



La igualdad de género en el cine de animación. Rompiendo el techo de cristal del sector audiovisual

Gender equality in animated film. Breaking the glass ceiling in the audiovisual sector

Dra. Pilar Yébenes Cortés

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5212-6241>

Titular de Animación Audiovisual

Coordinadora Académica del Grado de Comunicación

Universidad Europea, Madrid, España

Departamento de Comunicación

Email: mariapilar.yebenes@universidadeuropea.es

Resumen

El cine de animación adolece aún de una excesiva presencia de hombres en su seno, lo que tradicionalmente ha relegado a las mujeres casi a la invisibilidad, abocándolas, todavía hoy, a una lucha ardua por reafirmar su talento en la cinematografía española. Sólo cuatro mujeres han aparecido en los títulos de crédito en la Dirección de Animación. En muchas otras categorías que conforman el armazón de cualquier producción cinematográfica, las técnicas de iluminación, realizadoras, productoras, fotógrafas, montadoras, directoras de efectos digitales, diseñadoras de vestuario, constituyen un número escandalosamente bajo. El presente artículo pretende reflexionar y arrojar luz sobre esta situación tratando de despejar algunas de las preguntas, recurrentes y oportunas, respecto a la necesidad de abrir campo y oportunidades a un inmenso caudal de talento que tanta falta hace a nuestro cine y que en lo que a las mujeres respecta ha estado invisible y oculto durante décadas. La evolución del papel de la mujer y del cine de animación parte de una investigación iniciada hace veinte años con *Cine de animación en España* (Yébenes, 2002) y que ha continuado mostrando los diferentes datos contrastados de las producciones de animación nacional que se han generado en *100 años de animación, arte y tecnología* (Yébenes, 2017). El informe MIA 2021 integrado por el equipo de investigación de mujeres de la industria de

la animación constituye una investigación social con perspectiva de género que completa nuestras voces que pretenden proyectar la realidad mostrando resultados de representación de nuestro trabajo en la animación actual. Se incorporan en este artículo preguntas desarrolladas estrictamente a mujeres dedicadas a la animación para ampliar la sensibilidad social en este campo.

Abstract

Animated cinema still suffers from an excessive presence of men, which has traditionally relegated women to near invisibility, leaving them, even today, in an uphill struggle to reaffirm their talent in Spanish filmmaking. Only four women have appeared in the credits in Animation Directing. In many other categories that make up the framework of any film production, lighting technicians, directors, producers, photographers, editors, digital effects directors, costume designers, make up a scandalously low number. This article aims at reflecting and shedding light on this situation by trying to answer some of the recurrent and necessary questions regarding the need to open up the field and opportunities for an immense amount of talent that is so lacking in our cinema and which, as far as women are concerned, has been invisible and hidden for decades. The evolution of the role of women and animated film is based on an investigation that began twenty years ago with *Animated cinema in Spain* (Yébenes, 2002) and has continued showing the different contrasted data of the national animation productions that have been generated in *100 years of animation, art and technology* (Yébenes, 2017). The MIA 2021 report integrated by the research team of women in the animation industry represents a social research with a gender perspective that completes our voices that aim to project reality by showing the results of the representation of our work in animation today. This article is therefore based on questions developed strictly to broaden social sensitivity in this field.

Palabras clave: Mujer; Animación; Estereotipos; Roles; Igualdad; Techo de cristal

Keywords: Women; Animation; Stereotypes; Roles; Equality; Glass ceiling

Agradecimientos: A las entrevistadas, representatividad de género, que han ayudado a destacar el papel de la mujer en el cine de animación facilitando los datos desde la labor profesional y directa. Al ICAA por la información estadística ofrecida y a la Comunidad de Madrid en su área de cultura.

Introducción

Los estudios en nuestro país dedicados a la investigación y al conocimiento del cine de animación español constituyen una valiosísima muestra documental que ayudan mejor a entender uno de los retos más acuciantes a los que se enfrenta el sector, la superación de la discriminación que las mujeres creativas y con talento han sufrido desde los inicios de esta industria en España. No menos grave resulta constatar la escasez, cuando no la ausencia, de bibliografía que dé testimonio de la extraordinaria contribución de las profesionales de la animación, dentro y fuera de nuestras fronteras, en todas sus facetas de la creación y de la producción, desde las pioneras hasta los nombres más reconocidos de la actualidad. Al exiguo número de estudios de calidad se ha sumado, además, una innegable mirada

masculina que ha relegado de manera consciente muchos de aquellos nombres a un injusto olvido. Hasta hace bien poco la literatura al alcance del lector especializado o interesado la escribían exclusivamente hombres desde una visión de género claramente sesgada. Esto constituye un enorme error pues el cine de animación desde su condición silente ha albergado a mujeres pioneras determinantes como Lotte Reiniger, Mary Ellen Bute, Claire Parker, Ermina Tyrlová, Tina Price o Maite Ruíz de Austri.

El avance de las mujeres en la animación es visible, y cada vez mayor, en un mercado de trabajo donde constituyen una presencia numerosa en el campo artístico, de la producción y tecnológico donde la discriminación era manifiesta de manera exagerada ya en los mismos títulos de crédito de las producciones.

Dicho avance no sólo se presenta desde la actividad creativa en su totalidad de formación de obra sino desde la investigación y el desarrollo de nuevas entidades como asociaciones de mujeres de la industria de la animación que analizan la estructura laboral y la situación económica que configura una brecha salarial en el entorno que representamos y desde las mujeres integrantes en las aulas de formación. Para darle voz a la situación el relato mediático de la investigación académica se torna necesario.

“En un primer momento, las investigaciones académicas concebían a la mujer como una categoría sociocultural indiferenciada que supuestamente había estado siempre oprimida a causa de su función natural” (Butler, 2001: 38).

Por ello, hay que ayudar a romper el androcentrismo del escrito académico en animación y las limitaciones en los *papers* de las revistas especializadas que hasta hace tan sólo unas décadas no parecían ofrecer altavoces a los temas de representatividad de género.

La igualdad de género se fomenta desde la educación. La sociedad española no ha superado ni interiorizado esto todavía por lo que muchos de los estereotipos siguen entorpeciendo las actividades y el acceso a puestos de responsabilidad en la cinematografía. Así pues, el objetivo es situar, a través de entrevistas realizadas, la participación femenina en la industria animada en España pretendiendo esclarecer si existe el equilibrio en la representación de mujeres y hombres o si por el contrario la deficiencia en su número constituye un descalabro importante que efectivamente viene a confirmar la brecha existente y comprobar si hay una evolución hacia el cambio. Desde una estructura panorámica observaremos la situación en las décadas 2020-2021 hasta el año 2022, destacando las participaciones de roles de liderazgo en el ámbito animado, como en la dirección, producción y ventas. El artículo presenta discusiones conceptuales sobre la diversidad de género de las mujeres protagonistas entrevistadas y sus diferentes trabajos en animación y conclusiones que sistematizarán los testimonios como resultados de la panorámica aportando reflexiones sobre los desequilibrios y diferencias que todavía existen en el sector audiovisual. Es fundamental poner el foco en la técnica de recogida de datos abordando de forma abierta cuestiones estructuradas y desde el marco de la entrevista abierta.

Este planteamiento nos sitúa también en una investigación cualitativa donde la entrevista trasciende los límites de los cuestionarios cerrados.

Debemos seguir escribiendo sobre la desigualdad de las mujeres en la industria de la animación. Sara Álvarez, Begoña Vicario, Nerea Cuenca, Maitane Junguitu o Susana García entre otras autoras investigan para lograr dicho reto. Y desde el propio escenario artístico varias son las mujeres animadoras que están trabajando para conseguir la igualdad de género en el cine de animación. Virginia Curiá, Agurtzane Intxaurre, Chelo Loureiro, Isabel Herguera, Lorena Ares, o Elena Ruíz son algunas de las *mujeres porcentaje* de la dirección de la animación española, pero el número de ellas, en sus diferentes categorías profesionales es mayor y la visibilidad casi imperceptible en una infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo. Existen barreras aún por derribar; la existencia de un techo de cristal, la discriminación salarial y laboral, las dificultades que todavía encaran muchas profesionales del sector para sacar adelante proyectos de extraordinario interés y valor artístico y cultural, no admite discusión.

Establecemos las siguientes preguntas para llegar a obtener resultados:

1. ¿Existe una estadística absolutamente diferenciada en los puestos de liderazgo y dirección en la animación española?
2. ¿Cómo aportar una solución para paliar el número inferior?.
3. ¿Cuáles son los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en animación?



Imagen 1. Córdoba presentando *Amarradas* en el foro del Weird Market (3D Wire Fest) 2021.
Fuente: Carmen Córdoba

4. ¿Cuáles son las perspectivas de futuro en lo que respecta a la visibilidad de la mujer en animación?



Imagen 2. Background de *Buñuel en el Laberinto de las Tortugas* (Simó, 2019)
Fuente: Pilar Yébenes

5. Las historias sobre mujeres en la animación en España.



Imagen 3. Fotograma del cortometraje *Roberto* (2020).
Fuente: Carmen Córdoba

6. Ayudas económicas a las mujeres



Imagen 4. Pink Parrot Media (Berlín 2020)
Fuente: Tania Pinto Da Cunha

7. La animación, ¿diversidad de género?

A dichas preguntas formuladas y como contestación de las hipótesis planteadas para la formulación de *Estadísticas diferenciadas en los puestos de responsabilidad y liderazgo* que engloba al resto de cuestiones, tiende al ascenso de las cifras con visión de futuro -año 2025- de un 45% todavía escaso en la incorporación de la mujer en liderazgo.

Comparamos los resultados con la investigación del último informe presentado por MIA (Mujeres en la Industria de la Animación) en el año 2021 y el Informe Cima 2020: *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*, publican los datos y estadísticas sobre la participación femenina en el empleo audiovisual animado en un conjunto amplio de roles. Si en la mayoría de las cifras que aportan las mujeres no alcanzan en ninguna de las categorías de animación la mitad de los porcentajes, la preocupación aumenta cuando leemos que no hay participación de artistas mujeres de storyboard:

“Los datos muestran un cargo sin representatividad de mujeres, Artista de storyboard, rol en el que la representatividad de hombres alcanza el 100% del personal registrado. En otro de los cargos, Artista de rigging, la representatividad de mujeres es del 7,69%. Solo en 5 de los cargos la participación es equitativa: Dirección (45,28), Dirección de producción (43,33%), Guion (50%), Dirección de arte (51,72%) y Arte (50,65%). Otros 5 cargos muestran intervalos masculinizados: Producción ejecutiva (28,57%), Lighting, Shading, Texture artist (28%), Dirección Animación (25%), Animación (37,40%) y Postproducción (25,49%). Y, por último, 6 cargos resultan ampliamente masculinizados:

Storyboard (0%), Fotografía (13,33%), Artista de rigging (7,69%), Música (13,16%), Sonido / Postpo Sonido (12,20%) y Edición/Montaje (18,18%)” (VVAA, 2020: 18)

El informe de MIA aporta una cifra asombrosamente baja para las artistas de *storyboards* y *riggin*, con una representatividad del 7,69% en estas últimas. Sobre estos datos es interesante señalar un hecho, en ficción se llevan a cabo muy pocos *storyboards* y en animación esta tarea la cubren ilustradores/as o algún animador/a de la producción.

Metodología y objetivos

La presencia y participación femenina equitativa en el cine de animación español todavía está lejos de alcanzar los porcentajes que harían posible la igualdad de género en el audiovisual donde, desde sus comienzos, predomina una perspectiva de género en las relaciones laborales, así como en la atribución de funciones y responsabilidades que, tradicionalmente, han lastrado la igualdad de oportunidades en el sector.

En el marco de la presente investigación -análisis temático con intención de llevar a cabo un estudio del contenido manifiesto aplicado al tema de la igualdad de género en la animación- se ha entrevistado a siete mujeres de la animación española que actualmente se encuentran en activo. Una agente de ventas, una directora de largometrajes y cortometrajes, una representante Coordinadora de CIMA, una directora de arte, una productora, directora y vocal de igualdad de Diboos, una investigadora de animación y una coordinadora de animación y mánager de proyectos audiovisuales. Hemos optado por la entrevista y la investigación documental, llevando a cabo una entrevista semi-estructurada de preguntas abiertas con planificación previa de las cuestiones que se formulan en un guion temático. Se han mantenido conversaciones con las entrevistadas aclarando los temas emergentes sobre la igualdad del género relevante para el estudio.

El estudio que se ha establecido previamente surge de una primera fase donde se hace una selección de las entrevistadas según el criterio que define: a la búsqueda de animadoras en sus diferentes roles y jerarquías del proceso animado de realización desde la producción a la exhibición y venta. Se ha procedido a las entrevistas desde la vía *on line*, exceptuando la realizada a la representante agente de ventas que se hace de manera presencial. Las entrevistadas en su totalidad han adoptado una actitud abierta favoreciendo la comunicación en todo instante.

Los dos canales comunicativos, entrevistadas y entrevistadora optamos por un lenguaje sin ambigüedades frente a la exposición de un tema concreto como es la desigualdad en el trabajo produciéndose un techo laboral y social.

Completando el estudio metodológico clasificamos un conjunto de bloques temáticos que guían la investigación -con el orden siguiente- que a medida que las entrevistadas han aportado sus testimonios se han adaptado a la conversación:

- 1- Profesión y ámbito.
- 2- Cómo se nutre su categoría profesional animada en cuanto a número de mujeres y hombres.
- 3- La realidad de la actualidad y la lucha continuada en el mantenimiento de la actividad

aboliendo el androcentrismo histórico en la actual sociedad democrática.

4-Responsabilidad social e insensibilidad del audiovisual y de los medios de comunicación y organismos frente a los cambios y responsabilidades de las vidas de las mujeres.

Resultados

En nuestro país el número de mujeres directoras de largometrajes desde que se inicia la actividad animada cinematográfica es insuficiente.

Los estereotipos sociales que se viven en la cinematografía en general nos llevan a que la subrepresentación de las mujeres limite la aparición de sus nombres en los títulos de crédito de categorías como el vestuario, peluquería, maquillaje y la *script*.

Los resultados de las preguntas que se han llevado a cabo a las entrevistadas integrantes de animación se han agrupado por respuestas concisas que resumen *el statu quo* de la situación actual de la mujer en el audiovisual.

1. Estadísticas diferenciadas en los puestos de responsabilidad y liderazgo.

La coordinadora de CIMA (Asociación de mujeres cineastas y medios audiovisuales) y coautora del libro *Cine y Educación* confirma dichas estadísticas desiguales:

“A pesar de que en las últimas décadas hay más presencia de mujeres en el sector de la animación, los datos demuestran que las mujeres siguen sin estar en los puestos de responsabilidad y liderazgo y que la paridad está muy lejos. En los largometrajes de animación, según datos del Informe MIA 2021, no hay ninguna mujer directora al frente y solo un 26,56% de mujeres trabajan en los equipos de animación. El Informe de CIMA 2020 sobre la representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español, ahonda en estas terribles cifras: en puestos como Dirección, Guion o Montaje el porcentaje de mujeres es 0. Por eso, todavía hay muchísimo trabajo que hacer para romper esta brecha. Para transformar la sociedad es necesario empezar por el sistema educativo, ya que es el pilar básico donde nos desarrollamos personal y profesionalmente y donde comienza a construirse nuestro universo de las opiniones. Una educación desde la igualdad, que ayude a que los alumnos detecten los estereotipos de género para poder desterrarlos, es primordial si queremos crear una sociedad más diversa, equitativa y justa.”

El resultado de la interpretación de la respuesta de la Coordinadora de Cima es que la paridad todavía constituye un desequilibrio potente en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones, aunque se manifieste una transformación social y cultural.

2. Soluciones aportadas para acabar con la desigualdad de puestos.

A través de las palabras de la investigadora de animación:

“El estudio de la animación, y de lo audiovisual en general, debería trasladarse también a las distintas etapas de la educación primaria y secundaria. Me encantaría que en los años venideros en este país se tomase el ejemplo de proyectos como el de The Animation Workshop (Dinamarca), donde se está utilizando la animación como herramienta pedagógica en las escuelas danesas.

En nuestro país, por su parte, las artes han ido perdiendo casi todo su espacio en el

currículo con el devenir de las distintas leyes educativas. Una de las consecuencias de esta minusvaloración de la enseñanza artística visual y audiovisual es que se está restando cada vez más y más peso a la labor de alfabetización audiovisual del alumnado.

En The Animation Workshop había muchas profesoras y alumnas en la escuela, algo que siempre da esperanza de cambio si tenemos en cuenta que aún hoy en día es bajo el número de mujeres en puestos altos en las producciones animadas.”

Aunque no es suficiente hay producciones de largometrajes que empiezan a destacar por el trabajo de las mujeres. Un ejemplo es: Una de las integrantes de la dirección artística de *Buñuel, en el laberinto de las tortugas* (*Buñuel, en el laberinto de las tortugas*, Simó, 2018) ha hecho llegar al espectador puestas en escena bellísimas que se reflejan en el resultado final de la película:

“Tengo un pasado de arquitecta de interiores, aunque siempre me he considerado dibujante y en *Buñuel en el laberinto de las tortugas* fui parte de ese equipo de arte, dirigido por José Luis Ágreda. Él delegó mucho en mí. Se puede considerar, el de *Buñuel*, un departamento bastante repartido, pero quizás con más peso de la mujer. Había chicos, pero terminamos confiando mucho en las artistas como Cristina Moreda, Sheila López o Julia Lama que hicieron un trabajo espectacular.”

El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales⁽¹⁾ –ICAA– ha ido aprobando en los últimos años, 2019-2020-2021 varios proyectos de mujeres en animación. *El Sueño de la Sultana* (*El sueño de la Sultana*, Isabel Herguera, 2022), *Valentina* (*Valentina*, Chelo Loureiro, 2021), *Hanna y los monstruos* (*Hanna y los monstruos*, Ares, 2021), *21 prisioneras* (*21 prisioneras*, Elena Ruíz, -) y *El no cumpleaños de Ava*, (*El no cumpleaños de Ava*, Elena Ruíz, -), dos cortometrajes: *Las princesas ya no besan sapos* (*Las princesas no besan sapos*, Ángeles Hernández, -) y *Pájaro y zorro* (*Pájaro y zorro*, Silvia Vicente, -). *Oddity* (*Oddity*, Marcos y Martín, -) es uno de los cortometrajes realizados por alumnos entre los que se encuentran Julia Marcos y Marina Martín

El resultado de la interpretación de las respuestas de la investigadora y de la directora artística apuntan a introducir el estudio del audiovisual desde la educación primaria convirtiéndose en herramienta pedagógica y parte del proceso educativo con presencia y solvencia.

3. Desafíos de las mujeres en la animación.

Las mujeres debemos seguir demostrando nuestras capacidades. Una cuestión educacional en algunas categorías en la animación como es la dirección. La directora de *Roberto* (*Roberto*, Córdoba, 2020), ingeniera informática, en 2012 decidió dar un gran salto profesional y personal para dedicarse a su gran pasión: contar historias a través de la animación. Los desafíos que ha encarado en la animación y en particular en la dirección a veces no resultaron fáciles...:

“directora, creo que lo más difícil es transmitir al resto del equipo toda la información que tienes en la cabeza, tu visión del proyecto, y de la que no eres consciente. En mi caso además llevaba tantos años con este proyecto en mente, que había una ela-

boración muy profunda en ese sentido y fueron necesarias muchas conversaciones y feedbacks para que todos nos alineáramos en cuanto a lo que queríamos contar. Como directora de un corto de animación, para mí y para el supervisor de animación, David Rubio Colomer, el principal desafío fue que los personajes resultaran humanos y naturales. El tipo de historia que cuenta Roberto es intimista y contenida, basando el acting en gestos sutiles en lugar de en grandes movimientos. Para conseguir el nivel de emoción necesario para que la historia funcionase, era imprescindible huir de la exageración y conseguir que el espectador se olvide de que está viendo “dibujos animados”. Actualmente estoy trabajando en un nuevo cortometraje... y también en un largometraje aún en fase de desarrollo. Dirigir un largometraje no era algo que me planteara tan pronto, pero Nico Matji me presentó un proyecto maravilloso del que me enamoré perdidamente y en el que siento que puedo aportar mucho. Un mundo propio habla precisamente sobre la lucha histórica de las mujeres por encontrar nuestro lugar en el mundo.”

Las agentes de ventas son otro de los ejemplos donde la presencia de las mujeres no es tan habitual como la de los hombres. La Vicepresidenta y Socia del Grupo Pink Parrot Media:

“En la empresa somos prácticamente mujeres. Esta colaboración surge de dos mujeres apasionadas por su trabajo que deciden unirse sumando sus más de 20 años de experiencia como productora y distribuidora internacional. La combinación de estas habilidades o pericias, “expertise”, son la clave. La relación con los vendedores y hasta con los co-productores son muy largas. Existe también una sensibilidad entre las mujeres que se ve menos entre hombres. No quiero que esto suene a machismo o feminismo, pero hay que reconocer que somos diferentes. En la animación que llevamos, que está dirigida principalmente a un público familiar, es necesario una gran sensibilidad que en la mayoría de los casos se ve cuando hay mujeres involucradas, bien sea en la historia, en los diseños, en la misma producción y dirección.

Hay una parte importante que hay que mencionar que es la financiación. Una gran responsabilidad que en muchas ocasiones recae sobre el agente de ventas. Si se consigue unir la producción y las ventas bajo el mismo techo el riesgo de una cierta forma es más llevadero. No disminuye, pero se controla mejor. En nuestro país en concreto no tenemos tantos agentes de ventas, y curiosamente la mayoría de los altos cargos lo llevan hombres. Pensando en los presidentes o los dueños de las empresas de ventas que tenemos en España son prácticamente todos hombres, pero, sin embargo, si que hay mujeres en puestos importantes de ventas internacional pero no son las jefas.”

El resultado de la interpretación de las respuestas de la directora de cine y de la Vicepresidenta de Pink Parrot Media, concluye en la dureza y en la dificultad añadida que existe para conseguir un resultado visible y productivo.

4. Perspectivas de futuro.

La directora artística valora con prudente optimismo la situación de las mujeres en el campo de la dirección artística, donde todavía existe una falta de referentes femeninos:

“Creo que hay un tremendo potencial en muchas mujeres artistas, pero no siempre

suelen tener la oportunidad de demostrarlo por sí mismas o no se confía en ellas. Respecto a las posibles perspectivas de presente y futuro, aún nos queda mucho camino, pero hay futuro, cada vez se ven más mujeres en puestos relevantes, hay esperanza. Será interesante ver crearse ese futuro como lo vemos nosotras. Estoy trabajando en una superproducción con China, *Dragonkeeper* (*Dragonkeeper*, Simó, 2022) y hay un gran porcentaje de mujeres, además el porcentaje de mujeres de directivas y ejecutivas es mayor que en las otras producciones. Sigue habiendo un vacío y carencia de visibilidad de mujeres en animación. Definitivamente sigue ocurriendo, pero cada vez menos.”

El resultado de la interpretación de la respuesta de la directora artística, apunta a que se visualice a la mujer en el campo de la animación estableciendo más proyectos.

5. Las historias sobre mujeres en la animación en España. Cuando ellas narran.

De nuevo la directora de *Roberto* (2020) nos cuenta su visión sobre las historias:

“La idea de Roberto tiene ya más de veinte años, y surgió de una experiencia personal que supuso un punto de inflexión en mi vida. Yo era una joven ahogada por las inseguridades y complejos. Un encuentro casual con un amigo al que al principio no reconocí (Roberto) me hizo darme cuenta de la cantidad de prejuicios que lanzaba contra los demás a causa de la presión que yo sentía por estar a la altura de unos cánones de belleza que no me pertenecían. Esa epifanía o momento de revelación supuso para mí un “click” interno y vital que inició un proceso personal de cambio, y que quise trasladar a un corto de animación para intentar ayudar a más personas a hacer su propio “click”.

Una de las premisas que tuve claras desde un principio es huir de los clichés que suelen encontrarse cuando se aborda esta temática. Para mí la fuerza de la historia reside en meterse en la piel de la protagonista, mujer, entender su proceso emocional a un nivel más íntimo.

Las iniciativas que incentivan la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad como en el guion, en las producciones que se han incorporado en las ayudas públicas recientemente me parecen necesarias y acertadas. Gracias a esos puntos que las productoras buscamos para conseguir financiar nuestros proyectos se están dando oportunidades a mujeres que de otro modo no serían la primera opción. Como madre, ahora soy más consciente que nunca de que es fundamental para nuestros hijos que haya mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Si no es así, de manera inconsciente asumimos que esta profesión o aquel cargo no es para hombres o para mujeres, perpetuando así los roles de género que aún arrastramos.”

El resultado de la interpretación de la respuesta de la directora de *Roberto*, indica que las iniciativas que incentivan la participación de mujeres en puestos de responsabilidad y las ayudas públicas son absolutamente necesarias para las mujeres guionistas y narradoras.

6. Ayudas económicas a las mujeres.

Para poder contar estas y otras historias, hay sin duda que ofrecer ayudas. La agente de ventas, que es mujer mentora en el campo de la animación, habla sobre cómo se pueden

ofrecer a las mujeres jóvenes ayudas para empezar, avanzar en su educación y tener experiencia en sectores dominados tradicionalmente y armados discursivamente desde una óptica masculina:

“En nuestro país yo diría que lo más importante es la conciliación familiar. Comparado con otros países europeos tenemos unos horarios laborales complicados de compaginar si uno tiene hijos. La mujer es la que se sacrifica para ocuparse de los hijos. Pero dicho esto, aún así hay quien consigue compaginar estas dificultades y encuentra la manera de manejarlo todo. Muy importante también es una buena educación con respecto a los idiomas. Y añadiría que amén lo que vayan a hacer y que se les enseñe la perseverancia los llevará donde ellas quieran. Quizás los hombres lo han tenido más claro en el pasado, porque en parte eso se esperaba de ellos. En los tiempos en los que estamos las mujeres saben desde hace ya tiempo que en esto no hay o no debe de haber diferencias. Depende más de lo que esperamos de nosotras mismas. Esa sería parte de la educación que debemos impartir a las más jóvenes.

En esta industria vemos cada vez más mujeres en puestos importantes, en ventas, en producción... En Europa no siento un trato diferente por ser mujer. Veo cada vez más cargos importantes en manos de mujeres. En Asia podríamos decir que hay todavía ciertas diferencias, sobre todo en Japón y en Korea, donde los altos ejecutivos tienden a ser hombres todavía, y el trato hacia la mujer sigue siendo un poco delicado, no dándoles los puestos importantes solo por el hecho de ser mujer.

En cambio, hasta en Estados Unidos, quitando grandes estudios, podemos ver a mujeres en puestos de VP o CEO. La presidencia, sin embargo, en ese país sigue siendo muy presente en el mundo masculino. Los capitanes de barco en multinacionales como pueden ser Google, Amazon, Disney, Netflix, Paramount, Sony, etc siguen siendo hombres.”

El resultado de la interpretación de la respuesta concluyente sobre ayudas económicas a las mujeres de la directora de ventas indica que se hace necesario conciliar y sacar partido a las ayudas ofrecidas pero revisando horarios laborales compatibles y facilitando el aprendizaje y la educación de idiomas.

7. Mujeres y diversidad de género.

La productora, directora y Vocal de Igualdad en Diboos⁽²⁾ (Federación española de asociaciones de productores de animación y efectos visuales):

“La animación es un sector extremadamente abierto y progresista donde disfrutamos de la diversidad a todos los niveles de razas, de culturas, de géneros. Hacemos de ellas banderas y las llevamos a nuestras obras. Estamos empezando a ser referentes para otros sectores digitales, en 3D, donde las mujeres hemos tardado más en llegar que en otros tipos de animación más tradicional como el stop motion o la animación 2D –que tiene un carácter “aparentemente” más artístico y lo que es más “art” parece más relacionado con la mujer–. En el ámbito 3D estamos deseosas de abrir camino y las más veteranas hemos hecho de punta de lanza para las más jóvenes. El camino existe, pero ahora hay que asfaltarlo. Esto es de todos y sumando somos mejores que por separado. Tenemos que unir nuestras miradas. Desde Diboos que promovemos

y apoyamos todas las iniciativas promulgadas por mujeres y como acción específica llevamos a cabo: Los cafés de Mujeres Diboos donde nos hemos reunido para hablar de nuestras empresas y de la idiosincrasia del sector.”

La coordinadora de producción y mánager de proyectos audiovisuales con clientes como Amazon Prime nos indica que pasa de una producción como *Buñuel en el laberinto de las tortugas* a la producción de *Klaus* (*Klaus*, Pablos, 2019). Una industria y una categoría cinematográfica como es la producción, asociada tradicionalmente a hombres, aunque en España contamos con un buen número de productoras de animación.

“Aún queda trabajo por hacer para poder lograr que las mujeres tengan la misma representación en la animación en los hombres. Se debe al bagaje que acumulamos de tiempos pasados, pues es notable el aumento de participación de mujeres en la industria durante los últimos años.

He trabajado con grandes mujeres que han servido de ejemplo para mí, como Marisa Román. Como productora de *Klaus*, Marisa es una evidencia de cómo cada vez podemos ver más mujeres avanzando y llegando a puestos de gran importancia gracias al esfuerzo y trabajo duro.”

Todavía nos enfrentamos a cifras alejadas de la paridad no llegando al 30% de la presencia femenina en puestos de liderazgo en la animación española. La coordinadora de producción que ha trabajado en Irlanda y en otros países europeos, nos comenta qué diferencias observa:

“En los países mediterráneos tenemos el defecto de hacernos de menos sobre los países nórdicos, pero siempre he tenido la impresión de que existía más paridad en el norte de Europa. Cuando comencé a trabajar en Irlanda, quedó demostrado que, al menos en cuanto a la presencia de mujeres en la industria de la animación, si nos llevan ventaja. En la que fue mi empresa, la mayoría de los puestos de importancia los ocupaban mujeres (CEO, Creative Director, Director, Production Manager, Background supervisor, Compositing supervisor, etc)”

El resultado de la interpretación de la última respuesta sobre Mujeres y diversidad de género, se basa en el comentario unívoco aportado por la Vocal de Igualdad en Diboos y la Coordinadora de Producción: las mujeres somos referentes en 3D y el camino lo hemos ido abriendo pero hay que seguir trabajando para mostrar la idiosincrasia del sector de la animación.

Discusión

España todavía no está a la misma altura que otros países europeos como Alemania donde hay muchas más mujeres productoras y directoras de animación. En España se empieza a dar una variación de las cifras al alza.

El sector del largometraje de animación es un sector masculinizado con una participación de la mujer inferior al 5%.

Los cargos de responsabilidad en animación con menos profesionales mujeres son direc-

ción con un 19% de mujeres de un total de 175, sonido con un 19% de un total de 420, dirección de fotografía con un 15% de mujeres de un total de 169, composición musical con un 11% de mujeres de un total de 90 y efectos especiales con un 26% de mujeres de un total de 116.

Existe un porcentaje menor de mujeres en las funciones técnicas-artísticas del cine de animación que en el de grupos directivos como dirección, guion y producción.

Al igual que en los años noventa del siglo pasado hubo medidas de discriminación positiva para lograr una renovación de los directores en España, en los últimos años se han dado medidas de discriminación positiva para incrementar el número de producciones audiovisuales escritas, dirigidas y producidas por mujeres, lo que tiene como resultado un audiovisual más diverso y plural. Pero todavía se necesita un mayor impulso para proyectos de toda índole y en cualquier categoría profesional liderados por mujeres, imprescindible para reducir las desigualdades con lo que se dará inicio a futuras investigaciones de un grupo de investigación con una línea de estudio prevista: "Acciones de comunicación para la igualdad y visualización en el liderazgo de las categorías profesionales en el cine de animación".

En definitiva, se está produciendo una mayor presencia de mujeres en las aulas, formándose para abrir una brecha aún más grande entre la falta de equidad y una visión creadora más integradora de la realidad de las sociedades que cambian hacia la plena igualdad.

Conclusiones

El sector audiovisual de la animación se ve lastrado profesional y económicamente por la falta de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que lo integran. La infrarrepresentación de las mujeres es evidente conforme se escala hacia posiciones de mayor responsabilidad y poder dentro de la industria. En una suerte de discriminación vertical y horizontal se observa el curioso fenómeno de una significativa presencia femenina en labores de producción y técnica que, a priori, desmentiría cualquier denuncia que apunte a la realidad ya expuesta en este artículo. Y, sin embargo, nada más alejado de la realidad. Debemos insistir en que, si bien necesarias, la intervención pública y las políticas de ayudas públicas, no bastan, per se, para paliar las deficiencias ya expuestas. Se exige una inaplazable redefinición de los conceptos de género en el sector que venga acompañado de muy diversas medidas de acción tales como programas específicos de formación, de integración en los equipos directivos y órganos representativos y creativos, la discriminación positiva en puestos y trabajos en que las mujeres estén claramente infrarrepresentadas, lo que incluye las políticas de gestión de lo audiovisual, amén de un cambio de paradigma que nos incumbe a todos como sociedad.

Referencias bibliográficas

Álvarez Sarrat, S., Cuenca Orellana, N., García Rams, S., Junguitu Dronda, M., Vicario Calvo, B. (2021). *Informe MIA (Mujeres en la industria de la animación). Investigación social con perspectiva de género*. Pág 18.

Butler, J. (2001). *La fuerza de la no violencia. La ética de lo político*. Barcelona: Paidós Pág.38

Consejo Económico y Social (2019). La industria en España: Propuestas para su desarrollo. Número 04/2019. Colección Informes. Madrid. Sesión Ordinaria del Pleno de 18 de diciembre de 2019. Pág 13-20.

Cuenca Suarez, S. (2020). Informe CIMA. *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*. Investigación social con perspectiva de género. Pág 6.

Diboos. (2018). *Federación de Animación. Libro Blanco*. Animation Magazine, Anniversary Issue, 30 Years, 2017, Vol. 31, Issue 6, No.271. Pág 3.

Herguera, I. & Vicario, B. (2004). *Mamá quiero ser artista. Entrevista a mujeres del cine de animación*. Madrid: Ocho y Medio.

Yébenes, P. (2002). *Cine de animación en España*. Barcelona: Ariel

- (2017). *100 años de animación, arte y tecnología*. Madrid: Signatia

Notas

1. Si desagregamos los datos de presencia femenina en los proyectos beneficiarios por las distintas categorías, tenemos el siguiente resultado: De los veintitrés proyectos de especial valor cinematográfico, cultural o social: trece proyectos, el 56,52%, están dirigidos exclusivamente por mujeres. En el caso de animación el porcentaje es del 66,66%, al darse esta circunstancia en dos de los tres proyectos. Ocho proyectos, el 34,78%, están escritos por una guionista exclusivamente mujer. En el caso de animación el porcentaje es del 33,33%, al darse esta circunstancia en uno de los tres proyectos. Doce proyectos, el 52,17%, están coescritos por mujeres y hombres. En el caso de animación el porcentaje es del 66,66%, al darse esta circunstancia en dos de los tres proyectos. Diecinueve proyectos, el 82,60% tiene a mujeres como productoras ejecutivas. En el caso de la animación el porcentaje es del 100%, al darse esta circunstancia en los tres proyectos beneficiarios. Veinte proyectos, el 86,95% contratará a un equipo técnico con al menos el 40% de representación femenina en los cargos de responsabilidad. En el caso de la animación el porcentaje nuevamente es del 100%, al darse esta circunstancia en los tres proyectos beneficiarios. Ministerio De Cultura y Deporte. *Publicación de la Resolución por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales*. p.2.

2. Diboos está formado por Aepea (Asociación Española de Productores de Animación) y por Proanimats (Associació Catalana de Productors D`Animació).

CURRÍCULUM VITAE. Pilar Yébenes Cortés

Profesora Titular de la Universidad Europea. Coordinadora Académica del Grado de Comunicación. Miembro de la Academia de las Artes Cinematográficas. Su última publicación: *La influencia de la metrópolis futurista y la ciudad tecnologizada en el cine de animación japonés. Metrópolis de Rintarô como escenario de poder narrativo frenético y fascinante*.