematar o grao universitario. A autora apunta ademais que esta necesidade ‘is likely to play an important role in the lives of individuals who belong to historically disadvantaged groups and find themselves in adverse situations where their group is numerically scarce and their abilities cast in doubt, such as high-stakes academic or professional environments’ (Dasgupta 2011: 232).

No ámbito académico español atopamos unha baixa representación de profesoras. Segundo os datos recollidos polo Ministerio de Educación, Cultura e Deportes, o nesgo de xénero tamén se aprecia nas cifras do sistema universitario:

54% de los alumnos de grado, el 58% de los estudiantes de máster y el 50% de los nuevos doctores son mujeres. A partir de este momento, la situación se invierte. Frente al 41% de mujeres docentes e investigadoras en la Enseñanza Superior en nuestro país, solo el 21% de las cátedras pertenecen a mujeres, condición indispensable para ocupar el cargo de rector/a de una universidad. (Martínez et al. 2018)

Ao revisar o número de profesores e profesoras que imparten clases na titulación de Comunicación Audiovisual nas tres universidades públicas de Galicia atopamos a cifra de representación máis baixa na USC con 30% de profesoras e a máis alta na UDC cun 47,50%, unha cifra xusta. A pesar do elevado número de mulleres e do seu bo rendemento na universidade,³ a falta de confianza nas propias capacidades e a baixa autoestima, intrinsecamente relacionadas coa falta de referentes no mundo académico e profesional, poden explicar en parte que o acceso e promoción no sector é máis difícil que para os seus compañeiros. A percepción negativa das propias capacidades pode condicionar que as mulleres descarten mellores ofertas de traballo a pesar de que obxectivamente o rendemento laboral sexa tan bo como o dos demais (Ehrlinger e Dunning 2003: 13).

O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

3. Discusión: valor comercial do cinema dirixido por mulleres

A representación da muller no cargo de dirección en Galicia no período 2012-2020 límitase ao 18%, con só oito longametraxes. Destas oito, nas que unha muller era directora, seis foron etiquetadas nos catálogos de *Films from Galicia* como 'drama', con só dous filmes fóra desta categoría: un de 'documental-ficción' (*Trinta lumes*, de Diana Toucedo) e outro do xénero 'histórico' (*Eles transportan a morte*, co-dirixido por Helena Girón e Samuel M. Delgado). En consecuencia, o 82% das longametraxes do período estudado foron dirixidas por homes, 41 películas que abranguen unha ampla gama de xéneros cinematográficos e híbridos.

Normalizar que as mulleres non estean representadas na dirección de obras de determinados xéneros cinematográficos ou no cinema máis comercial 'sería presuponer que las mujeres asumen un gueto laboral o un nicho temático. La creación cinematográfica busca y necesita del público, por mucho que las películas comerciales sean percibidas como textos de calidad intelectual devaluada, en algunos casos' (Bernárdez-Roda y Padilla-Castillo 2018: 1248).

As mulleres reciben con menos frecuencia grandes orzamentos como directoras, e isto supón o acceso a un público máis reducido, porque o financiamento é unha parte esencial da produción comercial e da distribución de obras. Isto significa que a mirada das mulleres que se reflicte no traballo cinematográfico está, ata certo punto, marxinalizada. Hipotetizamos que isto pode ser así porque as películas de xénero e de gran orzamento foron dominadas polos homes durante décadas e, en consecuencia, traballan con códigos nos que non caben miradas diverxentes.

O cinema feito por mulleres adoita formar parte da categoría de cinema independente, xa que as dificultades de produción e financiamento ás que se enfrontan as cineastas son case unha característica definitoria dese ámbito. As mulleres optaron moitas veces por expresarse a través dos documentais, algo aparentemente relacionado coa flexibilidade e os baixos custos do formato (Feal 2019) e o fácil acceso á tecnoloxía necesaria (Kuhn 1991: 196).

Unha boa parte do cinema producido en Galicia enmárcase dentro do que é cinema independente, que depende de axudas públicas como as que concede a Axencia Galega das Industrias Culturais (AGADIC). A concesión destas axudas á produción (e outras como as do ICAA) funciona mediante un sistema de puntos. As cineastas deben competir con outras moitas polos fondos limitados dispoñibles, e moitas cineastas independentes financian ou subvencionan as súas propias producións con outros traballos como a docencia (Kuhn 1991: 195). Os puntos de subvención da AGADIC pódense conseguir de diferentes xeitos, pero traballar con novas directoras e a inclusión de mulleres no equipo creativo ten un gran peso.

Isto lévanos a suxerir que quizais a existencia de máis mulleres á fronte dos equipos e da dirección, en producións máis pequenas, non sexa consecuencia exclusiva de que a partir destas compañías máis *indies* se crea máis talento feminino e se desexa apostar por eses equipos, senón tamén do feito de que facilitan a obtención de axudas. O financiamento público non é clave nas maiores produtoras, que producen un cine máis industrial, o que explicaría que poidan obviar en certa medida o sistema de puntos e en consecuencia que os datos reporten unha infrarrepresentación das mulleres.

E aí é onde entra en xogo que as mulleres teñan a oportunidade de facer películas de gran orzamento. En España, ningunha muller dirixiu películas que teñan recadado máis de 10 millóns de euros. Entre os 100 títulos

españóis de máis éxito comercial da historia, só hai dúas directoras: María Ripoll, no posto 37, e Icíar Bollaín, no posto 89 (Bernárdez-Roda y Padilla-Castillo 2018: 1261).

En todo caso, o problema do acceso aos grandes orzamentos non afecta igual as directoras que as produtoras. Así o reflicten as películas españolas con máis altas recadacións, onde si atopamos varios títulos con produtoras femininas, como *Lo imposible* (J. A. Bayona, 2012) o *Un monstruo viene a verme* (J. A. Bayona, 2016), da productora Belén Atienza; *Celda 211* (Daniel Monzón, 2009), de Emma Lustres ou *Volver* (Pedro Almodóvar, 2006), de Esther García.

4. Conclusións

No sector parece existir a sensación de que a situación está cambiando a mellor en relación á igualdade de xénero. Os datos estatísticos son útiles para axudar a esclarecer a realidade obxectiva do sector, cando é innegable que a representatividade das mulleres na industria cinematográfica galega está aínda lonxe de ser alcanzada, polo menos no que atinxe aos postos de responsabilidade e xefatura.

As mulleres enfróntanse con dificultades e obstáculos para desenvolver e consolidar as súas carreiras; isto agrávase nun contexto como o galego, no que corren o risco de ser dobremente invisibilizadas: pola súa condición de mulleres e polo carácter periférico da cinematografía galega (Pereiro 2016: 1) As dificultades de financiamento e distribución son algúns dos obstáculos aos que as mulleres teñen que facer fronte ao longo da súa carreira profesional no cine. Existen outro tipo de dificultades ás que se enfrontan dende moi novas e que determinan a súa carreira académica e profesional: estereotipos de xénero, a infravaloración das propias capacidades, as expectativas e criterios nesgados polo xénero, dificultades para asociar as calidades de talento e brillantez a si mesmas e a falta de referentes en determinados oficios.

Esta baixa representatividade das mulleres no sector audiovisual, vista nos datos previos, podería sorprender dada a connotación progresista que se atribúe habitualmente ao traballo cultural, como indica a directora e guionista Inés París, facendo referencia ao discurso que percibe como xeneralizado no seu ámbito de traballo:

no estamos hablando de la discriminación de las mujeres en un terreno laboral como las fábricas o las minas de carbón sino del mucho más sofisticado (y, en cierto sentido, perverso) mundo de la cultura y el arte. Un universo en el que se supone no rigen las “vulgares leyes” que atañen al resto de los mortales sino mecanismos tan complejos como el *talento*. En el mundo del cine se “supone” que nuestros compañeros varones son modernos, progresistas y nada machistas. Que hacer películas depende exclusivamente de tu capacidad y que nadie se pregunta nunca si eres mujer u hombre a la hora de poner en tus manos un alto presupuesto. Si vales, llegas; si tu historia merece la pena, será contada; si tienes talento... tendrás el mundo a tus pies. (Zecchi 2013: 106)

As cifras de representatividade de mulleres na industria cinematográfica recente parecen indicar que, efectivamente, a posibilidade de facer cinema non depende só do talento cando quen quere facelo é unha muller.



O xénero dos equipos. A muller na produción cinematográfica galega (2012-2020)
Antía Martínez López

Obras citadas

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2013. *Films from Galicia 2013-2014* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2015. *Films from Galicia 2015* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2016. *Films from Galicia 2016* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2017. *Films from Galicia 2017* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2018. *Films from Galicia 2018* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2019. *Films from Galicia 2019* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

Axencia Galega das Industrias Culturais, 2020. *Films from Galicia 2020* (Santiago de Compostela: Xunta de Galicia).

BERNÁRDEZ-RODA, Asunción & Graciela PADILLA-CASTILLO, 2018. 'Mujeres cineastas y mujeres representadas en el cine comercial español (2001-2016)'. *Revista Latina de Comunicación Social* 73(11): 1247-1266. DOI: 10.4185/RLCS-2018-1305

BIAN, Lin; Sarah-Jane LESLIE & Andrei CIMPIAN, 2017. 'Gender Stereotypes about Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests'. *Science* 355(6323): 389-391. DOI: 10.1126/science.aah6524

CUENCA SUÁREZ, Sara, 2018. *Informe de CIMA 2018. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico*. CIMA.

DASGUPTA, Nilanjana, 2011. 'Ingroup Experts and Peers as Social Vaccines Who Inoculate the Self-Concept: The Stereotype Inoculation Model'. *Psychological Inquiry* 22(4): 231-246. DOI:10.1080/1047840X.2011.607313

EHRLINGER, J. & D. DUNNING, 2003. 'How Chronic Self-Views Influence (and Potentially Misperceive) Estimates of Performance'. *Journal of Personality and Social Psychology* 84, 5-17.

FEAL, Laura, 2019. 'El festival de cine que sí quiere a las mujeres'. *El País*, 29 octubre 2019 https://elpais.com/elpais/2019/10/28/planeta_futuro/1572262420_987281.html

Fundación CYD, 2018. *Informe CYD 2018*.

GOULDS, Sharon, 2019. *Rewrite her Story: The State of the World's Girls Report*. Geena Davis Institute e Plan International.

https://plan-international.org/sites/default/files/sotwg_2019-sp_1.pdf

KUHN, Annette, 1991. *Cine de mujeres. Feminismo y cine* (Madrid: Ediciones Cátedra).

LESLIE, Sarah-Jane; Andrei CIMPIAN, Meredith MEYER & Edward FREELAND, 2015. 'Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions across Academic Disciplines'. *Science* 347(6219): 262-265, DOI: 10.1126/science.1261375

LESLIE, Sarah-Jane & Andrei CIMPIAN, 2017. 'Why Young Girls Don't Think They Are Smart Enough', *The New York Times*, 26 xuño 2017. <https://www.nytimes.com/2017/01/26/well/family/why-young-girls-dont-think-they-are-smart-enough.html>

MARTÍNEZ, Isabel et al, 2018. 'Lo que no dicen los números: la brecha de género en puestos de liderazgo de la universidad pública'. *El diario*, 7 marzo 2018. https://www.eldiario.es/cienciacritica/numeros-puestos-liderazgo-universidad-publica_6_747235316.html

PÉREZ PEREIRO, Marta, 2016. 'Teitos de celuloide. As creadoras no Novo Cinema Galego'. <http://novocinemagalego.info/wp-content/uploads/2013/12/Teitos-de-celuloide.pdf>

Xunta de Galicia, 2019. 'La nueva edición del catálogo de la Xunta *Films from Galicia* recoge información sobre 43 títulos para su difusión internacional'. https://www.xunta.gal/hemeroteca/-/nova/080706/nueva-edicion-del-catalogo-xunta-films-from-galicia-recoge-informacion-sobre?langId=es_ES

ZECCHI, Barbara (coord.), 2013. *Gynocine: teoría de género, filmología y praxis cinematográfica* (Zaragoza: Universidad de Zaragoza).