



ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE EL LUGAR DE LOS DIRECTORES DE CINE EN EUROPA

ACTUALIZACIÓN - 2022

EN COLABORACIÓN CON :



CON EL APOYO DEL PATROCINADOR FUNDADOR DE LE LAB :

F O N D A T I O N

Sisley-d'Ornano

Soutenu par



EN COLABORACIÓN CON :



INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL LABORATORIO

Este estudio ha sido realizado por el **Laboratorio Femmes de Cinéma**. Se trata de su séptima y más reciente versión.

Recordemos ante todo el contexto mundial en el que se ha realizado este estudio: hoy en día, de media en Europa, **solo uno de cuatro directores son mujeres**. Diferentes estudios demuestran que las mujeres en el cine siguen estando, en promedio, insuficientemente remuneradas, reciben menos subvenciones y son menos programadas que sus homólogos masculinos, además los personajes femeninos siguen siendo a menudo estereotipados. El cine desempeña un papel importante en la formación de nuestro imaginario colectivo: **participa en la construcción de la sociedad al mismo tiempo que la refleja**.

Si las mujeres están escasamente representadas y son discriminadas en el cine, se debe en parte a los **estereotipos de género y a los mecanismos estructurales de exclusión que siguen vigentes**. Para superar estas dos barreras, sabemos que hay un trabajo en profundidad que hacer. Hay que deconstruir los estereotipos y dar más visibilidad a las mujeres cineastas. También debemos **poner en marcha movimientos estructurales más proactivos**. Este estudio pretende detallar y presentar las políticas y medidas adoptadas para mejorar las desigualdades persistentes y promover el lugar de las mujeres y las personas marginadas en el cine de todos los países europeos.

En este contexto, la asociación **Révélations Culturelles** realiza desde 2016 un estudio anual sobre el lugar que ocupan las directoras en el cine europeo. Desde 2020, nos basamos en las estadísticas proporcionadas por nuestro colaborador, el **Observatorio Audiovisual Europeo (EAO)**. Por lo tanto, nos centramos en un trabajo basado exclusivamente en datos.

También trabajamos en colaboración con la **Asociación Europea de Directores de Agencias de Cine (EFAD)**, que nos puso en contacto con las agencias nacionales de cine de sus Estados miembros, quienes reexaminaron este estudio antes de compartirlo con sus miembros.

Este estudio es **un ejemplo de cooperación europea** en temas que requieren un seguimiento regular. En efecto, es crucial que examinemos cada año las cifras y las políticas de los países para medir si efectivamente se producen cambios en el sector. Naturalmente, habrá que tener en cuenta la **doble temporalidad** entre:

- Nuestro estudio cualitativo, que examina las medidas que afectarán a las estadísticas en los próximos años.
- El estudio cuantitativo realizado por el EAO, se refiere a un periodo que ha finalizado y cuyas estadísticas son el resultado de medidas aplicadas con anterioridad.

Este estudio se refiere a una **treintena de países** europeos. Para ello, enviamos a cada uno de estos países un cierto número de preguntas dirigidas a diferentes institutos cinematográficos (véase el punto metodológico). La información presentada en este estudio procede de sus respuestas o, en el caso de los países que declinaron nuestras preguntas, de un resumen de los datos que recogimos de las páginas web de sus instituciones.

Debemos señalar que las medidas adoptadas por los países no siempre son comparables debido a las diferencias económicas, políticas, sociales y culturales de los países. Además, el cine no tiene necesariamente la misma importancia en cada uno de los países estudiados.

Al presentar una síntesis de todas las políticas destinadas a la inclusión en Europa, gracias a este estudio podemos catalogar cada año las medidas que se experimentan para intentar aumentar las oportunidades y la inclusión en el cine. Se trata, por tanto, tanto de un balance anual como de una recopilación de buenas prácticas.

Nuestro objetivo es que este estudio sea visto por el mayor número de personas posible, así que no dude en compartirlo y utilizar sus datos. Simplemente, le pedimos que cite su fuente (*Estudio del Laboratorio Femmes de Cinéma*) y que nos lo notifique a contact@femmesdecinema.com.

ACERCA DEL "LAB FEMMES DE CINÉMA"

Creado en 2017 como parte de la asociación Révélations Culturelles, **Le Lab Femmes de Cinéma** es un grupo de reflexión dedicado a cuestiones de paridad y diversidad en el sector cinematográfico y audiovisual. Su ambición es aportar ideas, sensibilizar, proponer acciones y estimular la experimentación e impulsar el cambio en lo que se refiere a la desigualdad de género en el sector audiovisual.

El Laboratorio se basa en 3 pilares

- **Talleres** (una media de 6 al año) que reúnen a profesionales de toda la cadena audiovisual. Estos talleres se dirigen utilizando métodos de inteligencia colectiva para

sacar a la luz ideas concretas. Hasta la fecha, cerca de 400 personas de toda la Unión Europea han participado en alguno de nuestros talleres.

- [Masterclasses](#) y [podcast](#), para poner de relieve a mujeres especialmente emblemáticas del cine, que pueden servir de modelos en los que proyectarse;
- Y, por último, **este estudio** sobre el lugar de las mujeres cineastas europeas, actualizado y completado cada año, para seguir la evolución de las políticas aplicadas por los distintos países y sus consecuencias sobre el lugar de las mujeres cineastas en Europa. Desde 2020, el Observatorio Europeo del Audiovisual (EAO) garantiza el seguimiento estadístico.

Además de estos tres ejes, también llevamos a cabo otras acciones a lo largo del año:

- Compartimos una selección de prensa sobre paridad y género en el sector audiovisual cada dos viernes.
- Elaboramos notas de síntesis sobre temas específicos, como la nota de síntesis sobre paridad y género en el mundo de las series.

Nuestra participación en distintos festivales es cada vez más solicitada. Además del Festival de **Cine de Les Arcs**, también somos socios de **CANNESERIES** y del festival **Sœurs Jumelles** (Rochefort). Asimismo, tenemos previsto estar presentes en el **festival de animación de Annecy** en 2023, junto con y a petición de la asociación Les Femmes s'Animent, así como en **Cannes**, donde cada año mantenemos una presencia activa, para generar encuentros y debates sobre aquellos temas que son importantes para nosotros.

El laboratorio tiene una doble especificidad: su dimensión europea y un enfoque centrado en la "inteligencia colectiva". La intención del laboratorio es plantar la semilla de la concienciación sobre cuestiones relacionadas con el lugar de la mujer -y más en general sobre el tema de la diversidad en la industria audiovisual- y ver cómo da sus frutos.

La Fundación Sisley d'Ornano es su patrocinador fundador, **Studio Canal**, el **Festival de Cine de Les Arcs**, el **Ministerio de Cultura francés** y el **Colectivo 5050** son sus socios.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL LABORATORIO	1
ACERCA DEL "LAB FEMMES DE CINÉMA"	2
ÍNDICE	4
INFOGRAFÍA	5
SÍNTESIS DEL ESTUDIO	6
I -TIPOS DE MEDIDAS PARA COMBATIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CINE EUROPEO	10
A - DESGLOSE SEMÁNTICO Y EVOCACIÓN DE LA NORMATIVA	10
B - INTENCIONES	12
C - POLÍTICAS	13
1. ENFOQUE HORIZONTAL: LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	14
2. ACCIÓN POSITIVA	14
3. SENSIBILIZACIÓN/VISIBILIDAD/INFORMACIÓN	16
4. LUCHAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA	17
5. LAS MEDIDAS	17
D - EL COMPROMISO DE LA COMISIÓN EUROPEA CON LA PARIDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA DIFUSIÓN	19
II - POLÍTICAS DE LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CINE DE LOS PAÍSES EUROPEOS	21
A - PUNTO DE VISTA METODOLÓGICO	21
1. METODOLOGÍA DE LA PARTE CUALITATIVA - EL LABORATORIO	21
2. METODOLOGÍA DE LA PARTE CUANTITATIVA - EL OBSERVATORIO AUDIOVISUAL EUROPEO (EAO)	21
B - LISTA DE POLÍTICAS APLICADAS POR PAÍS	23
ANEXOS	80
FUENTES	85
AGRADECIMIENTOS	89

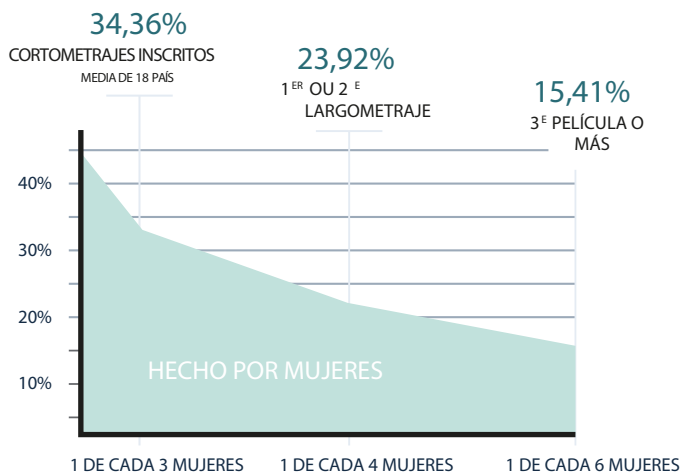
FIGURAS CLAVE SOBRE EL PAPEL DE LAS MUJERES DIRECTORAS EN EL CINE EUROPEO

DATOS DE LAB

CIFRAS DEL ESTUDIO DE 2019
PUBLICADO POR EL LAB



POR TÉRMINO MEDIO,
EL 50% DE LOS LICENCIADOS
DE LAS PRINCIPALES ESCUELAS DE CINE
SON MUJERES

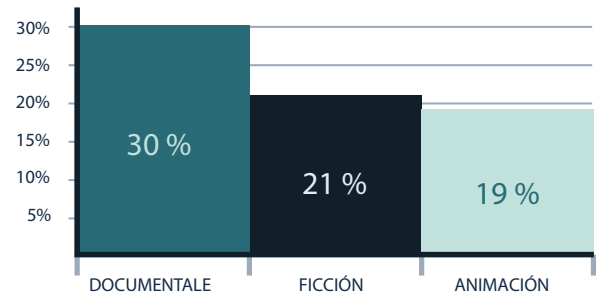


RESULTADOS COMPARATIVOS DEL ESTUDIO DE LAB 2020-2022

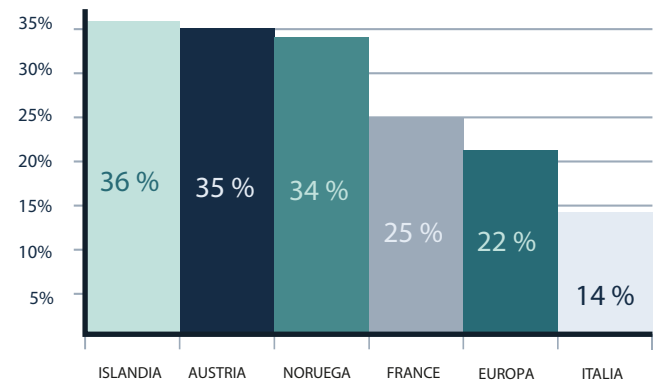
NÚMERO DE PAÍSES CON	2020	2022	% de crecimiento
Realización o planificación de al menos una producción de datos desglosados por sexo	14	27	+93 %
Introducción de cuotas o soft quotas	5	10	+100 %
Introducción de políticas de incentivos	12	20	+67 %
Introdujo medidas para combatir la violencia de género y sexual	5	15	+200 %
Un objetivo global para fomentar la diversidad	7	15	+114 %

CIFRAS DEL EAO

PROPORTION DE RÉALISATRICES DANS
LE LONG MÉTRAGE EN EUROPE
2017-2021 - Chiffres de l'OEA



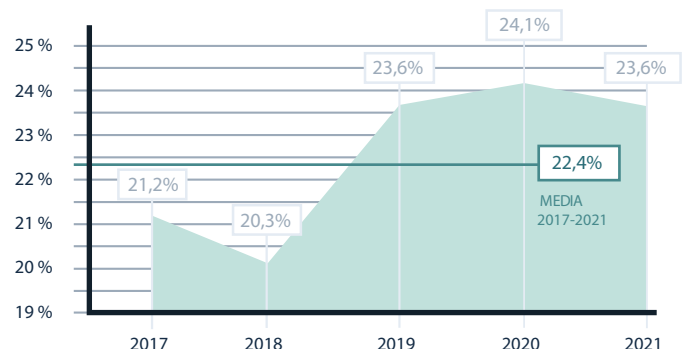
PORCENTAJE DE PELÍCULAS DIRIGIDAS POR MUJERES
2017-2021 - Cifras del EAO



EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE PELÍCULAS DIRIGIDAS POR MUJERES *

2017-2021 - Cifras del EAO

* incluidas las codirecciones con al menos una directora



SÍNTESIS DEL ESTUDIO

CADA VEZ MÁS INSTITUTOS QUIEREN COMPROMETERSE CON LA PARIDAD

En 2022, **32 países** participaron en nuestro estudio sobre el lugar de las mujeres directoras en Europa, entre ellos **4 que participan por primera vez** (Chipre, Letonia, Macedonia y Malta). Este estudio es, por tanto, la continuación del realizado en 2021, en el que recibimos respuestas de 32 países (frente a 14 en 2020).

En 2022 se ha producido un aumento de la acción en materia de paridad de género por parte de varios institutos. En 2021, 8 países no contaban con medidas para promover la paridad y no recopilaban datos sobre género en su industria cinematográfica nacional (Bulgaria, Chipre, Estonia, Macedonia del Norte, Malta, Rumanía, Serbia y Eslovaquia). Este año, **solo 4 países no tomaron medidas ni recopilaron datos sobre género en la industria cinematográfica** (Bulgaria, Estonia, Serbia y Eslovaquia). Varios institutos han elaborado por primera vez estadísticas de género, lo que significa una recopilación de datos sobre el número de mujeres en puestos de poder o en cargos creativos en la industria cinematográfica de su país. **La recopilación de datos es uno de los primeros pasos para cuantificar las desigualdades, por lo que constituye en sí misma una forma de sensibilización.**

UNA NOTABLE CONTINUIDAD CON LAS GRANDES TENDENCIAS DEL 2021

2022 será un año de continuidad, ya que las nuevas medidas y compromisos de los Institutos Europeos de Cine coinciden en gran medida con las grandes tendencias marcadas en el 2021:

- Los institutos trabajan para lograr la **paridad de género en sus comités de selección** (11 países han anunciado que es un objetivo claro para ellos en 2022, frente a 7 en 2021).
- 5 años después del movimiento #Metoo, los institutos intensifican las medidas para **luchar contra la violencia sexual y de género**, al igual que contra todo tipo de violencia en general (15 países implicados en el 2022 frente a 12 en el 2021).
- Las cuotas siguen sin ser atractivas, aunque **2 países experimentan con cuotas híbridas** desde 2021; Austria instauró cuotas obligatorias sin sancionar a quienes no las respetaran y el Reino Unido reforzó sus objetivos numerados.

MAYOR NÚMERO DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Cada año hay más **estudios cuantitativos**. En 2022 podemos diferenciar tres tipos de países que realizan estudios cuantitativos:

- Países que recogen **sus primeros datos relacionados con el género** (Albania, Croacia, Chipre, Letonia, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Rumanía).
- Países que cuentan desde hace varios años con **datos sobre género en sus cifras anuales de evaluación**.
- Países que, además de estas cifras anuales, están **elaborando estudios en profundidad sobre el lugar de la mujer en la industria**, como Francia (estudio sobre las películas apoyadas por el CNC realizadas por mujeres entre 2016 y 2022), Islandia (que trabaja actualmente en la puesta en marcha de un seguimiento más preciso de las estadísticas de género que tenga en cuenta diferentes indicadores de rendimiento del sector cinematográfico)...

Los estudios cuantitativos y cualitativos permiten conocer en profundidad el sector audiovisual, permiten cuantificar las desigualdades, y también matizarlas para reflexionar sobre las herramientas correctoras que podrían reducirlas. La gran novedad de los últimos años, y del 2022 en particular, **es el auge de los estudios destinados a controlar el impacto de las medidas aplicadas por los Centros Nacionales, que proponen soluciones concretas para remediar los problemas que persisten a pesar de las medidas ya adoptadas**. Los Centros manifiestan así una fuerte voluntad de supervisar las consecuencias de sus esfuerzos políticos. Entre ellas cabe citar:

- Países que han implantado este tipo de estudios: Italia (estudio actualizado anualmente sobre el impacto de la ley de 2016 - desde 2016), Francia (Igualdad, acciones y resumen del CNC - desde 2019), Suiza (estudio sobre la eficacia de las medidas adoptadas en favor de la igualdad de género - 2021), Austria (estudio sobre el impacto de las medidas del Centro - 2021); Bélgica (todas las acciones del Centro se analizan desde una perspectiva de género - 2022).
- Algunos países han manifestado su voluntad de intensificar dicho seguimiento en los próximos años: España (establece un método preciso de seguimiento del impacto cuantitativo de las medidas del centro - 2023) y Noruega (pretende medir la diversidad para seguir la evolución y poder evaluar en qué medida las instituciones están consiguiendo crear una industria cinematográfica más mixta).

MEDIDAS DE APOYO A LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN CON NIÑOS

Una de las tendencias de este año ha sido la **aplicación de políticas destinadas a apoyar a quienes tienen hijos y trabajan en el cine**. Estas políticas no están vinculadas al género, pero los estudios demuestran que tener hijos tiende a penalizar más a las mujeres que a los hombres en el ámbito laboral. **El apoyo a los padres jóvenes posibilita que hombres y mujeres accedan por igual a los espacios creativos**.

Estas medidas adoptan diferentes formas: incluir los gastos de guardería en las solicitudes de financiación, establecer sistemas de guardería en los rodajes, organizar el reparto de tareas entre varias personas para permitir una reducción individual del tiempo de trabajo, etc. Si bien algunos países comenzaron a adoptar medidas de esta índole hace varios años (Alemania desde 2016 y Suiza desde 2019), observamos una aceleración del movimiento en 2022 en el caso de Austria, Croacia y Eslovenia, países que también han establecido este tipo de incentivos.

EL CRECIENTE DESEO POLÍTICO DE UNA MAYOR PARIDAD EN EL CINE

En el 2022 vemos:

- Instituciones que **ponen en marcha por primera vez planes de acción para una mayor paridad**. Es el caso de Croacia (inclusión de la paridad en los objetivos del Centro - 2023) y Malta (creación del primer plan de acción que incluirá probablemente medidas específicamente relacionadas con el género - 2023).
- Institutos que ya llevan tiempo trabajando en esta cuestión, pero que **lanzan nuevos planes de acción** y reafirman su objetivo de paridad. Es el caso, en particular, de los Países Bajos (nuevas líneas de actuación en materia de género - 2021), Irlanda (nuevas iniciativas de financiación para profundizar en su plan de 2015 - 2021), Italia (con la creación de un Observatorio para la Paridad de Género en la Cultura - diciembre de 2021), Alemania (nueva ley sobre financiación del cine - 2022), Bélgica flamenca (plan de acción global para la inclusión - 2022), España (firma de una carta para reafirmar sus objetivos de género - 2022), Reino Unido (nuevos objetivos cuantificados en materia de género - 2023) y Suiza (nueva ronda de medidas - 2025).

UN OBJETIVO DE PARIDAD QUE FORME PARTE DE UNA BÚSQUEDA GLOBAL DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

Hacer de la paridad parte de una búsqueda más global de la diversidad de género fue la principal tendencia en 2021. Parece que continuará de forma proactiva a nivel nacional e internacional en el 2022:

- **A nivel internacional**, el 2022 marcó el lanzamiento de la convocatoria de candidaturas al **proyecto de financiación "Nuevo Amanecer"**¹. Se trata de un fondo paneuropeo que reúne 9 fondos públicos nacionales, con el objetivo de promover un panorama cinematográfico más inclusivo que permita una mayor diversidad de perspectivas e historias contadas.

¹ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en la web de <https://newdawn.film/>

- **A nivel nacional**, los nuevos planes de acción marcan un fuerte compromiso político hacia una inclusión más completa. Este es el caso, en particular, de Alemania (nueva ley de financiación que incluye un aspecto de diversidad - 2022), Bélgica Valona (introducción de una "ficha de diversidad" para los solicitantes de subvenciones - 2022), Francia (obtención de la etiqueta "Igualdad y Diversidad" - 2022). Además, Bélgica flamenca, Finlandia, Noruega y Suiza han anunciado que están trabajando en la aplicación del criterio de género en su próximo plan de acción.

UN MARCO TEMPORAL DISTINTO ENTRE LAS POLÍTICAS ADOPTADAS Y LAS ESTADÍSTICAS

Por último, es importante recordar que este estudio del Laboratorio consiste en un censo de las políticas e iniciativas adoptadas por los Estados para favorecer la paridad en el cine, **lo que lo convierte en un estudio exclusivamente cualitativo**. Las estadísticas mencionadas al principio de cada capítulo sobre un país proceden del estudio publicado por nuestro colaborador el Observatorio Europeo del Audiovisual (EAO). Aunque vemos que cada vez más países se preocupan por estas cuestiones de paridad e igualdad y que son más los que ponen en marcha políticas adoptadas, las consecuencias de estas medidas no son inmediatas. **El marco temporal del estudio es, por tanto, doble**: por un lado, las cifras que reflejan el impacto de las medidas adoptadas hace varios años y, por otro, las medidas y políticas adoptadas este año, cuyas consecuencias podrán medirse más adelante.

Este estudio, en su edición del año 2022, refleja la sensación de que **los temas de la paridad y la diversidad de género son cada vez más presentes en las políticas de los países, y que los que empezaron antes profundizan aún más en ellos**. Como ahora sabemos que no puede haber un progreso real en estos temas sin políticas ambiciosas, acogemos con satisfacción esta tendencia, cuyos efectos podremos seguir en las estadísticas de los próximos años.

I -TIPOS DE MEDIDAS PARA COMBATIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CINE EUROPEO

A - DESGLOSE SEMÁNTICO Y EVOCACIÓN DE LA NORMATIVA

Hay que distinguir varios niveles de análisis: primero están la dominación y la desigualdad, después la discriminación y la exclusión. De hecho, las segundas derivan de las primeras. Con este doble análisis, entendemos que una aparente ausencia de discriminación no excluye situaciones de desigualdad.

Antes de mencionar los diferentes tipos de políticas que se pueden poner en marcha, es importante recordar algunos puntos.

SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

El artículo 1 de la Convención adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer² define la discriminación como *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado comprometer o destruir el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas económica, social, cultural y política civil o en cualquier otra esfera"*.

Existen dos formas de discriminación:

La Directiva 2006/54/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, da las siguientes definiciones en su artículo 2:

→ **"discriminación directa"**: la situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable, a causa de su género, que otra que es, ha sido o sería tratada en una situación similar.

→ **"discriminación indirecta"**: la situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros perjudiquen de manera particular a las personas de un determinado género con respecto a las del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

También es importante señalar que la intimidación y el acoso sexual se consideran formas de discriminación. La Directiva 2006/54/EC del 5 de julio de 2006 indica que: "el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres y constituyen discriminación".

² <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

RECOMENDACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA RELATIVAS A LAS POLÍTICAS DE LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

- **La Recomendación 84/635/EEC, del 13 de diciembre de 1984, sobre la acción positiva en favor de las mujeres,** invita a los Estados miembros a:

1) Adoptar una política de acción positiva destinada a eliminar las desigualdades existentes que afectan a las mujeres en la vida laboral y a promover un mejor equilibrio entre los géneros en el empleo, que comprenda medidas generales y específicas apropiadas, en el marco de las políticas y prácticas nacionales, respetando plenamente las esferas de competencia de los interlocutores sociales, con el fin de:

a) Eliminar o contrarrestar los efectos perjudiciales que para las mujeres que trabajan o buscan empleo se derivan de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes, basados en la idea de una división tradicional de los papeles en la sociedad entre hombres y mujeres;

[...]

4) Adoptar medidas para garantizar que la acción positiva incluya, en la medida de lo posible, acciones centradas en los siguientes aspectos:

- *informar y sensibilizar tanto a la opinión pública como al mundo laboral sobre la necesidad de promover la igualdad de oportunidades de las mujeres trabajadoras.*
- *el respeto pleno a la dignidad de la mujer en su lugar de trabajo.*
- *estudios y análisis cualitativos y cuantitativos de la posición de la mujer en el mercado laboral.*
- *la diversificación de la oferta profesional y la adquisición de competencias profesionales más pertinentes, en particular mediante una formación profesional adecuada, incluida la aplicación de medidas de apoyo y de métodos pedagógicos apropiados.*
- *el fomento de las candidaturas femeninas y la contratación y promoción de las mujeres en los diferentes sectores y profesiones en los que están insuficientemente representadas, en particular en lo que se refiere a los puestos de responsabilidad.*

[...]

5) Velar para que las acciones y medidas descritas en los puntos 1 a 4 se den a conocer al público y al mundo laboral, especialmente a los beneficiarios potenciales, a través de todos los medios oportunos y con la mayor amplitud posible.

[...]

9) *Adoptar las medidas adecuadas para recabar información sobre las acciones emprendidas por los organismos públicos y privados, así como para el seguimiento y evaluación de dichas iniciativas.*

- La Recomendación CM/Rec (2017) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la igualdad de género en el sector³ audiovisual indica:

"El sector audiovisual se encuentra en una buena posición para forjar e influir en las percepciones, ideas, actitudes y comportamientos que prevalecen en la sociedad. En él se refleja la realidad de las mujeres y los hombres, en toda su diversidad. Los contenidos audiovisuales pueden obstaculizar o acelerar el cambio estructural hacia la igualdad de género. Las desigualdades de género en la sociedad se traducen en los propios contenidos audiovisuales, y también dentro del propio sector audiovisual, especialmente en la escasa representación de las mujeres en las distintas profesiones y en la toma de decisiones. Además, las mujeres dedicadas al sector audiovisual tienen más probabilidades de encontrarse con desigualdades salariales, con el "techo de cristal" y en unas condiciones laborales precarias. Asimismo, existe una importante falta de representación de las mujeres en las ramas creativas, técnicas y ejecutivas de todos los niveles de la industria;

El sector audiovisual está al servicio de todos los miembros de la sociedad. Ello exige que se preste especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere a la participación y el acceso al sector como a los contenidos y la forma en que se trata y representa a las mujeres, en particular en consonancia con la petición a las Partes en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (CETS nº 210) de que alienten al sector de las tecnologías de la información y la comunicación y a los medios de comunicación a potenciar el respeto a la dignidad de la mujer, tal como establece su artículo 17".

B - INTENCIONES

Las declaraciones de intenciones son importantes. Pueden adoptar la forma de una declaración de objetivos, de una carta o de recomendaciones. En general, permiten apoyar la aplicación de medidas vinculantes y establecer un marco de referencia en el que se inscriben las políticas. Aunque se trate de medidas no vinculantes, tienen el valor de un compromiso y permiten a los institutos adoptar una posición clara sobre determinados temas.

Sin embargo, es necesario distinguir las políticas de sensibilización, las acciones positivas, las medidas de "integración de la perspectiva de género", de las declaraciones de intenciones

³ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6

para medir el nivel de compromiso de cada estructura, que inevitablemente producirá resultados distintos.

TIPOS DE MEDIDAS		EJEMPLOS
Intenciones	Declaración de objetivos	
	Recomendaciones	
	Estatuto	
Políticas horizontales	Integración de la perspectiva de género <i>(consideración de la dimensión de "igualdad entre hombres y mujeres" en todas las políticas y actividades, en las fases de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación)</i>	
Políticas específicas	Acción positiva	Políticas reguladoras <i>Cuotas/priorización de proyectos</i>
		Políticas de promoción <i>Apoyo / tutoría / bonificación / prestación de servicios de guardería</i>
	Concienciación/visibilidad/información <i>Premios especiales para directoras / creación de una sección sobre igualdad de género en las páginas web</i>	
	Lucha contra la violencia <i>Campañas de prevención / formación / creación de referencias en los platós de rodaje</i>	

C - POLÍTICAS

No existe una clasificación estricta de las políticas aplicadas en materia de inclusión. Sin embargo, aunque las prácticas varían en función del país y de su legislación, observamos pautas similares impulsadas por la Unión Europea, susceptibles de clasificación.

Existen, por tanto, varias formas de concebir las políticas de lucha contra las desigualdades de género en la industria cinematográfica; en este caso, la mayoría de las veces están impulsadas por los institutos nacionales de cine. Es esencial, en todos los casos, medir la situación y cuantificarla. **A nosotras nos parecen esenciales las siguientes preguntas:**

- ¿Son paritarios los comités de evaluación de los expedientes?
- ¿Cuántas mujeres se presentan al Instituto?

- ¿Cuál es la tasa de proyectos subvencionados por mujeres directoras?
- ¿Las subvenciones concedidas son superiores/inferiores a las otorgadas a sus compañeros masculinos?
- ¿Qué tipo de proyectos presentan con más frecuencia las directoras? (documental, largometraje de ficción/corto)
- ¿Para qué tipo de proyectos obtienen subvenciones con más frecuencia?
- Durante los proyectos subvencionados por el instituto, ¿se han enfrentado a situaciones de violencia las directoras? ¿De qué tipo? ¿Con qué frecuencia?

A partir de las respuestas a estas preguntas no exhaustivas, es posible medir las desigualdades y localizar las discriminaciones para poner en marcha varios tipos de políticas.

1. ENFOQUE HORIZONTAL: LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podemos definir este enfoque como la consideración de "la dimensión 'igualdad de género' en todas las políticas y actividades, en la fase de planificación, aplicación, seguimiento y evaluación⁴".

Ejemplos:

- Desarrollar un eje de género en el informe anual de actividad de la estructura para controlar el impacto específico de las políticas de igualdad puestas en marcha.
- Establecer criterios para la evaluación y selección de las solicitudes de subvenciones, incluyendo un enfoque inclusivo o criterios específicos (si el proyecto está compuesto por más de un 60 % de mujeres, si las representaciones de los personajes desafían los estereotipos de género, etc.).

2. ACCIÓN POSITIVA

Sobre "la discriminación positiva"

El término "discriminación positiva" es representativo de la problemática relación que existe en Francia con la discriminación. François Dubet habla de un "*malestar francés con respecto a la discriminación*".

⁴ Traducción de *Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé*, Réjane Sénac-Slawinski, L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | pages 27 to 47

De hecho, el proceso de discriminación positiva consiste en emprender acciones proactivas, destinadas a rectificar las desigualdades que sufren determinados grupos de individuos. En realidad, aplicar medidas igualitarias en una situación de desigualdad perpetúa las desigualdades.

Las acciones emprendidas en el marco de un proceso de "discriminación positiva" o de corrección de desigualdades son, en principio, temporales. Hablamos -más correctamente- de affirmative action en inglés, o "acción positiva", términos que podrían sustituir a la equívoca expresión de discriminación positiva. El fin último de la discriminación positiva es establecer una situación en la que esta ya no tenga razón de ser. No se trata, por tanto, de discriminar "en sentido contrario", sino de corregir una situación de desigualdad.

En la Unión Europea y en el Derecho internacional, lo que llamamos "discriminación positiva" no puede establecerse jurídicamente como discriminación:

- **La Sentencia Marschall (CJEU) del 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95)**⁵ indica que *"favorece a las candidatas en sectores de actividad en los que las mujeres son menos numerosas que los hombres ("discriminación positiva"), siempre que la ventaja no sea automática y que se garantice a los candidatos masculinos un examen sin exclusión a priori de su candidatura"*.
- **La sentencia del Tribunal (25 de octubre de 1988) Comisión / Francia, 312/86**⁶, precisa que el artículo 2 § 4 de la Directiva 76/207 / EEC del Consejo (9 de febrero de 1976) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, tiene por objeto específico *"permitir medidas que, aunque discriminatorias en apariencia, tengan de hecho por objeto eliminar o reducir los casos reales de desigualdad que puedan existir en la realidad de la vida social"*.
- **La sentencia Kalanke de 17 de octubre de 1995**⁷ también afirma que los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 del Consejo: *"permiten, por tanto, medidas nacionales relativas al acceso al empleo, incluida la promoción, que concedan una ventaja específica a las mujeres con vistas a mejorar su capacidad para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres"*.
- **El artículo 4 §1 de la CEDAW (1979)**⁸ también indica que *"Se considerará que la adopción por los Estados Miembros de medidas especiales de carácter temporal"*

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

⁶ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:be18ec45-d47e-4557-9e33-cfb510c6a337_0001_06_DOC_1&format=PDF

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

⁸ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no constituye discriminación en la forma definida en la presente Convención, y no entraña en modo alguno el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato".

- **La Recomendación 84/635/EEC, de 13 de diciembre de 1984⁹**, relativa a la promoción de la acción positiva en favor de la mujer, va aún más lejos al afirmar que *"Considerando que las disposiciones legales vigentes en materia de igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son insuficientes para eliminar todas las desigualdades existentes, a menos que los gobiernos, los interlocutores sociales y otros organismos interesados adopten medidas paralelas para contrarrestar los efectos perjudiciales para la mujer en el empleo que se derivan de actitudes, comportamientos y estructuras sociales"*.

Las medidas de acción positiva pueden adoptar generalmente dos formas. Dado el escaso número de mujeres directivas, puede tratarse ante todo de equilibrar la distribución de la financiación.

Ejemplos:

- Establecer cuotas para las películas financiadas por los institutos cinematográficos, es decir, dedicar una parte del presupuesto total específicamente a la financiación de proyectos dirigidos por directoras.

Asimismo, puede ser un incentivo o una medida de apoyo en institutos o escuelas de cine.

Ejemplos:

- Establecer bonificaciones (económicas o de otro tipo) si el proyecto está compuesto por al menos un 50% de mujeres.
- Establecer programas de tutoría para animar a las estudiantes a presentarse a las escuelas de cine.
- Establecer programas para mujeres con talleres de escritura o residencias artísticas.

3. SENSIBILIZACIÓN/VISIBILIDAD/INFORMACIÓN

Como se ha mencionado anteriormente, es necesario aumentar la visibilidad de las mujeres directoras, dada su escasa representación dentro de la profesión de director. Aquí, la

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A31984H0635>

visibilidad puede entenderse de varias maneras. La primera es la visibilidad de los proyectos que llevan a cabo las propias cineastas, pero también es la visibilidad de las posibilidades que se abren a las mujeres directoras. Por lo tanto, parece importante y complementario que las medidas de acción positiva adopten campañas de información para promover la existencia de políticas específicas dirigidas por los Institutos e informar a sus posibles beneficiarias.

Se trata también de ser transparentes sobre las políticas que se llevan a cabo de cara al público al que se dirigen. También es necesario sensibilizar al público destinatario, pero también a los socios, los institutos y sus miembros, ya que las políticas promovidas por los institutos deben ser objeto de consenso para poder aplicarse y respetarse.

Ejemplos:

- Organizar actos especiales para destacar la labor de las directoras.
- Establecer elementos de comunicación para facilitar la transmisión de información sobre las políticas aplicadas por los Institutos: creación de una página dedicada a la inclusión y la lucha contra la discriminación en el sitio web del Instituto.

4. LUCHAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA

Como ya se ha mencionado, la violencia de género y la violencia sexual pueden producirse durante (y a lo largo de) el proceso creativo. Es importante no subestimar ni su frecuencia ni su impacto en las víctimas individuales de dichas violencias, pero también en el entorno laboral en el que intervienen. Para luchar contra estas formas de discriminación, se pueden emprender varias acciones complementarias, tanto en materia de sensibilización y prevención como de penalización.

Ejemplos:

- Organizar cursos de formación.
- Establecer referentes para combatir el acoso y la violencia de género y sexual en los platós de rodaje.
- Conceder subvenciones a un proyecto solo si incluye un dispositivo de protección contra el acoso sexual.

5. LAS MEDIDAS

La cuestión que se plantea aquí no es la de discutir la utilidad de las acciones positivas, en tanto que se trata de medidas. Estas medidas tienen un carácter temporal y, por consiguiente,

no tienen otro interés que el de remediar la brecha que persiste entre las posibilidades futuras de las directoras y las de los directores. Sin embargo, es importante analizar lo que podría obstaculizar su eficacia.

- El primer error consistiría en **llevar a cabo las políticas de acción positiva de manera burocrática**, vaciándolas de su dimensión política "y reduciéndolas a una serie de necesidades o lagunas derivadas de decisiones administrativas que se centrarán en la cuestión de la distribución de los recursos"¹⁰. De hecho, este error se deriva de la tensión existente entre el deseo de no parecer "militante" desde un punto de vista institucional y la responsabilidad colectiva de las instituciones públicas de restablecer un cierto nivel de igualdad de oportunidades.
- El segundo error sería **basar las medidas de acción positiva estereotipando la experiencia vivida por las mujeres e ignorando sus diferencias**. En efecto, existen múltiples factores (clase social, etnia, discapacidad, religión, orientación sexual, etc.) que harán que el camino de algunas mujeres sea mucho más complejo. El colectivo antirracista Piment deplora el uso del término diversidad precisamente por sus efectos "inclusivos": "debido a esta 'no definición' de la diversidad, que pretende ser amplia e inclusiva, ocurre que las principales beneficiarias de estas políticas son las mujeres blancas".¹¹
- El tercer error sería **tomar medidas específicas aisladas**. De hecho, es tan importante combinar políticas de información, como de formación sobre los estereotipos, políticas para animar a las mujeres a incorporarse a puestos alejados de lo que la sociedad patriarcal les permite imaginar (sobre todo en términos de responsabilidad), que poner en marcha políticas de acción positiva de carácter vinculante (por ejemplo, cuotas). En efecto, "antes de hablar de diversidad, es esencial crear un entorno dispuesto a acogerla"¹².
- Finalmente, el último error sería considerar la llegada de mujeres directoras como "ventajosa" o "útil" para la creación cinematográfica. Para ello, Christine Delphy indica que "las mujeres deben ser tratadas como iguales a los hombres, a los que no se les pide que sean feministas, y poder acceder a esos puestos sin que se les exija más, que es la forma clásica de discriminación: deben "merecer" lo que otros tienen automáticamente".¹³

¹⁰ Traducción de *Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités*, Judith Squires, L'Harmattan, Cahiers du Genre, 2008/1 n° 44, pages 73 to 94

¹¹ Traducción de Collectif Piment, *Le dérangeur – petit lexique en voie de décolonisation*, éditions hors D'atteinte, 2020, p 66

¹² Ibid p.68

¹³ Traducción de *Classer dominer, qui sont les autres ?*, DELPHY Christine, La fabrique éditions 2008, p 63

D - EL COMPROMISO DE LA COMISIÓN EUROPEA CON LA PARIDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA DIFUSIÓN

La Comisión Europea tiene un firme compromiso con la igualdad de género en el sector audiovisual¹⁴

El programa **MEDIA¹⁵ de la Comisión Europea** - "Europa Creativa"- tiene como objetivo fomentar el desarrollo del sector audiovisual a escala europea. Durante más de 30 años, festivales, asociaciones, empresas y proyectos del sector han recibido apoyo financiero de la Comisión Europea.

La Comisión está llevando a cabo una serie de acciones para promover a las mujeres en el sector, en particular, desde 2018, a través de la **recopilación de estadísticas de género** sobre la participación de las mujeres en diversas secciones del programa MEDIA.

La estrategia MEDIA para 2021-2027 también marca un importante punto de inflexión con, por un lado, la transición de **una política centrada en el "género"** a una política ampliada a la **"diversidad"**, con una perspectiva más inclusiva e interseccional -que abarca el género, la discapacidad, la raza, el idioma, la religión, la edad, la orientación sexual, etc. - y, por otro, el deseo de hacer de este tema un asunto central en **la evaluación de todas las solicitudes de ayuda:**

Desde 2021, la Comisión trabaja para cambiar la estructura de toda la cadena de valor del sector. **Se ha introducido una norma de diversidad en todos los aspectos de ayuda del nuevo programa.** Los solicitantes deben presentar ahora sus estrategias de diversidad e inclusión, que luego se puntúan durante la fase de evaluación de 1 a 5, lo que les permite ser seleccionados. Esta acción estructuradora dará lugar a cambios concretos y sostenibles para todo el sector.

En 2021, la Comisión lanzó la campaña de sensibilización **Character¹⁶** en colaboración con el **Colectivo 50/50**. Consiste en vídeos que presentan retratos de mujeres de la industria cinematográfica que trabajan en distintos países europeos y en profesiones poco conocidas del sector. La idea principal es luchar contra los estereotipos al tiempo que se promueven empleos poco conocidos en la industria y se anima a las jóvenes a seguir carreras en campos tradicionalmente considerados "masculinos". El objetivo de la campaña es animar a

¹⁴ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/news/gender-balance-diversity-and-inclusiveness-media-and-audiovisual-sectors>

¹⁵ Mesures pour encourager le développement de l'industrie audiovisuelle (medidas establecidas para fomentar el desarrollo de la industria audiovisual)

¹⁶ <https://character.eu/>

las industrias de los medios de comunicación a ser inclusivas y representativas, en consonancia con la diversidad de las sociedades europeas.

Por último, la Comisión ha puesto en marcha técnicas para **medir el impacto de las acciones llevadas a cabo con el fin de seguir la evolución** del sector en materia de paridad y diversidad.

II - POLÍTICAS DE LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CINE DE LOS PAÍSES EUROPEOS

A - PUNTO DE VISTA METODOLÓGICO

1. METODOLOGÍA DE LA PARTE CUALITATIVA - EL LABORATORIO

Enviamos la siguiente lista de preguntas a los **35 países** siguientes: Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia, Malta, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Serbia, Suecia y Suiza. **Nos han contestado 32 países.** Para los otros 3 (Lituania, Polonia, Suecia) utilizamos las respuestas de los años anteriores y buscamos información adicional en los sitios institucionales de cada país.

Este año optamos por no ponernos en contacto con Rusia, país que no forma parte de este estudio.

En 2022, hicimos las siguientes preguntas a los distintos institutos:

1. **Seguimiento** - ¿Ha observado algún cambio en la eficacia de las medidas adoptadas por su institución en los últimos años?
2. **Políticas aplicadas** - para cada tipo de medida (Declaración de intenciones; enfoque horizontal de "integración de la perspectiva de género"; acciones positivas; políticas de estímulo; políticas de sensibilización, visibilidad, información; políticas contra todas las formas de violencia) formulamos dos preguntas:
 - a. Desde el año pasado, ¿ha aplicado su instituto cinematográfico -o tiene previsto aplicar- este tipo de medidas?
 - b. En caso afirmativo, ¿podría presentar la(s) medida(s) en cuestión, así como la fecha de aplicación?

2. METODOLOGÍA DE LA PARTE CUANTITATIVA - EL OBSERVATORIO AUDIOVISUAL EUROPEO (EAO)

Los porcentajes en la parte superior del párrafo de cada país son la cuota ponderada de largometrajes dirigidos por mujeres entre 2017 y 2021. Estas cifras proceden de nuestro socio el EAO.

La media europea en este periodo es del 22,36%.

- El análisis cuantitativo se basa en datos de la base de datos LUMIERE del Observatorio Audiovisual Europeo, que recopila las entradas anuales a las películas estrenadas en salas de cine de una amplia variedad de fuentes, incluidas las agencias cinematográficas nacionales y las oficinas de estadística.
- La muestra del estudio incluye largometrajes europeos producidos entre 2016 y 2020 y estrenados en salas de cine de Europa durante el mismo período de tiempo. El conjunto de datos solo incluye películas para las que fue posible rastrear al menos una proyección comercial en salas de cine en uno de los mercados europeos cubiertos en la base de datos LUMIERE. Tenga en cuenta que el número anual de películas producidas en un país determinado que aparece en LUMIERE puede diferir de las cifras oficiales de producción, ya que la base de datos solo incluye películas que se han estrenado comercialmente. Para las series temporales, se ha elegido como indicador el año de producción en lugar de los años de estreno.
- El análisis solo incluye largometrajes, dejando fuera las recopilaciones de cortometrajes y las proyecciones de cine de eventos. En el análisis, los largometrajes de animación se consideran por separado de las películas de ficción de acción real.
- El género de cada director y guionista fue identificado y etiquetado por el Observatorio Audiovisual Europeo (EAO).

B - LISTA DE POLÍTICAS APLICADAS POR PAÍS

ALBANIA

No disponemos de cifras representativas de los porcentajes de películas dirigidas por mujeres en Albania

Aplicación de las políticas europeas

El Centro Nacional de Cinematografía de Albania (ANCC) financia unas 30 películas al año. Una industria cinematográfica tan pequeña hace complicado publicar estadísticas relevantes. Su presidente sí precisó que están trabajando en una recopilación de datos que incluya estadísticas del cine y la televisión. Sin embargo, parece complicado porque nunca antes se había emprendido ni apoyado una tarea de este tipo en Albania.

Como institución gubernamental, el ANCC se adhiere tanto a las **políticas gubernamentales albanesas** en materia de igualdad de género como a las **iniciativas europeas**. De hecho, el centro albanés aplica **la regla EURIMAGES** según la cual, entre dos proyectos que han recibido el mismo número de puntos del jurado, si uno es presentado por una mujer y el otro por un hombre, es automáticamente la mujer la que se beneficiará de la financiación del ANCC. El ANCC también está desarrollando su propia política de fomento de las mujeres cineastas, su contratación y el apoyo financiero a sus proyectos. Así, la discriminación basada en el sexo y la orientación sexual está prohibida en el estudio de las candidaturas y la selección de los proyectos.

Sensibilización interna pero sin medidas institucionales

A título informativo, nuestro contacto nos dice que "el 80% de los empleados del ANCC son mujeres y que la cuestión de la igualdad de género es -para el centro- un deber y un objetivo permanente aplicado en todas sus actividades cotidianas". Sin embargo, el ANCC considera que la igualdad de género no es un reto para el cine albanés, ya que -según su declaración- los equipos de profesionales que trabajan en los rodajes son casi paritarios.

ALEMANIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 29,6% (de media entre 2017 y 2021)

Una nueva y ambiciosa ley para el 2022

Desde el 1 de enero de 2022 rige en el Consejo Federal de Cine de Alemania (FFA) la **nueva ley sobre financiación del cine**, la Ley de Financiación del Cine (FFG). Incluye 3 grandes cambios en la política de igualdad de género.

El director general del FFA o uno de sus adjuntos tiene que ser una mujer. Aunque ya es el caso, es una señal política importante que esta práctica pase a estar consagrada por ley (artículo 15).

La igualdad de género es obligatoria para los nombramientos del **comité ejecutivo y el consejo de administración** (artículo 12).

La nueva ley alemana tiene en cuenta explícitamente las situaciones de **diversidad y discapacidad**. Esta ley da al consejo de administración la posibilidad de seguir trabajando en medidas que promuevan la diversidad y la inclusión dentro de sus competencias políticas. En este sentido, el FFA tiene previsto organizar un taller de sensibilización sobre la diversidad para los miembros del Comité de Subvenciones (artículo 2 de la FFG).

Además, el artículo 2 de la FFG define los objetivos del FFA. Dentro de estas misiones, el FFA debe trabajar para promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. En este contexto, el FFA puede apoyar financieramente iniciativas de la industria que persigan estos objetivos, como **programas de tutoría para mujeres cineastas**. A nivel interno, el FFA tiene previsto organizar talleres de sensibilización en materia de diversidad para los miembros de los comités de concesión.

Estas acciones son numerosas y pretenden completar medidas ya existentes: recordemos que **desde 2018** se permite a los productores incluir **los gastos que cubran el cuidado de los hijos** en los presupuestos susceptibles de recibir ayudas (aunque en realidad esta medida se utiliza muy poco, sigue existiendo en 2022).

Financiación de estudios sobre la paridad de género en el sector audiovisual

Nuestro contacto nos informó de que el FFA financia diferentes estudios sobre los temas de género y diversidad en los sectores audiovisuales alemanes. En 2017, el FFA encargó **un estudio sobre la distribución por sexos del sistema educativo y los profesionales** de los campos audiovisuales en Alemania.¹⁷ Sus principales conclusiones fueron que los hombres estaban sobrerrepresentados en los campos audiovisuales alemanes y que los estereotipos de género constituyen un obstáculo para las mujeres en algunas profesiones. El estudio denuncia dos barreras principales a la igualdad de género en los sectores audiovisuales: **los prejuicios basados en estereotipos y los mecanismos estructurales de exclusión**. Para responder a la primera barrera, el propio estudio incita a identificar y señalar estos estereotipos para

¹⁷ <https://www.ffa.de/marktforschung-und-statistik-1.html?highlight=gender>

desmontarlos. Sin embargo, para acabar con los mecanismos estructurales de exclusión sería necesario emprender acciones más concretas.

En 2022, el FFA participó en la financiación del estudio "**Visibilidad y diversidad**"¹⁸. La principal conclusión es que los personajes femeninos, **aunque cada vez son más frecuentes en la pantalla, son mucho menos diversos que sus homólogos masculinos**. Las mujeres son retratadas sistemáticamente como delgadas, jóvenes y vinculadas sentimentalmente a los hombres, mientras que los protagonistas masculinos tienen cuerpos más diversos, son de edades variadas y se les valora en la pantalla más por su trabajo que por su estado civil. Esta disparidad también se encuentra detrás de la cámara, donde hay menos mujeres directoras y guionistas que hombres. Este estudio demuestra que el **90% de las películas realizadas por mujeres superan la prueba de Bechdel** y presentan un abanico mucho más amplio de personajes femeninos.

Concienciación polifacética y cada vez más inclusiva

Para sensibilizar a la opinión pública sobre las cuestiones de paridad y diversidad de género, el FFA lleva a cabo diversas acciones, entre ellas:

- La publicación anual de **un folleto**¹⁹ en el que se indica, concretamente, el desglose por géneros de las solicitudes de financiación y de la financiación concedida en los ámbitos de la escritura, la dirección y la producción. Podemos observar que los proyectos financiados por el FFA y dirigidos por mujeres tienen generalmente un presupuesto más bajo, en Alemania, el presupuesto medio de una película dirigida por una mujer es de 3,8 millones de euros, lo que supone una media de dos millones menos que el presupuesto de sus homólogos masculinos.
- La creación de una página en el **sitio web del FFA** dedicada a las medidas ya aplicadas para mejorar la igualdad de género y la diversidad en el sector audiovisual.²⁰ Incluye artículos, estadísticas y también los diferentes eventos en los que participa la FFA.
- La participación en los **Foros de Diálogo contra el Sexismo**, una iniciativa ministerial en cooperación con EAF Berlín. Los objetivos eran, por un lado, promover el intercambio de conocimientos y buenas prácticas para prevenir el sexismo y, por otro, fomentar las recomendaciones de acciones en los ámbitos de la cultura, los medios de comunicación y el espacio público.
- La participación del FFA en **grupos de trabajo** a escala nacional (con los fondos cinematográficos regionales alemanes) y europea (grupo de trabajo de la EFAD sobre género e inclusión) para intercambiar información y beneficiarse de buenas prácticas en el ámbito del género y la diversidad. En particular, el FFA participó en el foro "**Cultura y**

¹⁸ https://www.ffa.de/aid=1365.html?newsdetail=20220208-937_frauen-auf-der-leinwand-jung-schlank-und-partnerin&highlight=frau

¹⁹ <https://www.ffa.de/ffa-overview-1.html>

²⁰ <https://www.ffa.de/fokus-gender-1.html>

medios de comunicación" y contribuyó a la formulación de recomendaciones de actuación. El Centro está estudiando actualmente la viabilidad de las medidas emanadas de sus grupos de trabajo.

En general, las políticas del FFA tienden a ser cada vez más transversales y toman en consideración cada vez más las cuestiones de diversidad.

AUSTRIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 35,4% (de media entre 2017 y 2021)

Medidas sostenibles que incluyen importantes incentivos financieros

El Instituto Austriaco de Cinematografía (AFI) está comprometido con una política transversal de integración de la **perspectiva de género**, es decir, el Instituto integra una perspectiva de género en todas sus decisiones y, en particular, en el proceso financiero a través del "**gender budgeting**". También implica tener en cuenta el género a la hora de formar un comité o desplegar un sistema de apoyo a la dirección o producción. Desde 2017, el nuevo comité de toma de decisiones del instituto ha declarado que quiere alcanzar la paridad en todos sus departamentos y secciones de financiación.

En 2018, la AFI encargó **un estudio** al Departamento de Sociología de la Universidad de Viena **entre 2012 y 2016** para conocer el panorama cinematográfico y sus escollos para mejorar la situación de las mujeres. A raíz de las conclusiones de este informe, el instituto austriaco puso en marcha el **Incentivo de Igualdad de Género**, una dotación para nuevos proyectos de **30.000€** condicionada **por un sistema de puntos vinculado a la presencia de mujeres en puestos clave**. En total, de 2017 a 2021, **92 proyectos** se beneficiaron de esta medida, lo que representa un total de 2,76 millones de euros en ayudas adicionales. Durante el mismo periodo, **45 proyectos liderados por mujeres** han recibido apoyo adicional en diferentes fases de producción, lo que representa un total de 941.000 euros en ayudas. Esta medida también va acompañada, en caso de éxito artístico y económico, de una **bonificación del 10 %** de la que se beneficiaron dos películas en 2019, cinco películas en 2020 y cuatro en 2021.

Para profundizar en el contenido de las obras, en otoño de 2021²¹ se publicó el segundo **informe sobre género** en el cine austriaco. Este informe examina las estadísticas de financiación, los datos de la industria y los datos cuantitativos de las pantallas. Así, **por el lado de la financiación**, "cuanto más dinero hay, menos mujeres hay". Las cifras mejoran, pero muy lentamente: todavía solo representan el 25% del presupuesto total de financiación. **En cuanto a la industria**, los departamentos más potentes (producción, dirección y guion) siguen

²¹ <https://filminstitut.at/institut/gender/gender-report>

estando dominados por hombres. **Sin embargo, en 9 de los 10 departamentos contemplados por el Incentivo de Igualdad de Género, el estudio cuantifica una notable evolución en el lugar de las mujeres:** hay el doble de mujeres productoras que en el momento del lanzamiento de la subvención, un 7,2% más de mujeres directoras y un 6% más de mujeres guionistas. Por último, las mujeres cineastas están más presentes al principio de sus carreras: El 35% de las primeras películas están dirigidas por mujeres, después la cifra desciende al 24% de películas de directoras. **La parte cualitativa del estudio** muestra que "las películas dirigidas por mujeres ofrecen una imagen más completa de la sociedad". Entre 2012 y 2019, las películas dirigidas por mujeres tienen un 57% de protagonistas femeninas, frente al 44% de películas dirigidas por hombres. Solo el 50% de las películas dirigidas por hombres superan el test de Bechdel, mientras que el 84% de las dirigidas por mujeres lo hacen. Por último, las películas dirigidas por mujeres muestran más diversidad en pantalla, mientras que ninguna de las dirigidas por hombres se califica de "inclusiva".

Por último, el AFI dice apoyar la igualdad de género en las organizaciones internacionales a través del **grupo de trabajo** EURIMAGES que preside y cuyos miembros han adoptado la Estrategia de Género para 2021-23.

Acciones específicas y a largo plazo

El AFI acompaña sus medidas financieras con diversas acciones destinadas a promover el lugar de la mujer en la industria cinematográfica. Estas iniciativas se renuevan y completan cada año, demostrando así el carácter proactivo de la labor de integración de la perspectiva de género a largo plazo del AFI. Entre ellas figuran:

- La organización del **concurso de guiones "Si ella puede verlo, puede serlo"**, protagonizado por personajes femeninos que van en contra de los estereotipos de género. Para las candidaturas, el comité de selección del AFI recibe informes que analizan el proyecto a través del prisma del género y la diversidad de género. El concurso atrae especialmente a mujeres guionistas: en 2020, el 75% de los solicitantes fueron mujeres. La sexta edición de este concurso tuvo lugar en el verano de 2022 y la séptima está prevista para 2023 o 2024.
- Apoyo a la **iniciativa ProPro** ("Producers Program for Women"), un **programa de tutoría de una semana** para mujeres productoras destinado a reforzar la posición de las mujeres en la industria cinematográfica. Celebrado cada dos o tres años, la cuarta edición está prevista para 2023.
- Una labor de visibilidad de la figura de las mujeres cineastas mediante **la publicación periódica en su sitio web de entrevistas a directoras**²² financiadas por el AFI.

En el transcurso de 2022 se fueron desarrollando nuevos incentivos:

²² <https://filminstitut.at/film/interviews>

- La mejora de las condiciones de trabajo de las personas con hijos mediante la promoción del "job splitting", es decir, el reparto de tareas entre varias personas para permitir una reducción individual del tiempo de trabajo. El AFI también trabaja en la creación de un sistema de guarderías.
- La creación de emparejamientos para las mujeres que acceden a su primer empleo como responsables de agrupación, independientemente de la misma. Se trataría de una forma de tutoría que permitiría a las mujeres en puestos de responsabilidad familiarizarse con un nuevo cargo.

Nuevas perspectivas para luchar contra la violencia de género

En julio de 2022, se añadió un **código ético**²³ a los contratos entre el AFI y los equipos de las películas que reciben apoyo financiero del Instituto. Este código define las normas que deben seguirse en materia de no discriminación, combate contra todas las formas de violencia y vela por estas cuestiones. Asimismo, se prevé impartir **formación** al inicio de un proyecto financiado por el Instituto.

Aplicación de un nuevo plan de acción basado en estadísticas de género

El AFI publica **estadísticas de género en su informe anual** de actividades. Las últimas publicaciones muestran un estancamiento de las solicitudes presentadas por mujeres: 38% en desarrollo de escenarios, 34% en desarrollo de proyectos y 28% en apoyo a proyectos. En 2020, el 44% de las mujeres reciben apoyo efectivo en el desarrollo de guiones (+8 puntos en comparación con 2019) y el 40% en el apoyo a proyectos (+13 puntos en comparación con 2019).

Desde 2021, con el fin de mejorar la cuota de mujeres cineastas, se ha implementado un **sistema de cuotas** en las **directrices del instituto**, con un **paso gradual a un presupuesto paritario para 2024**. Este sistema sigue el modelo sueco y, por tanto, tiene en cuenta los tres departamentos clave (**guion, dirección y producción**). Se trata de cuotas híbridas, **obligatorias, pero flexibles**: si no se alcanza el objetivo en 6 meses, no hay sanciones: el departamento simplemente tiene que informar de ello al consejo, que decidirá caso por caso. La decisión de financiación se basa en primer lugar en la evaluación del proyecto en cuanto a su contenido cualitativo (artístico y comercial). En la segunda fase de selección, la Comisión tiene en cuenta la igualdad de género de los equipos propuestos "gender budgeting". Una vez seleccionado un proyecto, la Comisión vela por que los fondos se distribuyan de la manera más equitativa posible entre las mujeres y los hombres del equipo durante un periodo de observación pertinente. Para 2024, debe alcanzarse la igualdad de género, con una proporción de género del 50% de todos los fondos asignados, con un margen de fluctuación aceptable del 5%.

²³ <https://filminstitut.at/code-of-ethics>

Según nuestro contacto, **este plan de acción ya está empezando a dar sus frutos**: desde su puesta en marcha, se han alcanzado los primeros objetivos del instituto. En el departamento de desarrollo de guiones, el 47% del presupuesto se ha asignado a proyectos dirigidos por mujeres; en desarrollo de proyectos, los dirigidos por mujeres representan el 40% del presupuesto; y en producción, el 38% del presupuesto asignado se ha destinado a mujeres en el cine.

BULGARIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 18,1% (de media entre 2017 y 2021)

No existen medidas ni estadísticas

Este año todavía, y de acuerdo con la ley relativa a la industria cinematográfica búlgara, el Centro Nacional de Cine de Bulgaria (CNC) nos comunicó que **no recopilaba datos relativos al género**. El centro no nos informó de ninguna medida puesta en marcha para promover la igualdad de oportunidades.

Este año, nuestro contacto en el CNC búlgaro nos informó de la existencia de una página web²⁴ coordinada por la ciudad de Sofía, en colaboración con el Instituto de Cultura y el Ministerio de Asuntos Exteriores búlgaro. **Este sitio web presenta el lugar que ocupan las mujeres en el cine búlgaro** y da a conocer a una treintena de directoras. Se ofrecen algunas estadísticas: Nos enteramos de que entre 2005 y 2017, las directoras representaron el 17,90% de las solicitudes de subvención al CNC búlgaro. Durante este mismo periodo, el 16,5% de las películas cofinanciadas por el Centro fueron realizadas por mujeres. En 2016 y 2017, el importe de la financiación concedida a proyectos dirigidos por hombres fue proporcionalmente superior a la financiación concedida a proyectos dirigidos por mujeres. Sin embargo, este sitio web no está vinculado al CNC búlgaro y no existe ningún enlace entre ambos.

BÉLGICA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 27,6% (de media entre 2017 y 2021).

En Valonia, medidas para lograr la paridad en la financiación de proyectos...

En 2020, vimos que el *Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie* (CCA) se había propuesto el reto de trabajar para que más mujeres presentaran proyectos. Para ello:

- Desde 2016, el **CCA da preferencia -a igualdad de calidad de la candidatura- a las películas realizadas por mujeres**. Por primera vez en 2020, el CCA consiguió apoyar

²⁴ <https://jeni-bg-kino.com/en/>

en igual número las candidaturas de guion (37% de candidatas) y también las de dirección (35% de candidatas): los porcentajes de selección de candidaturas fueron del 21% para directores masculinos y del 39% para directoras. **El centro también informa de un claro aumento en el número de solicitudes presentadas por mujeres en el ámbito de los largometrajes** (+10 puntos desde 2019 para guion y dirección), lo que demuestra la eficacia de las medidas adoptadas en el pasado;

- Desde 2019, el centro ha garantizado **la paridad del Comité de Selección de Películas**;
- En 2022, todas **las acciones del CCA y su impacto** (neutro, positivo o negativo) se analizan desde una perspectiva de género. Estos datos son recogidos por una unidad específica. Sin embargo, solo la unidad en cuestión tiene acceso a estos datos, por lo que nuestro contacto no pudo compartírselos con nosotros.

Fomentar la paridad en lugar de imponerla

El CCA participa en una iniciativa para fomentar el equilibrio de género entre los guionistas de cine belgas: en 2020, durante el BRIFF (Festival Internacional de Cine de Bruselas), **la iniciativa PiTCH** puso en contacto a guionistas de cine con socios potenciales para su proyecto de largometraje de ficción (productores, difusores, vendedores, distribuidores, etc.) durante una **sesión de pitching**. Durante este acto, se prestó especial atención al respeto de **la paridad y la diversidad de los candidatos** sin imponer cuotas. El CCA también participó en la segunda edición en 2021 y en la tercera en **2022**. Este año, los ganadores se repartieron a partes iguales: se premió a dos autores y dos autoras.

Cuantificar y calificar la discriminación para sensibilizar

El CCA trata de sensibilizar tanto al público en general como a los profesionales del sector a través de acciones que adoptan diferentes formas:

- **La publicación de estudios realizados por universidades²⁵**: en 2020 y luego en 2022, el Centro financió dos estudios universitarios que analizaban las películas seleccionadas por el Magritte du cinéma de 2018 a 2020. Los resultados, dirigidos por Sarah Sepulchre, establecen varias constataciones: **la paridad se alcanza entre los personajes** representados en la pantalla, **pero está lejos de lograrse por parte de los equipos creativos** de las películas (dos tercios de las películas estudiadas fueron guionizadas y dirigidas por hombres). Además, **los personajes son poco heterogéneos**: sólo los secundarios tienen perfiles plurales, mientras que los protagonistas son mayoritariamente blancos, sin discapacidad y heterosexuales.

²⁵ Encuentre aquí los estudios del CCA sobre la diversidad: <https://audiovisuel.cfwb.be/ressources/publications/etudes/>

- La **organización de conferencias sobre cuestiones de género**: en 2022 se organizaron dos conferencias sobre cuestiones relacionadas con el género, todas ellas disponibles en el sitio web del CCA²⁶.
- La puesta en marcha en 2021 de una **jornada de sensibilización sobre los estereotipos de género y la diversidad** en la escritura, dirección y lectura de guiones. A lo largo de la jornada se celebrarán talleres y sesiones plenarias para guionistas y directores que hayan recibido financiación del centro. Nuestro contacto nos informa que varios de ellos son también miembros de la Comisión de Cine por lo que podrán poner en práctica sus conocimientos en la lectura de los proyectos de guiones presentados a la Comisión.
- La puesta en marcha, en otoño de 2022, de **cursos de formación para los equipos de rodaje sobre la lucha contra la violencia machista y sexual**.

Por último, según nuestro contacto, el reto para las políticas de igualdad de género en 2021 era conseguir **presupuestos y recursos dedicados a este fin**. Debido a las crisis sanitaria y económica de los últimos meses, en 2022 no se pudo liberar dicho nuevo presupuesto.

Medidas cada vez más inclusivas y ambiciosas

El centro belga quiere abordar la cuestión de género ampliándola a la diversidad mediante la aplicación de su **Plan de Diversidad²⁷, adoptado en 2021**. Este Plan prevé en particular:

- La introducción, a partir del segundo trimestre de 2022, de una **ficha de diversidad** en las solicitudes de ayuda al desarrollo y a la producción, cuyo objetivo es invitar "a los responsables de proyectos a reflexionar sobre la diversidad y la inclusión delante y detrás de cámaras, así como sobre los medios necesarios orientados a garantizar una audiencia más representativa de la sociedad";
- La organización de **una sesión de coaching para los ganadores**: todos los ganadores podrán obtener una sesión individual de sensibilización sobre la representación. Esta sesión, que no es obligatoria, tiene por objeto concienciar a quienes harán el cine del mañana.

Por último, en este marco de promoción de la diversidad, el CCA forma parte del proyecto **Nuevo Amanecer** junto con otros ocho fondos europeos.

²⁶ <https://audiovisuel.cfwb.be/actualite/news/replay-conference-representation-de-la-decolonisation-et-du-racisme-a-lecran/>

²⁷ <https://audiovisuel.cfwb.be/diversite/>

Nuevo Amanecer²⁸

Lanzada en mayo de 2022 en el Festival de Cannes, 9 fondos europeos han creado una iniciativa conjunta llamada **Nuevo Amanecer**, para promover **un panorama cinematográfico más inclusivo** que permita contar una mayor diversidad de perspectivas e historias.

Este **fondo paneuropeo** apoyará proyectos de largometrajes de ficción y documentales que ya hayan recibido financiación. Para su primer año de existencia, **el presupuesto del fondo es de 900.000 euros**. La ayuda financiera para los documentales seleccionados es de **100.000 euros**; para los proyectos de ficción seleccionados por el fondo, asciende a **200.000 euros**. A lo largo del año, los equipos de los proyectos seleccionados también se beneficiarán de los actos organizados por el fondo, **cuyo objetivo es promover la creación de redes internacionales**.

Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: **Bélgica** (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), **Finlandia** (Finnish Film Foundation), **Irlanda** (Screen Ireland), **Luxemburgo** (Film Fund Luxembourg), **Noruega** (Norwegian Film Institute), **Países Bajos** (Netherlands Film Fund), **Portugal** (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y **Suecia** (Swedish Film Institute).

En el lado flamenco, el Vlaams Audiovisueel Fonds desarrolla un plan de acción global y ambicioso para la inclusión

En 2020, el Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) anunció **la primera fase de su plan de acción sobre género e inclusión**. Desde entonces, un capítulo entero de su informe anual está dedicado a las cuestiones de género.²⁹ Se observa que en 2020 la tasa de selección de proyectos realizados por mujeres fue equivalente a la tasa de solicitudes en ficción (26%) y animación (24%), pero superior en documentales (39% de solicitantes para el 47% de los proyectos subvencionados).

Según la VAF, **los comités de selección y los jurados están equilibrados entre hombres y mujeres** y se presta especial atención a la diversidad cultural y étnica de sus miembros. Esta atención también **se refleja en la designación de tutores y responsables de talleres** en el ámbito del desarrollo de talentos, pero también en los paneles y ponentes de las clases magistrales y conferencias de la VAF.

²⁸ Encontrará toda la información en la web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>

²⁹ https://www.vaf.be/sites/vaf/files/jaarverslagen/jv_2020_onl_2.pdf

A principios de julio de 2022, la VAF lanzó un **plan de acción global para la inclusión** y comunicó sus objetivos y acciones en desarrollo. De hecho, algunas de las medidas que se mencionan a continuación se pondrán en marcha a partir de finales de 2022 o principios de 2023.

Seguimiento de la recopilación de datos con perspectiva de género en la medida de lo posible

Desde 2015, el fondo flamenco **recopila datos** sobre el género y la edad de todas las personas que participan en una solicitud de subvención. El fondo se compromete a transmitir estos datos a **institutos de investigación externos** para apoyar estudios sobre el cine flamenco. Por último, en 2023 la VAF desea iniciar (o subcontratar a una universidad) **un proyecto de investigación sobre las personas que ocupan puestos de poder** en el sector audiovisual, con el objetivo de estudiar los perfiles típicos de productores, programadores, distribuidores, responsables de compras, etc.

Aumento de concienciación sobre estas cuestiones

Para sensibilizar a la opinión pública sobre estas cuestiones, el fondo flamenco pone en marcha medidas dirigidas a los profesionales del cine y al público en general:

- **Una labor activa de concienciación dirigida a todos los actores con los que colabora:** durante los encuentros con profesionales, el fondo anima a los exhibidores, festivales y organizaciones cinematográficas a buscar activamente la diversidad en la oferta, en el público y en el funcionamiento interno;
- A finales de 2021, se coorganizó una **jornada de sensibilización contra todas las formas de violencia**. Este evento incluyó formación sobre el rodaje de escenas íntimas con un tutor que compartió sus consejos, así como sus recomendaciones sobre las buenas prácticas;
- La actualización del sitio web de VAF a mediados de 2022 con el fin de incluir **una página web dedicada a la inclusión**³⁰, que incluye un enlace a la Cámara de Género del Gobierno, donde se pueden denunciar los comportamientos vejatorios. Esta página se irá completando progresivamente con consejos, herramientas, información, estudios, etc. El fondo pondrá en marcha un plan de comunicación para que el contenido de la página se actualice y publique periódicamente;
- En 2023, el fondo participará en una campaña de visibilidad llevada a cabo por Mediarte para destacar los roles femeninos. Esta campaña presentará **retratos de mujeres** de la industria cinematográfica utilizando diferentes medios (texto, imagen, vídeo, audio) para destacar los perfiles de las cineastas, con la esperanza de crear una vocación entre las jóvenes.

³⁰ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie>

Desarrollo de políticas para incentivar a mujeres en el cine

En 2020, el fondo puso en marcha un programa de incentivos dirigido a mujeres en el cine. A raíz de los comentarios positivos recibidos sobre esta medida, el VAF tiene la intención de aumentar las acciones específicas a partir de 2023:

- En 2020, el VAF lanzó el **programa de subvención temporal "slatefunding"**. Se trataba de un apoyo puntual a un conjunto de proyectos durante un periodo de tiempo limitado. Cada lista de 3 proyectos debía contener al menos un proyecto en el que participara una guionista y/o directora; las listas de 4 o 5 proyectos debían contener al menos 2 proyectos. En la comunicación para el fondo se alentaba encarecidamente la participación de personas de distintos orígenes culturales. Según nuestro entrevistado, aún es demasiado pronto para medir el impacto del programa, pero de acuerdo con los comentarios de los productores, **su poder incentivador ha sido realmente efectivo**: muchos de ellos han empezado a trabajar con directoras gracias a esta medida.
- En octubre de 2022, el VAF introdujo un **Incentivo a la Inclusión**. A través de esta subvención, el VAF anima a los productores a trabajar más con talento femenino. Un productor que pueda demostrar tras finalizar un proyecto, basándose en criterios objetivos, que se han dado oportunidades a mujeres, podrá optar a una ayuda automática de la subvención de impulso para su siguiente proyecto³¹.
- En 2023, VAF **creará un programa de formación y capacitación para mujeres en el cine**. El programa constará de una serie de módulos en torno a temas como el liderazgo inclusivo, el espíritu empresarial, las habilidades de comunicación y la creación de redes. El objetivo será apoyar y acelerar las carreras de las mujeres del sector dándoles acceso a herramientas concretas.

Ampliación de las políticas de incentivos para permitir una mayor inclusión

El VAF pretende ampliar estos incentivos a **todas las personas sujetas a discriminación**, por lo que el fondo ya está aplicando una serie de medidas en este sentido:

- La participación en la introducción en 2022 de una convocatoria de proyectos para la **creación de miniserias de ficción**, donde el enfoque inclusivo sea un criterio de evaluación importante en la selección de proyectos;
- A partir de principios de 2022, los solicitantes de subvenciones para cine, medios de comunicación o videojuegos deberán añadir una sección de **"inclusión"** a su solicitud. Esta sección se tiene muy en cuenta en la selección de proyectos. Los creadores de los videojuegos que resulten seleccionados **recibirán entonces orientación personal de expertos** durante la puesta en marcha de su proceso de inclusión;
- Desde mayo de 2022, la VAF forma parte del **fondo transnacional Nuevo Amanecer**, que se centra explícitamente en la inclusión³²;

³¹ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie/impulspremie-voor-gender>

³² Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film

- Por último, el VAF desea promover la inclusión de personas con perfiles más diversos en el sector cinematográfico. El fondo está trabajando en la creación de una **base de datos** que sería una especie de **directorio inclusivo** donde los profesionales del sector audiovisual puedan rellenar voluntariamente sus perfiles y dar a conocer sus intereses.

CHIPRE

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 25% (de media entre 2017 y 2021)

¿Cuáles han sido los primeros pasos hacia la adopción de nuevas medidas?

El Viceministro de Cultura chipriota respondió a nuestras solicitudes por primera vez desde que se inició este estudio. Nuestro contacto nos ha informado que el Ministerio está **trabajando activamente en diferentes formas de promover la igualdad de género** en el cine chipriota para ponerse a la altura de las grandes campañas de financiación europeas que llevan varios años aplicando medidas. Se presta especial atención al **comité de selección** adscrito al Ministerio: este comité está compuesto por 5 mujeres y 4 hombres. Es el único comité público facultado para seleccionar los proyectos cinematográficos que recibirán ayuda financiera.

Los festivales chipriotas son conscientes de la paridad y el equilibrio de género

Aunque el Ministerio no ha adoptado ninguna medida ni declaración de intenciones, nuestro contacto nos informa de que la mayoría de los festivales financiados por el Estado **se esfuerzan permanentemente por garantizar una cierta paridad y diversidad** en sus equipos internos, pero también en los equipos de las películas seleccionadas.

- En el festival Cyprus Film Days, más del 50% de los trabajadores son mujeres, y también están presentes en puestos estratégicos. Cada año, la mitad de las películas a concurso están dirigidas por mujeres o abordan cuestiones de género. En la sección de cine infantil, cada año se respeta la paridad entre directores y directoras. El evento profesional **Dot.on.the.Map** selecciona proyectos para el foro de coproducción, prestando atención a la paridad (en los equipos de producción y dirección, pero también en los temas abordados).
- Festival Internacional de Documentales de Lemesos: el 50% de las películas programadas están dirigidas por mujeres, transexuales, personas con discapacidad o tratan cuestiones de género.

El seguimiento de las estadísticas de género, concluye con resultados alentadores

Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en la web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>.

El Ministerio ha puesto en marcha **un cuestionario sobre largometrajes y documentales financiados** para recoger datos sobre diversidad, igualdad de género e inclusión en las producciones chipriotas. Estos datos ayudan al Viceministerio de Cultura de Chipre a conocer en profundidad la distribución por sexos de las posiciones de poder, así como las necesidades específicas de la industria cinematográfica chipriota para permitir una mayor inclusión. Las estadísticas se publican en el informe anual de actividades del centro. Según nuestro contacto, las cifras correspondientes a los años 2021-2022 son muy alentadoras: **el porcentaje de mujeres directoras, productoras y guionistas se sitúa en torno al 50%**.

CROACIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 22,7% (de media entre 2017 y 2021)

Croacia prepara el terreno para futuras actuaciones

El Centro Audiovisual Croata (HAVC) nos ha comunicado que tiene previsto incluir la igualdad de género en el Programa Nacional que define las prioridades del Centro para los próximos cuatro años. Se trata de un documento político elaborado al más alto nivel, con informes anuales de progreso y novedades positivas en materia de igualdad de género en el sector audiovisual croata. Este programa se encuentra en las últimas fases de aprobación y debería entrar en vigor en 2023. Además, el centro nos dice que participa activamente en los debates a nivel europeo, que también deberían inspirarle para definir su propia línea de actuación futura.

Además, el HAVC ha creado un **grupo de trabajo** extraoficial para abordar las preocupaciones sobre el maltrato de género. Se espera que este grupo, compuesto principalmente por mujeres activas en el sector cinematográfico croata, amplíe pronto su composición para reflejar un mayor equilibrio de género. Se espera que haga recomendaciones concretas, incluida la creación de un único punto de contacto anónimo para denunciar conductas abusivas, así como la prestación de asesoramiento y la organización de talleres para todos los organismos profesionales. No obstante, transcurrido un año desde su formación, el grupo aún no ha formulado ninguna propuesta, pero ha empezado a establecer asociaciones con las ONG correspondientes y con la Academia de Arte Dramático.

El Centro croata también ha encargado un **estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres** que servirá de base para cualquier acción o estadística futura.

El HAVC también presta atención **al equilibrio de género en la selección de los miembros de su consejo y de sus asesores artísticos**: cuando se alcanza la paridad, el centro percibe una mejor dinámica en la toma de decisiones y una mayor diversidad de puntos de vista. De un total de catorce asesores, seis son mujeres. Nuestro contacto nos informa de que la principal dificultad para contratar asesoras artísticas es la prohibición legal de solicitar ayuda

económica para una película mientras ocupan el cargo, debido a posibles conflictos de intereses. Como muchas personas que trabajan en el cine tienen un proyecto cinematográfico concreto y quieren solicitar una subvención, es difícil encontrar profesionales disponibles que acepten esta tarea. Este problema afecta a todos los trabajadores, sin embargo, como el sector cinematográfico croata es estadísticamente más masculino, al centro le resulta mucho más difícil encontrar asesoras artísticas disponibles. **El equipo directivo del centro es paritario** desde la contratación de una mujer como subdirectora general del HAVC en 2022.

Aplicación de las primeras políticas de apoyo

Este año, el Centro ha podido aplicar sus primeras medidas de incentivo en materia de género. Ahora, en las solicitudes de apoyo financiero a un proyecto se incluye el coste de los servicios de guardería para los miembros de los equipos.

Además, el HAVC también financió el Festival de Cine de Ponta Lopud, que se centró en torno a la figura de la mujer que trabaja en el cine y, en particular, en las "mujeres camarógrafas" de Croacia y del sudeste de Europa. Se organizaron para ellas talleres teóricos y prácticos con uno de los directores de fotografía más famosos del mundo.

DINAMARCA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 29,3% (de media entre 2017 y 2019)

El Instituto Danés de Cine (DFI) pretende alcanzar la paridad de género sin recurrir a la imposición de cuotas a través del apoyo del mayor número posible de socios de la industria cinematográfica.

Uso de la integración de la perspectiva de género como plan de acción

Desde diciembre de 2016. El DFI puso en marcha un plan de acción cuyo objetivo era, en definitiva, que el 50% de los hombres y el 50% de las mujeres solicitaran subvenciones. Para ello, el instituto decidió poner en marcha:

- Políticas de integración de la **perspectiva de género**, lo que significa la integración de la perspectiva de género en todas las decisiones tomadas por el instituto, así como una priorización en la financiación de proyectos que pongan en tela de juicio los estereotipos de género;
- Organización periódica de un **foro de diálogo** que reúna a las principales profesionales femeninas de la organización danesa, durante el cual se debatan nuevas iniciativas (por ejemplo: análisis cualitativos, programas de tutoría, gráficos...);
- Un **seguimiento estadístico** para elaborar y publicar periódicamente datos sobre género.

Mayor sensibilización a todos los niveles

El DFI aplica también una política de **sensibilización de sus empleados y de los miembros de los comités implicados en la distribución de ayudas y financiación** a través de formación y talleres. Como parte de esta labor de concienciación, el Instituto publicó en 2018 **un informe para guionistas** en el que se les daban consejos sobre cómo combatir los estereotipos de género en los guiones.

Desde 2020, con el fin de sensibilizar y animar a los profesionales del cine, el DFI ha creado un nuevo documento que deben rellenar todos los productores que soliciten ayudas. Ahora los productores deben facilitar:

- **La proporción de hombres y mujeres** en los equipos técnico, creativo y de casting;
- **La distribución salarial** de los equipos y el porcentaje de la brecha salarial;
- **El número de diálogos** para cada miembro del reparto, en relación con el género.

En 2022, el DFI participó en un evento para prevenir y combatir la violencia de género y la violencia sexual en el sector audiovisual³³. Este evento, denominado "una línea en la arena", reunió a 13 organizaciones del cine, la televisión y las artes escénicas. Juntos elaboraron una lista de directrices para los profesionales del sector, incluidas recomendaciones para las víctimas. Los participantes también animaron a los profesionales del sector a imprimir estas recomendaciones y colocarlas en los distintos lugares de trabajo (en los plató de rodaje, entre bastidores, en las zonas de maquillaje de los actores, etc.).

Analizando en detalle las estadísticas de género

El DFI aspira a lograr la paridad en las solicitudes de financiación. De hecho, el DFI vigila de cerca las **estadísticas de género** mediante la publicación de un estudio anual sobre el aspecto de género en el cine danés³⁴ y la actualización de la rúbrica de género en el documento "Datos y cifras"³⁵ que presenta el balance anual del Centro. Las conclusiones de este año son las siguientes:

- En 2021, el **58% de los papeles principales** en largometrajes fueron ocupados por mujeres, la tasa más alta jamás registrada por el Centro (43% en 2020);
- El Centro ha recibido **más solicitudes de mujeres directoras** que nunca;
- La evolución de la proporción de mujeres directoras en los comités de adjudicación del DFI:
 - El Film Commissioner Scheme se centra en el cine de autor. Por primera vez en 2021, **el 50% de los proyectos apoyados bajo este esquema fueron dirigidos por mujeres** (en comparación con el 46% en 2020) y el 59% de los proyectos tienen una mujer productora (en comparación con el 50% en 2020),

³³ <https://www.danskteater.org/strategi-initiativer/contentitem-30>

³⁴ <https://www.dfi.dk/omdfi/publikationer/koen-i-dansk-film-2012-2021>

³⁵ https://www.dfi.dk/files/docs/2022-07/Facts%20and%20Figures%202022_DanishFilmInstitute.pdf

- El Plan de Mercado se centra en películas populares con un amplio atractivo para el público. Los proyectos con directoras representaron solo el 14% de los proyectos seleccionados en 2020. En 2021, observamos un aumento real: representaron el **30% de los proyectos subvencionados**;
- La única pega de este año es que en el programa *New Danish Screen*, que financia el desarrollo y la producción de largometrajes experimentales, se ha producido un fuerte descenso en el número de candidatas en todas las secciones: en 2021, el porcentaje de directoras apoyadas fue del 33% (frente al 63% en 2020) y en la sección de escritura, el 0% de los proyectos apoyados fueron de una guionista, ya que no hubo ninguna candidata en esta sección (frente al 56% en 2020).

Futuras líneas de actuación

Por último, el Instituto Danés informa de que desarrolla constantemente nuevas iniciativas para mejorar la igualdad de género y participar activamente en la lucha contra el acoso sexual en la cultura y el cine. El objetivo del DFI es ser un verdadero representante de la sociedad danesa en términos de **género** y **diversidad**. Su principal reto para los próximos años es aumentar el número de solicitudes de financiación procedentes de mujeres.

ESLOVAQUIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 23,6% (de media entre 2017 y 2021)

No cuenta con medidas ni publica estadísticas

El Instituto de Cine Eslovaco (SFI) no cuenta con políticas específicas para la igualdad de género y no publica datos desglosados por género. Nuestro contacto explica que esto se debe a que el Instituto de Cine Eslovaco no es un organismo de financiación: sirve exclusivamente para promover el cine y los cineastas eslovacos.

¿Primeros pasos hacia la aplicación de medidas?

No obstante, el Instituto insiste en que trabaja constantemente en la **promoción de proyectos de mujeres** y en la cooperación con las iniciativas de la Promoción del Cine Europeo (European Film Promotion, EFP). En sus conversaciones con festivales de cine y organizadores de eventos cinematográficos, les pide que presten atención al equilibrio de género.

El Instituto tiene previsto poner en marcha su primera medida concreta para destacar a las mujeres en el cine. En su catálogo anual de películas eslovacas estrenadas en los cines, se especifica si se trata de una "primera película" o de una "segunda película". En un esfuerzo por dar más visibilidad a las mujeres cineastas, el **instituto tiene previsto indicar "película de una directora"** cuando haya sido dirigida por una mujer.

Por último, nuestro contacto nos cuenta que ha participado en el estudio cualitativo del Observatorio Europeo del Audiovisual. Estas estadísticas no son publicadas por el instituto, pero nos fueron comunicadas: de las películas eslovacas estrenadas en 2021, **los largometrajes de directoras** son 9 y representan el **60% de las películas estrenadas** ese año, sin embargo, estas películas solo representan el 21% del presupuesto total de las películas producidas en 2021.

ESLOVENIA

Porcentaje de películas de mujeres directoras: 6,7% (de media entre 2017 y 2021)

Creciente concienciación

El Centro de Cine Esloveno (SFC) introdujo una dimensión de género en su política en 2018 al encargar un **estudio sobre la presencia de directoras entre 1995-2017**. El estudio se presentó por primera vez en el acto titulado "Mujeres en el cine: Una cuestión de género" en el marco del vigésimo festival de cine documental celebrado en 2018 en Liubliana.

Además, el SFC ha **introducido más paridad** en la composición de sus comités de selección (al menos una mujer de cada tres miembros) y está **concienciando sobre el sesgo inconsciente**. Con este fin, también **se han mejorado los formularios** de solicitud con la exigencia de especificar el sexo de las personas que ocupan puestos clave en el equipo y el reparto de la película.

Con esta lógica, el SFC organizó a finales de 2021, junto con el Gremio de Directores Eslovenos y el Festival Internacional de Cine de Liubliana, **un evento sobre el lugar de la mujer en la industria cinematográfica**. Los objetivos del evento "**Women on the Go**"³⁶ eran sensibilizar sobre la cuestión de la igualdad de género, presentar los últimos avances en el apoyo del SFC a las películas de mujeres y promover los proyectos cinematográficos de mujeres en ciernes.

Estadísticas rigurosamente supervisadas

Cada año, el SFC evalúa las solicitudes y los proyectos apoyados dentro de sus programas en función del género en los **ámbitos de la dirección, la producción y el guión**. Los resultados de la evaluación se incluyen en el informe anual del SFC.³⁷ Desde 2017, el porcentaje de directoras en largometrajes ha aumentado del 12,7% en 2017 al 16% en 2020. Cada vez son más las directoras que solicitan su primer largometraje: en el marco del Programa de Apoyo al **Primer Largometraje**, en los últimos cuatro años se han seleccionado 4 largometrajes de directoras, lo que representa el **58 % de los primeros largometrajes seleccionados**. En

³⁶ <https://www.film-center.si/en/news/8118/women-on-the-go/>

³⁷ https://www.film-center.si/media/uploads/froala_editor/files/SFC%20katalog%202018_F&F_AEsQhHj.pdf

cuanto a las segundas o más películas, solo 8 directoras se presentaron al programa de apoyo durante el mismo periodo, lo que representa únicamente el 10% de los proyectos presentados. Asimismo, solamente se seleccionaron dos largometrajes dirigidos por mujeres, lo que representa únicamente **el 8% de los proyectos apoyados** por el Centro. De hecho, el aumento de las ayudas a las directoras noveles es un dato alentador para el futuro, pues indica la aparición de una nueva generación de directoras, pero también puede indicar la dificultad de las directoras para establecerse a largo plazo tras su primera película.

A pesar del amplio predominio masculino en los campos de la producción y la escritura de guiones, nuestro contacto en el SFC nos dice que las productoras y guionistas tienen mejores índices de éxito en la selección de programas y concursos que sus homólogos masculinos.

Objetivos ambiciosos para el futuro

De acuerdo con la estrategia del SFC para el periodo 2020-2024, el Centro estudiará posibles medidas e incentivos para establecer la igualdad de acceso a la cinematografía para todos:

- El objetivo del Centro durante este periodo es **lograr un mayor porcentaje de proyectos de mujeres cineastas** en el ámbito de las primeras películas, los cortometrajes, los largometrajes, el desarrollo de guiones y el desarrollo de proyectos. Este objetivo está necesariamente vinculado a la proporción de proyectos presentados por mujeres que pueden verse favorecidos por un entorno de producción estimulante para ellas;
- Uno de los primeros pasos hacia la igualdad de condiciones creativas es el establecimiento de un **apoyo especial para los cineastas que sean padres o vayan a serlo**. El centro esloveno se esforzará por incluir iniciativas que faciliten las condiciones de trabajo de los cineastas con hijos pequeños e incluirlos en los costes de los proyectos subvencionados.

Según el SFC, los retos son:

- **Sensibilizar** a los cineastas y al público sobre la igualdad de género;
- **Apoyar proyectos de mujeres** cineastas;
- Promover acciones para **prevenir la violencia de género y los estereotipos sexistas**.

ESPAÑA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 18,3% (de media entre 2017 y 2019)

Objetivos y directrices a largo plazo

Desde 2007, el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) ha reafirmado

periódicamente sus objetivos en materia de igualdad de género y ha puesto en marcha medidas concretas para alcanzarlos:

- La **Ley del Cine**, en su artículo 19 de 2007, obliga al ICAA a establecer medidas para promover la igualdad de género en las producciones audiovisuales originales. El artículo 25 y **todos sus puntos** estipulan que **las comisiones que conceden las ayudas deben tener en cuenta la paridad**: así, la presencia de mujeres en el equipo técnico y de dirección permite otorgar **puntos adicionales**. Además, la segunda disposición de la Ley del Cine establece la **paridad en las comisiones de selección y financiación del ICAA**.
- Desde 2011, el ICAA ha puesto en marcha un sistema de certificación con la **etiqueta "específicamente recomendado para la promoción de la igualdad de género"**, así como una base de datos en la que se indican las subvenciones concedidas a diferentes proyectos, en función del género de la persona que dirige.
- Asimismo, en mayo de 2022, en la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas Iberoamericanas (CAACI), el ICAA **reafirmó sus objetivos de igualdad de género mediante la firma de una declaración de intenciones** en la que el instituto se compromete, junto con el resto de estados miembros, a "trabajar conjuntamente para desarrollar e implementar objetivos y acciones a favor de la igualdad de género en favor de las mujeres y de las personas [discriminadas] por su orientación sexual o identidad de género".
- Por último, actualmente se está preparando el borrador de **una nueva legislación española sobre cine**. Según nuestras fuentes, el género se abordará **de forma transversal** en todo su contenido. El proyecto de ley incluirá la igualdad de género como uno de sus objetivos, con beneficios para los proyectos dirigidos por mujeres, como cuotas presupuestarias, puntos extra en los programas de financiación y puntos extra en las "cuotas de proyección"³⁸. El ICAA también fomenta el uso de estadísticas para cuantificar y controlar las diferencias y disparidades de género en el sector.

Esta voluntad de situar la igualdad de género en el centro de la producción cinematográfica española actual se manifiesta de forma muy concreta en el **apoyo financiero** concedido a los proyectos de directoras.

Cuotas que están dando sus frutos

En 2020, España introdujo **cuotas de financiación para películas dirigidas por mujeres**. Estas cuotas difieren según el tipo de financiación concedida por el ICAA:

- Las "**ayudas generales**" se conceden a películas seleccionadas en función de "criterios objetivos" como la viabilidad económica y financiera del proyecto, su carácter

³⁸Las "cuotas de exhibición" implican que el 20% de las películas proyectadas en los cines de España deben ser europeas o iberoamericanas. Este proyecto propone que las películas europeas o iberoamericanas realizadas solo por mujeres cuenten el doble para la cuota, lo que significaría que se animaría a los programadores a seleccionar más.

innovador o el impacto socioeconómico de las inversiones realizadas en España. La parte del presupuesto anual reservada a los proyectos realizados por mujeres debía representar al menos el 20% del presupuesto total de las ayudas generales en 2020. Esta cifra ha aumentado al **25% en 2021** y al **35% del presupuesto total en 2022**.

- Las "**subvenciones selectivas**" apoyan a las productoras independientes en proyectos con un valor cinematográfico, cultural o social particular; en documentales; en películas experimentales o en proyectos de cineastas recién llegados a la industria. La cuota del presupuesto mínimo asignado a proyectos de directoras para largometrajes con ayudas selectivas y cortometrajes seleccionados ascendió al **35% del presupuesto total de financiación en 2021** y aumentó al **40% del presupuesto total en 2022**.

Las cuotas para 2023 seguirán siendo las mismas que en 2022, es decir, al menos el 35% del presupuesto total de las subvenciones generales y el 40% de las subvenciones selectivas deberán asignarse a proyectos dirigidos por mujeres. Según nuestro contacto, esta política ya está demostrando su eficacia: en **2021, el 38% de los proyectos** seleccionados para el programa de **ayudas generales** estaban dirigidos exclusivamente por mujeres, y esta cifra se eleva al **49% en el caso de las ayudas selectivas**.

Incentivos para promover a las mujeres en el sector

La financiación es una de las palancas clave de actuación del cine español. Las cuotas forman parte de esta estrategia, pero es más global e incluye también otros incentivos:

- **Incentivo fiscal:** desde 2020 la cuantía de la deducción fiscal, que era de un máximo del 50% del coste total de producción de una película, puede incrementarse hasta el **75%** para las producciones que solo incluyan mujeres directoras. Estos proyectos están calificados por la normativa nacional como "proyectos difíciles".
- **Apoyo financiero a los festivales que tengan en cuenta el lugar de las mujeres:** por primera vez en 2021, el ICAA tiene en cuenta la participación de las mujeres en la organización y la presencia de mujeres en el origen de los proyectos seleccionados. Además, la ayuda a la distribución otorga puntos extra a la distribución de películas realizadas por mujeres.
- **Un nuevo programa de subvenciones:** este programa, introducido en 2022 por el ICAA, incluye criterios de género en la evaluación de las solicitudes. Otorga puntos extra por una representación equilibrada de mujeres y hombres en el equipo del proyecto.
- **Mejora del seguimiento:** la supervisión y el seguimiento se llevan a cabo durante el proyecto y ayuda a su ejecución;
- **Las obras de mujeres se incluyen en el Plan de Recuperación español:** desde 2022, las obras de mujeres se incluyen en el Plan de Recuperación español, cuyo objetivo es reducir las desigualdades de género. Por lo tanto, las películas realizadas

por mujeres también cuentan con el apoyo del Fondo Europeo para la Recuperación (PRTR).

- **Subvenciones adicionales destinadas a un programa de tutoría:** en 2022, el ICAA aumentó su subvención a CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) para financiar actividades que incluyen sus informes anuales sobre la situación de las mujeres en el sector audiovisual. Estas subvenciones ascienden actualmente a 100.000 euros. Además de este apoyo financiero, el ICAA también contribuye al programa de tutoría de CIMA.

Comunicar el lugar de la mujer en la industria

Este año, el ICAA ha puesto un gran énfasis en destacar a las mujeres que trabajan en la industria. En concreto, el ICAA ha lanzado la campaña "Ellas hacen el cine español" dentro del programa "Esto es cine español".³⁹ Se trata de un spot dedicado a las películas realizadas por mujeres que pretende destacar el papel clave de las cineastas en los últimos años.

El ICAA también ha creado **un apartado dedicado a la "sostenibilidad e igualdad"** en su web.⁴⁰ Esta página incluye noticias del cine español y del Instituto sobre cuestiones de género y sostenibilidad.

Por último, la **Filmoteca Española** ha intensificado sus esfuerzos para aumentar la presencia de películas de directoras. Se ha comprometido a aumentar la proporción de películas de directoras en un 1% para 2020. En 2021, el 18% de la programación de la Filmoteca eran películas de directoras, lo que supone un incremento del 3,5%.

Seguimiento del impacto de las medidas y estadísticas

En cuanto a las estadísticas, en 2020, el 44% de las **ayudas selectivas** se concedieron a mujeres directoras y el 49% en 2021. También observamos que el 39% de los 41 proyectos subvencionados en 2020 tenían exclusivamente guionistas mujeres. En 2021, las cifras son del 42,5% de 47 proyectos. En cuanto a las **ayudas generales** a la producción, se observa un aumento constante del número de mujeres cineastas beneficiarias en los últimos cuatro años, pasando del 8% en 2017 al 34% en 2020 y al 38% en 2021. Lo mismo ocurre con las guionistas: del 16% de autoras en 2017 al 38% en 2021, con un pico en 2018 del 46% de guiones escritos por mujeres.

Los próximos retos de la ICAA en materia de igualdad de género pasan ahora por **mantener las políticas actuales y elaborar informes de datos aún más exhaustivos** para hacer un seguimiento más exhaustivo de estas acciones. En 2022, se ha establecido una instrucción para el **seguimiento estadístico de las medidas:** a finales de 2023, el Instituto deberá disponer de un método preciso de seguimiento del impacto cuantitativo de las medidas

³⁹ <http://www.culturaydeporte.gob.es/actualidad/2021/03/210330-campana-cine.htmls>

⁴⁰ <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/sobre-el-icaa/espacio-sostenibilidad-igualdad.html>

aplicadas. Por último, **las cuestiones de interseccionalidad y diversidad** también son importantes para el ICAA, el cual afirma que desea dedicarles más atención en el futuro.

Dada la ambición de las medidas adoptadas por el ICAA, esperamos las nuevas cifras para ver si sus políticas empiezan a dar fruto.

ESTONIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 22,8% (de media entre 2017 y 2021)

Sin medidas ni estadísticas

El Instituto de Cine de Estonia (EFI) **no cuenta con medidas específicas** para la igualdad de género y **no difunde ningún dato desglosado sobre género**, aunque internamente existen algunas estadísticas. La única información que tenemos, gracias al documento *Fact & Figures*⁴¹ 2022, es que de las 27 películas de ficción estrenadas entre 2020 y 2021, solo tres fueron dirigidas o codirigidas por mujeres.

Sin embargo, la EFI nos dice que **vigila escrupulosamente la paridad de las comisiones** que asignan fondos institucionales y que tiene más empleadas que empleados. Nuestro contacto también nos dijo que el EFI, la Escuela Báltica de Cine y Medios de Comunicación y el Festival Noches Negras de Tallin -tres pilares del sector audiovisual estonio- están dirigidos por mujeres.

Por último, este año el EFI nos informa de que **los equipos de rodaje han puesto en marcha diversas acciones para luchar contra el acoso**, con, por ejemplo, la posibilidad de presentar una denuncia por acoso de forma rápida y segura. Sin embargo, esta medida fue iniciada por los equipos de rodaje, el instituto no tiene ningún control sobre ella y hasta la fecha no ha recibido ninguna información sobre posibles casos de acoso en los platós de rodaje.

FINLANDIA

Porcentaje de películas de directoras: 31,2% (de media entre 2017 y 2021)

Políticas eficaces...

Hemos visto en años anteriores que la Fundación Cinematográfica de Finlandia (FFF) tiene un **fuerte compromiso** con la igualdad de género. La fundación finlandesa ha puesto en marcha dos programas que comprenden **capacitación, guías, estadísticas** y una mejora en la **comunicación** en torno a temas de inclusión.

⁴¹ <https://www.nkc.gov.lv/lv/media/14461/download>

Cabe destacar la publicación, en junio de 2020, de un **estudio sobre empleo y discriminación en la industria cinematográfica** que muestra que muchas mujeres siguen sufriendo discriminación de género en su lugar de trabajo y encuentran especialmente difícil conseguir empleo en los departamentos técnicos.

Basándose en los resultados del estudio, se creó un **grupo de trabajo** con sindicatos y organizaciones de la industria cinematográfica finlandesa, con el fin de elaborar un plan de acción para hacer frente a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Debido a las consecuencias de la crisis sanitaria, este grupo aún no ha podido reunirse para iniciar este trabajo, pero se espera que comience a reunirse a finales de 2022.

Por último, en un esfuerzo de sensibilización para combatir la violencia machista y sexual, la FFF publicó en verano de 2021 unas directrices para el rodaje de escenas íntimas, en las que se fomenta la contratación de un **coordinador de intimidad**.⁴²

...anualmente controladas por estadísticas precisas

En sus cifras anuales⁴³, la FFF **dedica un apartado a la igualdad de género en la financiación de proyectos**. Muestra que en 2021, el 44% de los largometrajes financiados por la FFF fueron dirigidos por mujeres⁴⁴. Se trata de una progresión que se ha producido a lo largo de los años: en 2011, solo el 24% de las ayudas a la producción se concedían a películas de directoras. Nuestro contacto destaca que en **los departamentos en los que la proporción de solicitudes de proyectos de mujeres y hombres se acerca al 50%, se alcanza la paridad en las ayudas de financiación** concedidas por el Instituto. Un ejemplo muy claro es el departamento de solicitudes de guiones: en 2010, el 30% de las solicitudes presentadas por mujeres, representaron el 30% de los proyectos subvencionados. En 2021, el 41,8% de mujeres presentaron solicitudes y representaron el 50,6% de los proyectos financiados por la FFF.

Medidas cada vez más inclusivas

La FFF está satisfecho con sus políticas actuales, que arrojan muy buenos resultados, y tiene intención de mantener sus acciones. Nuestro contacto también nos dice que lo más probable es que cualquier nueva política se centre en la **inclusión y la diversidad** a mayor escala. De hecho, la FFF está pasando de la paridad a una estrategia más global que aborde las necesidades de todos los grupos escasamente representados en la industria cinematográfica. Esto incluye la recopilación de datos detallados sobre la presencia detrás y delante de la cámara, **la colaboración con organizaciones y programas** de apoyo a los inmigrantes y las

⁴² <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2021/09/Laheisyyskoreografin-kanssa-tyoskentely-ENGL.pdf>

⁴³ <https://www.ses.fi/en/yearly-statistics/>

⁴⁴ https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2022/06/SES_Elokuvavuosi_FactsFigures_2021.pdf

personas con discapacidad en la industria, así como la **publicación de una serie de artículos sobre diversidad**⁴⁵.

Con esta idea en mente, la FFF también participa en el proyecto "**Nuevo Amanecer**", lanzado en mayo de 2022. *Nuevo Amanecer* es un fondo internacional de producción cinematográfica que reúne a nueve fondos cinematográficos europeos⁴⁶ deseosos de promover un panorama cinematográfico más inclusivo y permitir así que exista realmente pluralidad en la narrativa.

FRANCIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 24,9% (de media entre 2017 y 2021)

El Centro Nacional del Cine y la Imagen Animada (CNC) anunció un refuerzo de su compromiso con la paridad en 2019 y durante la segunda **Assises pour la parité, l'égalité et la diversité, coorganizada con el Collectif 50/50**⁴⁷. Desde entonces, el Centro ha puesto en marcha una serie de medidas y políticas destinadas a promover el lugar de la mujer en la industria cinematográfica, emprendiendo acciones proactivas que van desde la introducción de un plus de paridad hasta el condicionamiento de las ayudas y el cumplimiento de los compromisos de lucha y prevención contra la violencia machista y sexual.

A raíz de estos firmes compromisos con la paridad y la igualdad de género, el CNC recibió en 2021 la certificación AFNOR⁴⁸ con la doble etiqueta de Diversidad e Igualdad. Esta distinción es la marca del compromiso efectivo y voluntario del Centro para promover la diversidad y la igualdad profesional mediante la prevención de la discriminación.

Un compromiso interno en favor de la paridad y el condicionamiento de las ayudas de festivales

El CNC está comprometido con la igualdad a diferentes niveles:

- Internamente, el CNC está comprometido con la **paridad en la presidencia y composición de todas sus comisiones**. A finales de 2020, el 51% de las 52 comisiones de financiación del CNC estaban formadas por mujeres;

⁴⁵ <https://www.ses.fi/en/category/diversity-in-the-film-industry/>

⁴⁶ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en la web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>

⁴⁷

https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-renforce-son-engagement-pour-la-parite-legalite-et-la-diversite-dans-le-cinema-et-l-audiovisuel-francais_1083680

⁴⁸ *Afnor Certification* es una empresa que ofrece, mediante auditoría o evaluación, signos de confianza tanto en el ámbito voluntario como en el reglamentario. ([source](#))

- En cuanto a **los organismos responsables de la toma de decisiones en provincias:** en el marco de los acuerdos firmados a nivel regional, la CNC incluye sistemáticamente un apartado dedicado a la igualdad de género. Las negociaciones para los acuerdos 2020-2022 incluyen la paridad en los comités que seleccionan las películas subvencionadas por las regiones y se pide una atención especial para las mujeres delante y detrás de la cámara;
- **En cuanto a los jurados de festivales y escuelas:** desde 2019, el apoyo del CNC está condicionado al respeto de la paridad de género. Además, los festivales también están obligados a cumplir un determinado número de compromisos recogidos en la **iniciativa del Colectivo 50/50**.⁴⁹

La aplicación de la "bonificación de paridad"

En 2019, el CNC introdujo una gratificación de paridad como parte de sus subvenciones automáticas. Desarrollada en colaboración con el Colectivo 50/50, esta bonificación se concede a los equipos de rodaje artístico que tienen en sus principales puestos de dirección un número paritario de mujeres y de hombres. El objetivo es fomentar el empleo de mujeres en puestos clave de la producción cinematográfica mediante la concesión de una bonificación del **15% a las películas que cumplan los requisitos**.

En 2019, 1/4 de las películas apoyadas por el CNC se beneficiaron de esta gratificación, en 2020 y 2021, 1/3 de las películas financiadas obtuvieron la subvención paritaria, lo que demuestra el carácter especialmente incentivador de esta medida.

Aumentar la sensibilización mediante la promoción del patrimonio

Cada año, **en el marco de los programas de educación sobre la imagen**, 2045 salas de cine acogen al 15% de los alumnos que estudian en Francia. El conjunto del catálogo de programas escolares (escuela, colegio, instituto y aprendices en el cine) incluye 300 películas. En el curso **2018-2019**, 15 películas, es decir, menos del 5% de las películas presentadas, fueron dirigidas por mujeres. En 2021, el CNC estableció como meta la presencia de 50 películas dirigidas por mujeres en todos los catálogos para 2024. El CNC ha empezado a aumentar la proporción de películas de directoras y, de hecho, en el curso 2022-2023 se han incorporado a todos los catálogos 40 películas dirigidas por mujeres, lo que representa el **13%** del total de películas presentadas. Nuestro contacto nos informa de la disposición del CNC para continuar destacando las películas de realizadoras en los programas escolares.

Un estatuto intergubernamental para luchar contra los estereotipos

Según nuestros contactos, la lucha contra los estereotipos es ahora el próximo proyecto del

⁴⁹ <https://collectif5050.com/la-charte-pour-la-parite-et-la-diversite-dans-les-festivals-de-cinema-daudiovisuel-et-dimage-animee/>

CNC. A iniciativa del Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Diversidad e Igualdad de Oportunidades y del Ministerio de Cultura, el CNC ha participado en la creación y difusión del documento **"10 compromisos de las industrias culturales y creativas a favor de la igualdad"**. Presentado en 2021 durante el *Generation Equality Forum*, cuyo objetivo es **luchar contra las representaciones sexistas** y participar en la **prevención de la violencia machista y sexual** en las industrias culturales y creativas. La iniciativa está abierta a todo tipo de organizaciones: públicas, privadas o sin ánimo de lucro, que ejerzan su actividad en las industrias culturales. Está estructurado en torno a cinco objetivos y diez compromisos, entre los que se incluye el trabajo de recopilación de datos de género sobre las mujeres en la industria cinematográfica. Se han identificado un centenar de empresas y redes internacionales para su participación en este evento y, además, el Ministerio de Asuntos Europeos y Exteriores ha elaborado una lista de 36 países donde las industrias culturales y creativas son un área prioritaria, destinatarios también del proyecto en cuestión. En el marco de la presente, la CNC ha anunciado la aplicación de la **cláusula de seguro que cubre el riesgo de "acoso" en los rodajes**.

Una lucha activa contra la violencia de género y la violencia sexual

El CNC está llevando a cabo una serie de acciones para luchar contra la violencia de género y la violencia sexual (VSG) en la industria cinematográfica:

- En 2020, el CNC se sumó a la creación por parte del Ministerio de Cultura de **una línea de atención psicológica y jurídica** para los profesionales de la cultura que sean víctimas de violencia, acoso o violencia sexual y de género. Esta unidad de escucha, gestionada por *Audiens*, se completa con una consulta médica específica en el Centro de Salud Bergère;
- Para cada solicitud de ayuda financiera a el CNC, el solicitante debe rellenar un formulario en el que detalla las medidas que ha puesto en marcha para cumplir con sus obligaciones legales, previstas por el Código Laboral, en materia de **prevención y lucha contra el acoso sexual**;
- En enero de 2021, el CNC condicionó sus ayudas al cumplimiento de **obligaciones específicas** (que deben respetar las empresas (de producción, distribución, venta, etc.) que soliciten la ayuda) en materia **de prevención y detección del acoso sexual**, entre las que se incluyen la implantación de un sistema de información en el lugar de trabajo, la designación de un referente en materia de acoso para las estructuras de más de 250 trabajadores y la puesta a disposición de una unidad de alerta y escucha. Estas ayudas también están sujetas a la aprobación del responsable jurídico de la empresa, que deberá seguir **un curso de formación específico** y obtener una certificación. Su objetivo es apoyar a los actores del sector en la prevención de comportamientos inadecuados en todas las etapas de la producción y distribución de obras (en exteriores, en los estudios, durante la promoción...). La formación es impartida en el CNC por la **AVFT** (Asociación Europea contra la Violencia hacia las Mujeres en el

Trabajo), organización fundada en 1985 y especializada en la lucha contra la discriminación de género y la violencia contra las mujeres en el trabajo. Hasta la fecha, 2700 profesionales han obtenido un certificado que acredita que han completado esta formación. Esta medida se anunció en 2019 durante *Les Assises* de Collectif 50/50.

- A partir del 1 de enero de 2023, la realización de esta formación será una condición para obtener subvenciones del CNC para los **operadores de cine**. Desde mayo de 2022, 314 profesionales ya han seguido esta formación y 512 ya están inscritos;
- El CNC ha animado a *Maif et Areas* a introducir una **cláusula de seguro** en todos los contratos de seguro de rodaje que **cubra el riesgo de "acoso"**. Esta cláusula, vigente desde el 1 de julio de 2021, es gratuita y se aplica a todos los nuevos contratos de seguro de rodaje, así como a todos los contratos existentes entre los equipos de rodaje y una de sus aseguradoras. Se trata de una acción emblemática en la lucha contra la violencia sexual y de género que **cubre los gastos de suspensión del rodaje tras una denuncia por acoso, agresión o violencia de género** durante 5 días y hasta un importe máximo de 500.000 euros. El objetivo es que las víctimas puedan hablar y denunciar la violencia sin miedo a que la producción pierda tiempo y dinero.

Aumentan las estadísticas para calificar y cuantificar la evolución de la industria

El Departamento de Estudios, Estadísticas y Prospectiva del CNC sigue desarrollando indicadores de género en la mayoría de sus publicaciones. Estudios, resúmenes e informes recogen indicadores de género según diferentes enfoques (empleo, producción, públicos, consumo). Destacamos en particular la publicación desde finales de 2021 de los siguientes estudios:

- La revisión del CNC 2021, que incluye un apartado dedicado a las cuestiones de igualdad de género⁵⁰
- Paridad: Acciones y revisión del CNC 2021⁵¹
- El empleo de la mujer en el cine de ficción en 2020⁵²
- El empleo de la mujer en las empresas de producción de ficción audiovisual en 2020⁵³
- Películas de iniciativa francesa dirigidas por mujeres en 2021⁵⁴
- Obras audiovisuales apoyadas entre 2016 y 2020 dirigidas y escritas por mujeres⁵⁵

⁵⁰

<https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Bilan+2021+du+CNC.pdf/3edd721d-9548-c999-805d-de553e4a3e2c?t=165298724159>

⁵¹ https://e-communaut.es/cnft.fr/sites/default/files/statut_fichier/parite_actions_et_bilan_2021_du_cnc.pdf

⁵²

https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-publie-deux-etudes-sur-lemploi-des-femmes-dans-le-cinema-et-laudiovisuel_1641617

⁵³ Ibid

⁵⁴

https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n-23--les-oeuvres-audiovisuelles-aidees-entre-2016-et-2020--realisees-et-ecrites-par-des-femmes_1709791

⁵⁵

https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n22--les-films-dinitiative-francaise-realises-par-des-femmes-en-2021_1709782

A propósito del estudio del CNC "Obras audiovisuales subvencionadas entre 2016 y 2020 dirigidas y escritas por mujeres".

Este estudio es el primero de este tipo publicado por el CNC. Se trata de un análisis de las personas que trabajan en la dirección y escritura de obras audiovisuales financiadas por el CNC entre 2016 y 2020.

En este periodo (2016-2020), el estudio del CNC destaca los siguientes puntos clave:

- Las mujeres representan el **36% de los guionistas y directores de programas que recibieron ayudas del CNC**. Representan el 34% de los apoyados en animación, el 35% en ficción y el 37% en documental;
- El volumen de horas de producción exclusivamente femenina es mayor en documentales (25% del total de horas producidas) que en ficción (12%) o animación (8%);
- La ficción y la animación cuentan con equipos **mayoritariamente mixtos** en cuanto a la escritura: El 50% de las horas de contenido de ficción son coescritas por mujeres y hombres, porcentaje que se eleva al 80% en la animación;
- El coste medio por hora de las obras audiovisuales es sistemáticamente inferior cuando están dirigidas por mujeres;
- Las obras audiovisuales realizadas por mujeres **tienen menos contribuciones extranjeras**. De hecho, menos mujeres que hombres realizan coproducciones internacionales de alto presupuesto.

GRECIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres : 17,6% (de media entre 2017 y 2021)

El Centro de Cine Griego da sus primeros pasos

En 2020, el Centro de Cine Griego (GFC) nos dijo que no tomaba ninguna medida ni publicaba ningún dato relativo al género en la industria cinematográfica. Todo cambió en 2021, cuando el GFC puso en marcha diferentes medidas y comenzó a investigar y **analizar estadísticas** relacionadas con el género de quienes solicitaban financiación al instituto.

Dos programas para apoyar a las mujeres en el cine

Como se informó el año pasado, el GFC introdujo dos programas en 2021 con disposiciones específicas destinadas a una política de equilibrio de género:

- El Programa de Apoyo a la Búsqueda de Localizaciones, en vigor desde abril de 2021, según el cual la presencia de mujeres en los principales departamentos se considera escrupulosamente entre los criterios de evaluación de los proyectos.
- Desde mayo de 2021, el GFC ayuda a los proyectos de cortometrajes ya financiados con una subvención adicional de 3.000 euros cuando al menos ocho de los siguientes puestos estén ocupados por mujeres: director, ayudante de dirección, guionista, productor, jefe de producción, director de fotografía, ayudante de cámara, técnico de iluminación, diseño de producción, diseño de vestuario, grabación de sonido, diseño de sonido, música, montaje y corrección de color.

Además, desde junio de 2021, el GFC hace un seguimiento del género de los directores en todos sus programas, con el objetivo de **fomentar los proyectos con mayoría de directoras y con la esperanza de lograr unas condiciones de financiación más equilibradas** entre hombres y mujeres.

Primeras estadísticas a tener en cuenta

Este año, nuestro contacto nos ha hecho llegar las primeras estadísticas tras la adopción de estas políticas: entre mayo de 2021 y mayo de 2022, el 37,30% de las solicitudes de ayudas para guiones fueron realizadas por mujeres, representan el 37,10% de las solicitudes para dirección y el 40% de las solicitudes para producción. Estas cifras son los primeros datos de género realizados por el Instituto y, por supuesto, será necesario seguir su evolución a lo largo de los años.

HUNGRÍA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 24,4% (de media entre 2017 y 2021)

Existen medidas internas, pero no se han adoptado políticas

El Instituto Nacional de Cine de Hungría (NFI) no elabora estadísticas ni tiene un plan de acción en materia de género.

Sin embargo, **el reglamento interno del instituto** prohíbe la discriminación y el acoso y anima a sus socios a plantear cuestiones de violencia tanto de género como sexista. En 2020, el instituto puso en marcha un **sistema de alarma** junto con la creación de **un comité de ética** al servicio de sus empleados, clientes y socios. Este sistema permite "informar de cualquier preocupación, pedir consejo o denunciar vulneraciones" de forma confidencial. Por cada alerta, el comité de ética pone en marcha una investigación independiente. Este sistema no es específico para la violencia machista y sexual, pero puede reportarse por este medio fácilmente.

En 2021, nuestro contacto nos dijo que el departamento de formación del NFI se esfuerza -especialmente en sus subvenciones de financiación- en promocionar a las mujeres en la industria. El NFI también se cerciora de que los miembros de sus paneles y ponentes estén representados de forma equilibrada en las conferencias.

IRLANDA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 19,6% (de media entre 2017 y 2021)

Un plan de acción e iniciativas específicas para el talento femenino

En 2015, *Screen Ireland* adoptó **un plan de seis puntos** para animar a más mujeres a solicitar financiación:

- Recopilar, publicar y realizar un seguimiento de los datos sobre desigualdad de género;
- Sensibilizar a las productoras y a las organizaciones representativas del sector sobre la desigualdad de género, colaborar con ellas en iniciativas de formación que pongan de manifiesto los prejuicios inconscientes en la toma de decisiones creativas;
- Formar a quienes ocupan puestos creativos en cuestiones de diversidad e igualdad;
- Continuar las iniciativas de formación y tutoría a través de *Screen Training Ireland*;
- Apoyar las iniciativas de las escuelas y de la enseñanza superior para promover la igualdad en la cultura irlandesa;
- Trabajar con socios de financiación de proyectos para promover la igualdad de género y la diversidad en los contenidos cinematográficos financiados con fondos públicos.

En 2021, para profundizar y dar una nueva dimensión a este plan de acción, nuestro interlocutor de *Screen Ireland* compartió con nosotros varias iniciativas de financiación adoptadas por su institución para fomentar y apoyar más candidaturas femeninas y talento femenino:

- **POV⁵⁶, un programa de financiación y formación** exclusivo para el talento femenino;
- **Aumento de la financiación** de la producción de largometrajes femeninos;⁵⁷
- Concentración en el desarrollo de largometrajes iniciados por mujeres;
- **Promoción e intercambio** centrados en el talento femenino;
- Nombramiento por el Consejo de Administración de *Screen Ireland* de un nuevo Subcomité de Igualdad de Género y Diversidad que consultará con organismos externos para establecer políticas y directrices permanentes para el proceso de

⁵⁶ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf

⁵⁷

<https://www.screenireland.ie/gender-and-diversity/ifb-gender-statistics/enhanced-production-funding-for-female-talent-other-funding-schemes/>

solicitud y los acuerdos de financiación. El subcomité también será responsable de su aplicación y cumplimiento.

Además, en 2022, con el fin de promover una mayor diversidad y perspectiva de género en la industria, Screen Ireland se suma a la iniciativa paneuropea *Nuevo Amanecer*⁵⁸.

Nuevas medidas contra la violencia de género en el sector

Una de las principales novedades de 2022 es la introducción de dos cursos gratuitos de formación en línea para profesionales del sector, dentro del programa gubernamental "Safe To Create"⁵⁹. Los temas de estas formaciones son :

- **La lucha contra la intimidación y el acoso** en los sectores artístico y creativo,⁶⁰
- **La lucha contra los prejuicios inconscientes.**⁶¹

Seguimiento anual de las estadísticas

Screen Ireland también publica estadísticas anuales sobre las solicitudes de financiación, que incluyen desgloses por género.⁶²

Of the grant applications **for projects in development** for the year 2021, 18% of the applicants are women and 19% of the applicants are women. In the scripted sector, the figures increase from 38% of applicants to 41% of applicants and in the production sector, 43% of applicants are women and 54% of applicants are women.

En cuanto a los **proyectos de producción**, las directoras representan el 34% de los subvencionados por el fondo este año (+5 puntos en comparación con la proporción de candidatas), las guionistas el 48% (+7 puntos) y las productoras el 51% (-4 puntos).

En cuanto a la evolución de las cifras, Screen Ireland también ha publicado un informe titulado "*Gender Breakdown - Projects Produced 2015/6 and 2019*" en el que se destacan las evoluciones de los proyectos producidos en 2015/2016 y 2019. Se puede observar que entre 2015 y 2019, la proporción de mujeres directoras ha aumentado del 10% al 38% en los proyectos producidos. La proporción de mujeres guionistas ha aumentado del 27% al 43% y con respecto a las mujeres productoras, del 63% al 69%.

⁵⁸Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en el sitio web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>.

⁵⁹ www.safetocreate.ie

⁶⁰ <https://www.screenireland.ie/courses/tackling-bullying-and-harassment-in-the-arts-and-creative-sectors>.

⁶¹ <https://www.screenireland.ie/courses/addressing-unconscious-bias-basic-awareness-for-the-arts-and-creative-sectors>

⁶² <https://www.screenireland.ie/industry-insights/screenireland-data> (sección Estadísticas de género)

ISLANDIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 35,8% (de media entre 2017 y 2021)

Se está trabajando internamente para lograr la paridad de género...

El Centro Islandés de Cinematografía (IFC) hace hincapié en las cuestiones de género en sus sistemas de solicitud, así como en sus directrices de evaluación interna:

- Al solicitar ayudas, se pide a los solicitantes, entre otras cosas, que **indiquen los nombres y el sexo de todas las personas que ocupan puestos creativos**. Si su proyecto es subvencionado, **para recibir el pago final** deben enviar al Centro la lista real del desglose por género del equipo creativo, con el fin de minimizar la deshonestidad en el proceso de solicitud. Esto permite a los profesionales del cine tener una idea más clara de la distribución por género de los trabajadores y poder hacer frente a los desequilibrios con mayor rapidez;
- Como parte de los procedimientos internos, los consultores del IFC tienen instrucciones de tener en cuenta los criterios **establecidos en el test de Bechdel-Wallace**⁶³ a la hora de leer y evaluar las propuestas de guiones, y de comprobar si el contenido creativo de las solicitudes favorece personajes femeninos multidimensionales;
- El IFC realiza un seguimiento anual de las estadísticas de género en las solicitudes de subvención y los proyectos subvencionados (en escritura, dirección y producción) y publica en su sitio web⁶⁴ el índice de éxito por género.

... en particular a través de una nueva política cinematográfica para el periodo 2020-2030

Esta nueva política⁶⁵ del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura define las orientaciones de la acción del IFC hasta 2030. Sobre los temas de la paridad y la inclusión, podemos señalar:

- Se aumentará el presupuesto del IFC para que el fondo apoye más proyectos en fase de guión, así como una mayor diversidad de proyectos. El fondo tratará de **apoyar estos proyectos de forma paritaria**;
- Se trabajará para **valorar el papel de la mujer en el cine**, especialmente a través de la educación, fomentando su incorporación a este sector;
- Se elaborará un sitio web de información, o tablero de mandos, que proporcione **estadísticas e indicadores clave** de rendimiento para el sector. Por ejemplo, las estadísticas sobre el volumen de negocios, los ingresos y los beneficios de las

⁶³ Para que una película supere la prueba de Bechdel-Wallace, tiene que presentar al menos dos personajes femeninos con nombre, que hablen entre sí, sobre algo que no sean hombres. <https://bechdeltest.com/>

⁶⁴ <http://www.icelandicfilmcentre.is/facts-and-figures/gender-equality/>

⁶⁵ <http://www.icelandicfilmcentre.is/media/skjol/200826-Film-Policy-Iceland-English-version.pdf>

exportaciones deberían desglosarse por género y publicarse y actualizarse periódicamente.

En el futuro, las líneas de actuación serán la promoción de modelos de conducta y la introducción de incentivos.

Como ocurre en muchos sectores, el IFC recibe menos solicitudes de mujeres y busca formas de alentarlas a que presenten más. Parte del problema es que las cineastas islandesas carecen de visibilidad. En 2021, el IFC creó por primera vez una **financiación para fomentar la cultura** cinematográfica, y está trabajando para destacar el trabajo de las directoras.

El IFC también ha propuesto al Ministerio una legislación que permitiría **aumentar la subvención en un 20%** si al menos uno de los puestos clave (guion, dirección, producción) lo ocupa una mujer. Esta propuesta se está debatiendo en el Ministerio, pero aún no ha sido aprobada.

ITALIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 14,3% (de media entre 2017 y 2021)

Una ley para favorecer a las mujeres en el cine...

Desde 2016 se ha aprobado en Italia una nueva ley en el sector cinematográfico. Su objetivo es reformar todo el sistema de ayudas financieras concedidas en el sector audiovisual. Sus decretos incluyen medidas a favor de las producciones realizadas por mujeres (cine, televisión, web) mediante, entre otras cosas, un **sistema de puntos** que valora los proyectos cuyo **equipo creativo** está formado mayoritariamente por mujeres, y más aún si cuenta con la presencia de una directora. **Desde 2021, este sistema de puntos se ha ampliado** y ya no se centra únicamente en la composición de los equipos creativos, sino que también valora los **equipos técnicos** compuestos mayoritariamente por mujeres.

A pesar de que desde el inicio de esta medida el Ministerio de Cultura italiano ha observado **un aumento de las solicitudes destinadas a apoyar películas con directoras** en comparación con el sistema anterior, sigue siendo muy escaso el aumento del número de películas dirigidas por mujeres, el cual se sitúa por debajo del 15%.

... seguido de estadísticas sin mejoras

El Ministerio de Cultura italiano elabora un **informe sobre el impacto de la ley de 2016**⁶⁶, actualizado anualmente. En este informe se hace un seguimiento del género de los administradores, así como de los representantes de las empresas que se benefician de sus programas de apoyo. En 2021, nuestro contacto indicó que seguía existiendo un desequilibrio

⁶⁶ <http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/VI/2021/valutazione-impatto-legge-220-2016-anno-2019.pdf>

de género y que se acentuaba a medida que nos acercábamos al mercado (sobre todo en el sector de la distribución). Este año también se nos señaló que las estadísticas establecidas siguen siendo estrictamente binarias: no hay cifras oficiales de personas no binarias que ocupen puestos clave en el sector cinematográfico.

Aumentar la concienciación sobre cuestiones de género

Durante el año 2021 se llevaron a cabo diversas acciones para aumentar la concienciación sobre cuestiones de género:

- A principios de 2021, el Ministerio organizó una convocatoria de **proyectos en torno a la violencia contra las mujeres**. Esta convocatoria de proyectos es la única en la que se ha alcanzado la paridad entre directores y directoras.
- En septiembre de 2021, con motivo de la *Mostra de Venecia*, el Ministerio participó en la **organización del tercer seminario sobre igualdad e inclusión en la industria cinematográfica**. El acto pretendía sensibilizar y poner de relieve las cuestiones de género en la cultura. Se presentaron estadísticas y un vídeo de la campaña de sensibilización "CharactHer" del Collectif 50/50.
- Por último, en noviembre de 2021, el Ministerio de Cultura italiano creó un **Observatorio para la Igualdad de Género**⁶⁷ cuyo objetivo es sensibilizar sobre las cuestiones de género en el conjunto de las industrias culturales, enumerando las buenas prácticas que deben seguirse e impulsando la formación especializada.

LETONIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 32,5% (de media entre 2017 y 2021)

Sin medidas ni políticas

Nuestro contacto en el Centro Nacional de Cine de Letonia (NFCL) nos informa que **este año tampoco se ha adoptado ninguna medida relacionada con la igualdad de género**. Sin embargo, señala que:

- La cuestión de género es, en cierto modo, "menor" en las pequeñas industrias porque la competencia entre profesionales es relativamente baja;
- De las trece películas de ficción letonas **estrenadas en las salas** entre 2020 y 2021, solo 4 fueron dirigidas o codirigidas por mujeres;⁶⁸
- El Centro observa una progresión en el apoyo concedido a películas de mujeres directoras: entre los cuatro proyectos de ficción **apoyados** en 2021, tres estaban dirigidos por mujeres;
- El Centro está dirigido por una mujer, Dita Rietuma;

⁶⁷ <https://www.beniculturali.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>

⁶⁸ <https://www.nkc.gov.lv/en/media/14461/download>

- Desde 2022, el 100% de los empleados del NFCL son mujeres.

Algunas estadísticas sobre género en el cine letón (datos de 2021)

El NFCL analizó el **porcentaje de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en largometrajes de ficción y animación** estrenados en los últimos seis años. El porcentaje de profesionales masculinos es mayor en general, no obstante, las cifras son casi equitativas en la **producción**, lo que significa que las productoras también se rodean de más hombres.

Hasta la fecha, el Centro no tiene previsto actualizar estos estudios ni elaborar nuevas cifras.

LITUANIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 18,6% (de media entre 2017 y 2021)

Este año, el Centro de Cine de Lituania no respondió a nuestras solicitudes, de ahí que algunos datos falten: este párrafo es un resumen de las respuestas del Centro de años anteriores, así como de la información encontrada en su sitio web este año.

Un esfuerzo integral para combatir el acoso sexual

En 2019, el Centro Cinematográfico Lituano (LFC) llevó a cabo **un proyecto para la prevención del acoso sexual en la industria cinematográfica**. Este proyecto adoptó la forma de una encuesta y un taller tras los cuales se remitieron recomendaciones de actuación al *Lithuanian Film Center*. Además, con la ayuda de especialistas, se están llevando a cabo sesiones de formación para identificar el acoso sexual y los posibles métodos de intervención para establecer un entorno creativo y laboral seguro.

En todos los acuerdos de financiación gubernamental firmados por el LFC, se ha añadido una **nueva cláusula** por la cual se compromete al director del proyecto cinematográfico. En el sitio web del LFC también se ha creado una sección titulada "Un entorno seguro sin acoso sexual". Su objetivo es sistematizar la información sobre el acoso sexual y su prevención para el personal de la industria. Esta sección ofrece a las víctimas información sobre dónde buscar ayuda, ejemplos de buenas prácticas y anima a las empresas cinematográficas a asumir su responsabilidad al respecto. Desde nuestro último contacto en el 2020, el LFC ha recibido varias solicitudes para continuar con sus talleres y ampliar su programa de formación. Al parecer, esta capacitación fomenta los debates sobre este tema en Lituania. En consecuencia, se han organizado nuevos talleres en 2021.

Proyectos para continuar su labor

En 2021, el Centro Cinematográfico Lituano se convirtió en socio de la **Asociación Europea**

de Mujeres del Sector Audiovisual (EWA)⁶⁹, por lo que el LFC apoya la presencia de profesionales lituanas de dicha red, así como las iniciativas organizadas por la EWA en Lituania. Esta asociación favorecerá el desarrollo de acciones destinadas a reforzar la presencia de las mujeres en la industria cinematográfica lituana, en particular a través de mesas redondas, programas de tutoría...

Además, el LFC anunció en 2021 que cooperará en un proyecto internacional para analizar los valores sociales (género, diversidad) y democráticos en las plataformas digitales de cine y televisión, con Suecia, Noruega, España y Francia.

Por último, según nuestro contacto, los principales retos del LFC son la brecha salarial de género y garantizar un entorno seguro e igualitario para todas en cualquier productora cinematográfica de Lituania.

LUXEMBURGO

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 17,3 % (de media entre 2017 y 2021)

Establecimiento de una política reguladora

El Fondo Fílmico de Luxemburgo (FFL) anima a los productores a presentar más proyectos escritos y/o dirigidos por mujeres. En consecuencia, desde enero de 2020, el Comité de Selección del FFL ha implementado lo que se denomina como "cuotas blandas": ante una situación de competencia directa entre dos proyectos de igual calidad, **"un proyecto presentado por una directora tiene prioridad sobre el de un director"**.

Además, la normativa luxemburguesa limita el número de proyectos que un productor o compañía de producción puede presentar por año natural. El FFL está estudiando la posibilidad de permitir la presentación de un mayor número de proyectos cuando estén dirigidos por mujeres.

Dado que Luxemburgo es un país **conocido por sus coproducciones**, el principal objetivo del FFL es aumentar el número de coproducciones realizadas por mujeres que soliciten ayudas del FFL. Por lo tanto, este objetivo debe formar parte de un **esfuerzo transfronterizo** en el que participen los diferentes países coproductores.

Fondos de apoyo transfronterizos

En 2020, supimos que el Fondo Fílmico de Luxemburgo (FFL), junto con Screen Ireland, había creado **un fondo para hacer frente a las disparidades en la distribución de géneros** dentro

⁶⁹ <https://www.ewawomen.com/>

de las industrias cinematográficas luxemburguesa e irlandesa. El presupuesto total de este apoyo económico fue de 120.000 euros para el año piloto (2019). El FFL y Screen Ireland apoyaron tres proyectos de mujeres de los cinco presentados ese año. Nuestro interlocutor nos informa de que actualmente se está preparando una segunda convocatoria de proyectos.

Desde principios de 2021, el FFL es socio de la iniciativa *Nuevo Amanecer* junto con otros 8 fondos públicos⁷⁰ europeos. Esta iniciativa pretende abrir la industria cinematográfica a nuevas voces y perspectivas más diversas.

El FFL también busca promover la diversidad a nivel nacional: su canal local RTL Luxemburgo trabaja actualmente en el lanzamiento de una convocatoria de proyectos para series (ficción/animación) en desarrollo que presten especial atención a la diversidad, la paridad y la inclusión.

Primeras estadísticas nacionales previstas para principios de 2023

La nueva **plataforma electrónica de presentación de proyectos de la FFL**, en funcionamiento desde mediados de 2020, permite recopilar ciertos tipos de datos sobre el género de los solicitantes en el momento de la presentación del proyecto (solicitante, realizador, etc.) Estos datos serán muy útiles para establecer estadísticas completas.

Desde 2021, el FFL colabora con una asociación nacional de mujeres productoras en un proyecto de estadísticas basadas en la perspectiva de género. Las cifras se están analizando y preparando, pero aún no se han publicado. A principios de 2023 está previsto **un acto de presentación del estudio** en el marco de un evento organizado por la *Filmbüro Saarland*.

MACEDONIA DEL NORTE

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 15,3% (de media entre 2017 y 2021)

Por primera vez desde la creación de nuestro estudio, la Agencia Cinematográfica de Macedonia del Norte, respondió a nuestras peticiones y compartió con nosotros las diferentes medidas implementadas por dicho organismo para promover la igualdad de género en el seno de la industria cinematográfica macedonia.

Firma de un estatuto y recopilación de estadísticas de género

La Agencia Cinematográfica de Macedonia del Norte firmó la **Carta intergubernamental de Compromiso por la Igualdad de Género** iniciada por Francia en el Foro de Igualdad de la

⁷⁰ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en el sitio web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>.

Generación 2021. El objetivo de este foro era establecer nuevos compromisos concretos para la igualdad de género en el sector audiovisual. En este marco, se comprometió a **recopilar estadísticas sobre el lugar de la mujer en la industria cinematográfica** en Macedonia del Norte durante el periodo 2021-2025, con el fin de cuantificar la evolución del lugar de la mujer en la industria cinematográfica.

Además de firmar esta declaración y elaborar estadísticas con perspectiva de género en los próximos años, por primera vez el documento de evaluación del Centro, Hechos y Cifras 2021⁷¹, incluye **una sección entera dedicada al género**. En particular, encontramos:

- Estadísticas precisas sobre la proporción de películas macedonias estrenadas entre 2015 y 2020 con la proporción de las que **fueron dirigidas, guionizadas o producidas por mujeres**. Obsérvese que solo una de las cinco películas estrenadas en 2020 y 2021 fue dirigida por una mujer;
- Estadísticas sobre **los empleados de la Agencia Cinematográfica de Macedonia del Norte**. Cabe señalar que la Junta Directiva de la Agencia está compuesta en su totalidad por hombres y que la Junta de Expertos que implementa medidas para promover la industria cinematográfica está compuesta por cuatro hombres y solo una mujer. Sin embargo, el 91% de los empleados de la Agencia Cinematográfica de Macedonia del Norte son mujeres.

Organización de mesas redondas y reuniones

La Agencia Cinematográfica de Macedonia del Norte había comenzado a trabajar en cuestiones de género incluso antes de la aprobación del estatuto en 2021:

- En 2016, la organización, junto con el Instituto de Cine Sueco, generó un evento llamado *SNOWE 3 - Women in Film - Creative Networking*. Este evento de 4 días tenía como objetivo crear **una red entre las mujeres del sector** y fomentar colaboraciones internacionales a través de reuniones, proyecciones de películas y mesas redondas en torno al lugar de la mujer en la industria audiovisual;
- En 2017, la organización del encuentro de la directiva del fondo europeo EURIMAGES, incluyó **una mesa redonda sobre la evolución del lugar de las mujeres directoras en la industria cinematográfica** macedonia en los últimos 15 años;
- En 2019, se financió la segunda edición del Beach Film Festival, que organizó una mesa redonda sobre el tema "Las mujeres son mujeres: **el arquetipo de los personajes femeninos en el cine europeo**", en colaboración con MEDIA - Europa Creativa.⁷²

Una primera campaña de visibilidad que se desarrollará en los próximos años

El Centro puso en marcha una **campaña de visibilidad** en sus redes sociales para promover el

⁷¹ <http://filmfund.gov.mk/wp-content/uploads/2022/03/FactsFigures-Web-2021.pdf>

⁷² Para saber más sobre MEDIA - Europa Creativa, puede encontrar una breve presentación en la página 5

trabajo de 8 cineastas macedonias especialmente emblemáticas e inspirar a las generaciones futuras. Cada semana, durante dos meses, se presentó a una cineasta a través de diversas publicaciones en las redes sociales de la Agencia, que incluían fotos, vídeos, trailers de películas en las que había trabajado y entrevistas. En 2022, el objetivo del Centro es continuar con esta labor de visibilidad del talento de las cineastas macedonias.

MALTA

No disponemos de cifras representativas del porcentaje de películas dirigidas por mujeres en Malta

Por primera vez desde el lanzamiento de nuestro estudio en 2016, la Comisión de Cine de Malta (MFC) respondió a nuestras peticiones. Nuestro contacto mostró no sólo su disposición para participar en nuestro estudio, sino también para hacer una contribución más significativa en los próximos años.

Un firme compromiso contra la discriminación laboral

Nuestro contacto nos informa que **está prohibida la discriminación basada en el género, la discapacidad, la orientación sexual, la clase social o el origen étnico** en el proceso de contratación de personal en la Comisión y en la selección de proyectos en el contexto de las solicitudes de subvención. Únicamente se tienen en cuenta la calidad y la experiencia de los equipos: el género no influye en ninguna decisión.

La elaboración de estadísticas de género...

La MFC presta especial atención al número de mujeres en la industria y, en particular, a la proporción de personas que solicitan subvenciones. Sin embargo, hasta la fecha, el instituto no tiene una idea exacta del porcentaje de mujeres en los distintos puestos de la cadena cinematográfica. Para superar esta falta de estadísticas, se pondrá en marcha **un nuevo sistema digital para cuantificar y controlar el número de mujeres** en todos los departamentos que reciben financiación y en todos los puestos de la industria cinematográfica.

... a partir del cual -quizás- se deriven políticas específicas

Una vez que el Instituto tenga una idea más clara de las cifras y las disparidades de género en la industria cinematográfica, se podrán tomar medidas para garantizar una mayor paridad en las diferentes secciones de financiación. De hecho, el nuevo plan de acción del Instituto, **Visión 2030**, que se aplicará a partir de 2023, podría incluir una **dimensión de género** si resulta necesario a la luz de las cifras obtenidas mediante el seguimiento estadístico.

Cabe señalar que la industria cinematográfica maltesa es aún joven y que, según nuestra entrevistada, el número de proyectos dirigidos por mujeres productoras, directoras y guionistas

es "bastante correcto". Esto explicaría, entre otras cosas, que hasta la fecha no se haya puesto en marcha ninguna política destinada a aumentar la paridad. El principal objetivo que guiará los próximos pasos y políticas de la MFC es atraer a jóvenes entusiastas, independientemente de su sexo. Por lo tanto, aún no está claro qué medidas se tomarán para promover la igualdad de género en el sector.

MONTENEGRO

No disponemos de cifras representativas del porcentaje de películas dirigidas por mujeres en Montenegro.

Voluntad de comprometerse con una mayor igualdad

La importancia de la igualdad de género está reconocida en el **Programa Nacional para el Desarrollo de la Cinematografía Montenegrina 2018 - 2023**, que estipula que todas las acciones del Centro Cinematográfico de Montenegro (FCM) deben llevarse a cabo para mejorar el lugar que ocupa la mujer en la industria cinematográfica delante y detrás de la cámara.

En años anteriores señalamos:

- La publicación en 2019 de un estudio, en colaboración con la Facultad de Arte Dramático, sobre la **igualdad de género** en la industria cinematográfica montenegrina;
- La recopilación de **datos desglosados por género**. No obstante, el Centro conserva estos datos para uso interno;
- La introducción de un criterio especial que da **prioridad a los proyectos con guionistas mujeres** para las solicitudes de cofinanciación;
- La intención declarada en 2021 de alcanzar la paridad entre los responsables de la toma de decisiones y los expertos en los comités de asignación de fondos. Esta paridad estaba lejos de alcanzarse en 2020, cuando estos comités estaban formados por un 70% de hombres y un 30% de mujeres. En 2022, nuestro contacto nos informa de que **ya se ha alcanzado la paridad**.

Nuestro contacto nos informa de que Montenegro se encuentra actualmente en **una situación política inestable**. De hecho, el gobierno le asigna un presupuesto muy variable al FCM. Esta inestabilidad financiera representa un verdadero obstáculo para el centro: están previstos diferentes proyectos para promover el lugar de las mujeres cineastas, pero estas medidas están actualmente congeladas debido a la falta de presupuesto disponible.

En el futuro, en cuanto disponga de los medios necesarios, el Centro tiene previsto:

- Publicar un **segundo estudio** sobre la representación de la mujer en el cine montenegrino;

- Organizar una **convocatoria de proyectos** realizados por mujeres o dedicados a las mujeres.

NORUEGA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 34,2% (de media entre 2017 y 2021)

Un plan de acción de cinco años polifacético y ambicioso que está dando sus frutos

Para lograr su objetivo en materia de género, el Instituto de Cine Noruego (NFI) ha estado desarrollando un plan de acción quinquenal de inclusión, representación en el cine noruego y la cultura cinematográfica, llamado **Relevancia. Audiencia. Sostenibilidad** y con cinco grandes objetivos:

1. Transformar el Instituto en una **organización abierta**, accesible, justa e integradora;
2. Garantizar que las **películas noruegas reflejen la sociedad** de manera que los diferentes grupos sociales se sientan representados;
3. Estimular la **distribución inclusiva** para que las películas lleguen a todos los niveles de la sociedad;
4. Fomentar una **contratación más amplia** con el desarrollo de talentos específicos;
5. Llegar a más **clases sociales**.

Para lograr sus objetivos, el NFI ha desarrollado varias acciones específicas:

- Condicionar la concesión de subvenciones a **normas de diversidad**, es decir, requisitos de inclusión y representación en la pantalla, detrás de la cámara y en el desarrollo de audiencias.
- Aplicar una política de integración de la diversidad, es decir, hacer de la **diversidad un criterio prioritario** en todos los programas y en la evaluación de los proyectos.
- Mantener medidas moderadas de acción positiva, es decir, **cuotas** de género y seguir aspirando al **50/50 en la asignación** de subvenciones.
- Establecer un **programa de desarrollo** para cineastas de grupos infrarrepresentados. Este programa seguirá el modelo del *programa de desarrollo de cineastas UP* (2018/2019), que el NFI ha creado en colaboración con Talent Norway. A través de *UP*, se han ofrecido becas, talleres profesionales, coaching y financiación a 12 directores y productores.
- Continuando con la **recopilación de datos**: un informe anual sobre el equilibrio de género, un informe separado sobre la diversidad y un mapeo de audiencias para examinar si el cine noruego es percibido como relevante por diferentes grupos de la sociedad noruega.

- Desarrollar una estrategia conjunta con los centros cinematográficos regionales, el Sámi Film Institute y Talent Norway para la **captación de talentos de grupos infrarrepresentados**.
- Organizar **cursos y seminarios** sobre prejuicios inconscientes y discriminación en el trabajo, sobre cuestiones de inclusión y representación.
- Mantenimiento de las medidas existentes sobre **denuncia y prevención del acoso**. La formación para combatir la violencia de género y la violencia sexual es obligatoria para todos los beneficiarios de la financiación del NFI.

Nuestro contacto en el NFI nos informa que la puesta en marcha de este plan se ha retrasado debido en parte a la situación sanitaria, por lo que la evaluación intermedia prevista para 2021 aún no se ha podido realizar a mediados de 2022. Sin embargo, la mayoría de las acciones descritas ya se han iniciado y se han observado muy buenos resultados en materia de igualdad de género.

Estadísticas alentadoras

El objetivo del NFI es lograr un **reparto permanente del 50/50 entre hombres y mujeres** que reciben ayudas al desarrollo y la producción. Tras alcanzar este objetivo en 2018, la proporción de mujeres entre los beneficiarios de subvenciones a la producción del NFI superó el 50% por primera vez en 2019, hasta un total del 52%. En 2020, sin embargo, la proporción de mujeres disminuyó al 46%; esto también se refleja en la proporción de mujeres solicitantes de subvenciones (41% en 2020). Según el NFI, esto no se debe a cambios estructurales en el sector, sino más bien a variaciones naturales de un año a otro. No obstante, el Instituto sigue de cerca esta evolución y realiza un seguimiento anual de la proporción de mujeres en puestos clave (productoras, directoras, guionistas) entre los proyectos que han recibido financiación del NFI. De todos los proyectos subvencionados en 2021, las mujeres representan el 51% de los productores, el 45% de los directores y el 44% de los guionistas. Sólo en el caso de los largometrajes, las mujeres representan el 56% de los directores de documentales y el 36% de los directores de ficción.

Hacia políticas cada vez más inclusivas

Además de las medidas contenidas en este plan de acción, el NFI creó en 2020 un **mediador para la diversidad** que, entre otras cosas, contribuye a garantizar que la diversidad y la inclusión formen parte integrante de las actividades del NFI. Para garantizar un mejor diálogo con los grupos infrarrepresentados y asegurarse de que la labor general de inclusión del NFI y las distintas medidas de inclusión son precisas y están bien orientadas, el instituto ha creado un **grupo de referencia**, al que se consulta periódicamente. Además, a diario, el NFI presta especial atención a la selección de sus ponentes, proveedores, consultores y prestadores de servicios. Por último, el instituto imparte formación para combatir los estereotipos y prevenir la violencia, en particular el acoso sexual.

Retos para el futuro

Según nuestra fuente en el NFI, los dos retos principales en el desarrollo futuro de la igualdad de género y la diversidad son:

- Por un lado, la **cuestión de la diversidad** en los puestos de responsabilidad. Las cuestiones de igualdad no se abordan adecuadamente, ni en la industria cinematográfica ni en la burocracia cinematográfica;
- Por otro lado, es necesario **medir la diversidad** para supervisar la evolución en este ámbito y poder evaluar el éxito de las instituciones en la creación de una industria cinematográfica más diversificada. Sin embargo, medir la diversidad a nivel creativo es un reto, sobre todo porque construir buenas categorías (relacionadas con el género, la etnia, la edad, la orientación sexual, la clase social...) no es tarea fácil. Además, cualquier tratamiento de datos personales debe tener una base legal para cumplir con la legislación noruega. Por ejemplo, el NFT está trabajando actualmente en métodos para medir la diversidad en su gestión de subvenciones.

PAÍSES BAJOS

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 28,7% (de media entre 2017 y 2021)

Una estrategia de diversidad e inclusión con una perspectiva de género

En el Fondo de Cine de los Países Bajos (NFF), la igualdad de género es una parte integral de la **estrategia de diversidad e inclusión**. El objetivo del NFF es incluir todas las dimensiones de la diversidad en sus políticas y fondos, así como en la propia institución.

La política de diversidad e inclusión del NFF incluye numerosas acciones:

- **Evaluación de la contribución a la diversidad de los proyectos que solicitan una subvención:** desde 2017 el NFF tiene en cuenta criterios relacionados con la inclusión en la selección de proyectos y da feedback a los solicitantes sobre su estrategia de inclusión;
- **Diversidad en la composición de los comités** que analizan los proyectos: actualmente, 4 de cada 9 consultores son mujeres y 3 de cada 9 tienen un origen bicultural;
- **Organización de cursos** de formación sobre prejuicios inconscientes;
- **Apoyo financiero** a la línea telefónica nacional que se ocupa de las conductas indebidas y no deseadas en el sector de las artes escénicas, el cine y la televisión;
- Colaboración con *Colourful People*, un equipo **especializado en la contratación de personal diverso** para puestos de responsabilidad;

- Contribuciones específicas a actividades relacionadas con la diversidad, incluida una asociación con el **Grupo de Trabajo Antirracista para el Cine Europeo (ARTEF)**;
- Creación de un **grupo de pilotaje interno**: desde enero de 2021, este grupo coordina las actividades y acciones a nivel político, financiero y organizativo del fondo, al tiempo que sensibiliza a la dirección sobre las cuestiones de inclusión. Este grupo ha trabajado en la revisión del lenguaje utilizado en todas las comunicaciones del fondo; el establecimiento de criterios, procedimientos de seguimiento y evaluación para supervisar la diversidad y la inclusión; organizando debates sobre el tema con todos los miembros del NFF y creando un espacio seguro para intercambiar sobre este tema.

Estadísticas persistentes y cifras alentadoras

El NFF publica en su informe anual la proporción de directoras, guionistas y productores. En 2021⁷³, 42,6% de **los proyectos financiados fueron dirigidos por mujeres** (36,8% en 2020), 44,8% **tuvieron una productora** (41,4% en 2020) y 43,6% **una guionista** (42,4% en 2020). En este informe anual se puede leer, de hecho, que "estos porcentajes representan ligeras mejoras, pero aún no alcanzan un equilibrio de género del 50%".

Nuevas líneas de actuación en desarrollo para el periodo 2021-2024

El fondo trabaja en ciclos políticos de 4 años, por lo que las nuevas líneas de acción de este nuevo plan estratégico sobre género e inclusión han comenzado en 2021.⁷⁴ En este sentido, nuestro contacto en el NFF apunta a varias líneas futuras en materia de diversidad:

- En su último periodo político **2017-2020**, el NFF no había establecido requisitos para los solicitantes de subvenciones (cuotas) ni había creado incentivos para promover la diversidad en los equipos y las producciones. Para el periodo 2021-2024, el NFF está **explorando la posibilidad de introducir políticas de incentivos**;
- **Participación en la iniciativa Nuevo Amanecer**: desde mayo de 2021 esta iniciativa está financiada por 9 fondos públicos europeos⁷⁵ cuyo objetivo es abrir la industria cinematográfica a voces y perspectivas nuevas y más diversas;
- **El desarrollo de nuevos programas de apoyo** centrados en grupos infrarrepresentados en el sector cinematográfico y/o en la sociedad;
- El desarrollo de **una base de datos sobre diversidad e inclusión** en el sector cinematográfico neerlandés. Para ello, el NFF colabora y financia a varias organizaciones externas;

⁷³ https://www.filmfonds.nl/image/2022/6/16/fff_2022_v20_spreads.pdf

⁷⁴ <https://www.filmfonds.nl/page/8712/policy-plan-2021-2024>

⁷⁵ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en el sitio web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>.

- **Apoyo financiero y operativo** (mediante el intercambio de datos y contactos) **al proyecto de investigación Vrouwen in beeld**⁷⁶ (Mujeres en la imagen), que evalúa la representación de las mujeres en el sector audiovisual neerlandés;
- Integración de la perspectiva de género y la diversidad en **todos sus instrumentos políticos y financieros**;
- **Seguimiento de la evolución de las medidas** mediante la recopilación de datos;
- Trabajar en las **políticas internas de recursos humanos** para hacerlas más inclusivas.

En el contexto de esta perspectiva de futuro, nuestro contacto en el NFF nos dice que los tres principales retos relacionados con la inclusión y la diversidad a los que tendrá que hacer frente el NFF son:

- Por un lado, el reto de una **remuneración justa** para todos los profesionales del cine;
- Por otro lado, el reto de establecer una igualdad real en términos de **diversidad e inclusión** delante y detrás de la cámara;
- Por último, se trata de obtener el pleno **apoyo de todos los actores del sector cinematográfico**. Este apoyo es necesario para realizar cambios de forma colectiva y sostenible.

POLONIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 18,2% (de media entre 2017 y 2021)

Este año, el Instituto Polaco de Cine no ha respondido a nuestras solicitudes, por lo que puede faltar cierta información: este párrafo es un resumen de las respuestas del Centro de años anteriores, así como de la información encontrada en su sitio web este año.

Un Instituto más igualitario

En 2020 vimos que se habían organizado **cinco debates públicos** durante los festivales de cine polacos desde 2015 y que esto había ayudado a convencer al Instituto Polaco de Cine (PFI) para que impusiera un cierto porcentaje de mujeres entre los comités de expertos encargados de conceder o no las subvenciones a los proyectos cinematográficos. De este modo, desde hace tres años, al menos el 50% de los miembros de los comités de selección que asesoran al director general del PFI deben ser mujeres, al menos el 35% de los expertos deben ser mujeres y al menos uno de los tres miembros del comité de expertos debe ser una mujer. Por último, según nuestro contacto en el PFI, casi todos los puestos directivos del instituto están ocupados por mujeres.

Medidas alentadoras

⁷⁶ <https://www.vrouweninbeeld.nl>

Por un lado, nuestro contacto en el PFI nos cuenta que desde 2020 se han organizado reuniones que abarcan una serie de cuestiones, incluidas las de igualdad, en el marco de un diálogo con representantes de la industria cinematográfica polaca.

Una de las medidas resultantes de estas reuniones es poner en marcha mecanismos de **lucha contra la violencia y el acoso**, para garantizar la igualdad en el plató desde el principio hasta el final del proceso de rodaje. Entre las recomendaciones figura la creación de un lugar donde las mujeres puedan obtener asistencia jurídica y psicológica gratuita.

Además, el PFI también **impulsó su sector de investigación** e introdujo la obligación de que los productores incluyeran informes sobre cuestiones de igualdad en los acuerdos presentados al PFI al final del desarrollo de una película.

Por último, el PFI tenía previsto completar su estudio estadístico sobre la participación de las mujeres en la producción cinematográfica en los últimos cinco años para finales de 2020. Hasta la fecha, sin embargo, no hemos encontrado este estudio en su sitio web.

PORTUGAL

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 21,4% (de media entre 2017 y 2021)

Un sistema de puntos, una bonificación y un jurado cada vez más igualitario

Desde 2018, el Instituto Portugués de Cine y Audiovisual (ICA) puso en marcha **un baremo para priorizar las películas de directoras y su financiación**. En los programas de apoyo a la escritura de guiones y al desarrollo de proyectos, el ICA también concede una **bonificación del 10%** a los proyectos con al menos un 50% de guionistas mujeres. Desde su introducción en 2018, el 14,9% de las solicitudes presentadas al ICA pudieron optar a esta bonificación. De los 34 proyectos apoyados por el Instituto, 5 obtuvieron esta bonificación, es decir, el 14,7% de los proyectos financiados. Por otra parte, constatamos que el ICA ha alcanzado la paridad en la **composición de los miembros de su jurado** de concesión de ayudas económicas: hemos asistido a una mejora anual de la proporción de mujeres, aumentando progresivamente del 39% de los miembros del jurado en 2018, al **51,9% en 2022**.

Estadísticas precisas para seguir la evolución de estas medidas

El ICAI elabora **estadísticas anuales desglosadas por género**. Estas incluyen el porcentaje de directoras apoyadas por subvenciones del ICA, la composición por género de los jurados y comisiones del Instituto y el número de películas de directoras distribuidas en los cines. En 2021, las películas de directoras que recibieron ayudas a la producción representan el 50% de

las películas de animación, el 30% de los documentales, pero solo el 13,3% de los largometrajes.

Hacia una financiación inclusiva más allá del género

En 2021, el ICA nos dijo que estaba buscando formas de promover no solo la igualdad de género, sino también la diversidad y la inclusión. El ICA es uno de los nueve fondos⁷⁷ que participan en la **iniciativa *Nuevo Amanecer***, lanzada en mayo de 2022. El objetivo de este fondo paneuropeo es financiar proyectos con una diversidad real de perspectivas e historias contadas para promover un panorama cinematográfico más inclusivo y diverso.

REINO UNIDO

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 17,9 % (media 2017 - 2021)

Objetivos de búsqueda de proporcionalidad en la población del Reino Unido

Los objetivos del Instituto de Cine Británico (BFI) se basan en la búsqueda de **proporcionalidad con la población británica en edad de trabajar**. Se aplican no sólo a las personas empleadas directamente por el BFI, sino también a las que reciben apoyo financiero del fondo. Tras nuevas investigaciones académicas, estos objetivos se actualizarán a partir de abril de 2023. El entrevistador aclaró que esto no significa que se hayan alcanzado los objetivos anteriores, simplemente se trata de una actualización que es más representativa de los objetivos que el BFI desea alcanzar.

A partir de 2023, los objetivos del BFI serán:

- Financiar **el mismo número de proyectos de directores y directoras**;
- Financiar el **20% de los proyectos** de personas que se identifiquen como minorías raciales;
- Financiar el **30% de los proyectos** de personas con discapacidad (12% en los objetivos anteriores);
- Financiar el **18% de los proyectos** de personas que se identifiquen como LGBTI+ (10% en los objetivos anteriores);
- Financiar el **39% de los proyectos** de **personas procedentes de entornos socioeconómicos bajos**. Se ha añadido esta categoría - clase social -, que no se mencionaba en las anteriores declaraciones de objetivos del Instituto.

⁷⁷ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encontrará toda la información en el recuadro de la página 27 o en el sitio web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>.

La normativa en "Estándares de Diversidad"

Los **Estándares de Diversidad**⁷⁸ adoptados en 2016 siguen siendo la política insignia del Instituto de Cine Británico, ya que -según nuestro contacto- abarcan y abordan todos los ámbitos de la diversidad y la inclusión. De hecho, la consideración del género de una persona se hace desde **una perspectiva verdaderamente transversal**. El BFI trabaja en la integración de políticas holísticas a largo plazo, supervisadas, ajustadas y modificadas con el tiempo.

A modo de recordatorio, he aquí las normas incluidas en el programa de **Normas de Diversidad**:

- La norma A "**Representación, temas y narrativas en pantalla**" aborda estos temas y cuestiona los estereotipos.
- Norma B "**Liderazgo creativo y equipo de proyecto**" aborda la inclusión en la composición de los equipos de proyecto, especialmente en los puestos clave.
- La Norma C "**Acceso y oportunidades en la industria**" fomenta la formación, el trabajo compartido, los ascensos, los primeros empleos y la tutoría.
- La norma D, "**Desarrollo del público**", examina cómo las películas satisfacen las necesidades del público de zonas desatendidas.

Las películas que buscan financiación de la Lotería de la Industria Cinematográfica (parte del BFI) deben ahora cumplir **criterios de diversidad** (en relación con el género, la raza, la edad y la discapacidad) delante y detrás de la cámara. Esto significa que los proyectos de dirección deben demostrar un compromiso con la inclusión y **cumplir al menos dos de las cuatro normas de diversidad**.

Las normas de diversidad del BFI también inspiraron las creadas por la AMPAS (**Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas**) en 2020.⁷⁹ BAFTA (Academia Británica de las Artes Cinematográficas y de la Televisión) aumentó el uso de los estándares en sus premios en 2021, y sus ganadores fueron muy representativos de ello en ese año. En 2022, BAFTA continuó el uso de estándares de diversidad que ahora se aplican a los Premios BAFTA de Videojuegos y a los Premios BAFTA de Televisión.

El BFI sigue **supervisando la eficacia de esta política** mediante una revisión exhaustiva de los estándares año tras año, además de seguir informando sobre los **datos recopilados anualmente**.⁸⁰ Según nuestro entrevistado, el último informe del BFI **muestra un progreso considerable en la representación de las mujeres en todos los estándares**, mucho más que cualquier otro grupo insuficientemente representado. El BFI sigue cumpliendo o superando sus objetivos de financiación de género para guionistas, productores y directores.

⁷⁸

<https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-initial-findings-production-june-2016-march-2019-v1.pdf>

⁷⁹ <https://www.oscars.org/news/academy-establishes-representation-and-inclusion-standards-oscar-eligibility>

⁸⁰ <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/bfi-diversity-standards-initial-findings>

En las financiaciones de **2021-2022**, el Fondo de Desarrollo de Largometrajes apoyó al 73% de las mujeres guionistas o personas no binarias, representando el 54% de directores y el 66% de productores. Para el fondo de producción, las mujeres y las personas no binarias representan el 48% de los guionistas, el 53% de los directores y el 58% de los productores.

Al igual que ocurre con gran parte del trabajo en materia de igualdad, diversidad e inclusión, puede resultar difícil evaluar el impacto de estas medidas en el sector en general, pero el BFI es optimista en cuanto al nivel de compromiso y adopción de sus políticas y sigue supervisando los avances a través de su producción de datos.

La publicación de estadísticas variadas y precisas

El BFI elabora **estadísticas⁸¹ anuales desglosadas en cuatro categorías**: personas con discapacidad, personas que se identifican como minorías raciales, personas que se identifican como mujeres y personas que se identifican como minorías sexuales y/o de género (LGBTI+). Estas estadísticas se basan en las personas empleadas, los tipos de puestos, las películas financiadas y las diferencias salariales desglosadas.

El BFI es transparente y comunica estas cifras: **una página entera de su sitio web está dedicada a cuestiones de inclusión.**⁸² Además de estadísticas e informes cualitativos y cuantitativos, el BFI comparte todas sus medidas, objetivos y recomendaciones en materia de inclusión.

Una política paralela de integración de la perspectiva de género

El BFI ha puesto en marcha una serie de medidas para garantizar que la igualdad de género esté constantemente en el centro de sus acciones:

- El BFI exige que sus **socios** (Film London, Creative Scotland, Northern Ireland Screen, Cymru Wales...) también se impliquen en cuestiones de inclusión en la industria;
- El establecimiento de **una asociación con *Raising Films***, una organización de apoyo a las mujeres con responsabilidades familiares en la industria audiovisual, para elaborar un informe sobre el impacto de Covid-19 en las madres del sector;
- La creación del **programa *Step-Up***, que coloca y promueve a talentos infrarrepresentados en películas apoyadas por el BFI. La clase de 2022 incluirá una convocatoria específica para mujeres que trabajen en el sector tecnológico;
- Consultas periódicas con las **personas directamente afectadas por estas cuestiones** y creación de **redes con las personas objeto de discriminación que trabajan en la industria**. A lo largo del año, los colectivos asesoran al BFI en reuniones

⁸¹ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>

⁸² <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry>

y eventos. Por ejemplo, el BFI recurre a colectivos de personas con discapacidad y al grupo Soul Sisters de mujeres no blancas que trabajan en la industria;

- La base de datos del BFI, **BFI Filmography**⁸³, permite realizar búsquedas por género. Para cada película británica, es posible averiguar el sexo de cada miembro del equipo técnico y de los actores. También se califica la película en función de su respeto a la diversidad de género.

Una sólida política de prevención del acoso

Como ya se vio el año pasado, el BFI también ha puesto en marcha dos documentos para **combatir todo tipo de violencia y acoso**. En primer lugar, un conjunto de principios para combatir y prevenir la intimidación y el acoso en el sector audiovisual⁸⁴, y en segundo lugar, una guía práctica sobre el tema aplicada en el lugar de trabajo.

A partir de 2023, todos los proyectos financiados por el BFI **deberán crear un "lugar seguro" en los plató de rodaje**. Este espacio será financiado por el BFI. Será un lugar donde las personas puedan pedir consejo, informarse sobre sus derechos legales, hablar entre ellas y alejarse de cualquier entorno que les cause malestar físico o psicológico.

Múltiples retos que deben integrarse sin demora

Según nuestro interlocutor, los retos de la paridad, la diversidad y la inclusión son constantes y continuos, pero a la luz del resurgimiento del movimiento Black Lives Matter en 2020, existe cierta urgencia por abordar la escasa representación del talento negro y asiático en el Reino Unido. También hay un mayor interés en la representación regional debido a las prioridades del gobierno en esta área; la prevención de la intimidación y el acoso y cómo se trata a las personas en un set de filmación.

Así pues, el Reino Unido parece ser uno de los países que ha adoptado una política inclusiva más ambiciosa y de mayor alcance. Sin embargo, el hecho de que la proporción de mujeres directoras siga sin evolucionar nos recuerda el **doble lapso de tiempo que transcurre entre la aplicación de las medidas y el impacto concreto y cuantificado que éstas pueden tener en la industria**. Por tanto, seguiremos de cerca la evolución de las cifras en los próximos años.

REPÚBLICA CHECA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 22,7% (de media entre 2017 y 2021)

La implementación de herramientas estadísticas

⁸³ <https://filmography.bfi.org.uk>

⁸⁴ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/set-principles>

Desde 2020, hemos visto que el Centro de Cine Checo (CFC) elabora **estadísticas** sobre las películas financiadas y no financiadas por el fondo con el fin de calcular la tasa de éxito de los proyectos en función del género del director. Estas estadísticas muestran que los directores masculinos siempre tienen cuantitativamente más películas financiadas y apoyadas por el fondo que las realizadoras femeninas.

Además, en su documento anual "Hechos y cifras 2021"⁸⁵, el Centro comparte datos desglosados por género. Observamos que en las películas apoyadas en 2021 se ha alcanzado la paridad en los puestos clave de guionista y director en las secciones de documentales y animación, sin embargo, los equipos de los largometrajes de ficción siguen siendo predominantemente masculinos (75% de los directores y 77% de los guionistas, excluidos los equipos mixtos).

Obstáculos a la introducción de políticas inclusivas

Aunque el Consejo del CFC, cuyos miembros deciden sobre la concesión de subvenciones, expresó por primera vez en 2019 **su apoyo al principio de igualdad de oportunidades** para los solicitantes sujetos a discriminación (género, minorías raciales...), **la República Checa no ha adoptado políticas específicas** orientadas a las mujeres cineastas.

Según nuestro contacto en el CFC - esto se justifica de varias maneras:

- La legislación checa no permite conceder primas a los candidatos en función de criterios de identidad (por ejemplo, primas a las mujeres del sector). Por tanto, el CFC no puede aplicar internamente una política de este tipo.
- Además, el CFC está arraigado en una pequeña industria cinematográfica, sus recursos son limitados. Crear un llamamiento especial para apoyar a las mujeres directoras disminuiría otras áreas de apoyo, que según nuestro contacto carecen en la actualidad de fondos suficientes.
- Por último, cabe mencionar también la barrera sociocultural, con un rechazo general a todo tipo de cuotas por considerarlas injustas en la República Checa.

RUMANÍA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 19% (de media entre 2017 y 2021)

Sin políticas ni archivos relativos al género

Nuestro interlocutor nos indicó que el Centro Cinematográfico Rumano (RFC) no tiene previsto aplicar políticas de género que contribuyan a desarrollar la paridad de género en el cine.

No obstante, debemos señalar que:

⁸⁵ https://www.filmcenter.cz/files/editor/files/F%26F2021_final.pdf

- En 2019 se organizó un debate sobre la **igualdad de oportunidades** en la industria cinematográfica rumana durante una reunión del comité para EURIMAGES. Las estadísticas de género que cubren el período de 2007 a 2017 fueron proporcionadas por el RFC para el evento.
- El departamento estadístico del Instituto está llevando a cabo **una nueva recopilación de datos sobre el género** de los beneficiarios de las ayudas desde 2022;
- Más del 50% de los empleados del RFC son mujeres.

Además, en lo que respecta a la financiación de proyectos, **las decisiones del comité de selección se toman sin conocer el género de los guionistas, directores y productores.** Según nuestro contacto, la selección se hace, por tanto, sin sesgo de discriminación por razón de género.

SERBIA

No disponemos de cifras representativas del porcentaje de mujeres directivas en Serbia

Ni medidas ni estadísticas

De nuevo, este año, nuestro contacto en el Centro Cinematográfico de Serbia nos informa de que el Centro no ha puesto en marcha ninguna medida específica para la igualdad de género y no publica ningún dato desglosado por género.

Sin embargo, nuestro contacto nos dice que en 2022 cubrirán los gastos de viaje (billete de avión, alojamiento, acreditación, tasas de formación) para que las mujeres cineastas asistan a eventos exclusivos para mujeres, como el *CIRCLE Women Doc Accelerator* o el programa de formación *European Audiovisual Entrepreneurs*.

SUECIA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 32,7% (de media entre 2017 y 2021)

Este año, el Instituto Sueco de Cinematografía no respondió a nuestras solicitudes, por lo que es posible que falte alguna información: este párrafo es un resumen de las respuestas del Centro de años anteriores, así como de la información encontrada en su sitio web este año.

Acciones transversales ancladas desde 2013

La perspectiva de igualdad de género impregna todo lo que se hace en el Instituto Sueco de Cinematografía (SFI) y lo ha hecho durante muchos años: desde la financiación de la producción, hasta la elección de películas para promocionar los archivos o la contratación de personal. Uno de los objetivos del SFI es sentar las bases de la igualdad de género en la producción cinematográfica, una tarea que solo puede avanzar con planes de acción concretos.

Hasta la fecha, el SFI ha puesto en marcha:

- **Un sitio web** para luchar contra la invisibilización de las directoras nórdicas, en colaboración con otros cinco institutos cinematográficos: Mujeres Nórdicas en el Cine (Nordic Women in Film).
- El **programa de mentores *Moviement*** puesto en marcha en 2013.
- **Iniciativas** para desarrollar el interés por el cine entre las mujeres jóvenes: destacando modelos de conducta, creando cursos de formación.
- Una iniciativa para promover a las mujeres guionistas lanzada en 2019. De los diez proyectos que participaron en la primera fase, cuatro recibieron apoyo adicional en 2020 para proseguir su labor.
- Un **proyecto de investigación** para estudiar las estructuras de la industria cinematográfica.
- **Estudios cualitativos** sobre los tipos de películas en los que las mujeres tienen la oportunidad de trabajar (presupuesto, tipo de producción, etc.).
- **Una página** enteramente dedicada a su política de igualdad de género en su sitio web.⁸⁶

Según nuestra fuente, los próximos retos del SFI son **ampliar su trabajo sobre igualdad de género para incluir una perspectiva intersectorial** en la que el racismo y otros motivos de discriminación estén claramente incluidos. En este sentido, en 2022 SFI forma parte del fondo transnacional Nuevo Amanecer⁸⁷, que se centra explícitamente en la inclusión y la diversidad.

Estadísticas anuales detalladas

El documento *Hechos y Cifras 2021*⁸⁸ contiene cuatro páginas de estadísticas de género. Estas muestran que la proporción de largometrajes financiados por el SFI y dirigidos por una mujer representa el 26%, es decir, -41 puntos en comparación con 2020. Este fuerte descenso se debe en parte al hecho de que este año se financiaron menos películas, lo que tiene un impacto significativo en la paridad.

⁸⁶ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/>

⁸⁷ Los países cuyos fondos públicos participan en esta iniciativa son: Bélgica (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie y Vlaams Audiovisueel Fonds), Finlandia (Finnish Film Foundation), Irlanda (Screen Ireland), Luxemburgo (Film Fund Luxembourg), Noruega (Norwegian Film Institute), Países Bajos (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) y Suecia (Swedish Film Institute). Encuentre toda la información en el recuadro de la página 27 o en la web de Nuevo Amanecer <https://newdawn.film/>

⁸⁸ <https://www.filminstitutet.se/en/learn-more-about-film/statistics/facts-and-figures/facts-and-figures-2021/>

En 2020, el SFI publicó un informe sobre la igualdad de género: "*¿Qué Mujeres? Reporte de Igualdad de Género*" (*Which Women? Gender Equality Report*) 2019/2020⁸⁹, el cual es un estudio cualitativo que examina cómo la edad y la raza afectan las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria sueca del cine y la televisión. El informe afirma que la industria corre el riesgo de perder talento relevante y perderse historias importantes por seguir reproduciendo imágenes sociales estereotipadas. Por lo tanto, el SFI concluye que la **diversidad** y las representaciones son un potencial sin explotar en el cine sueco, tanto desde el punto de vista cualitativo como comercial.

En 2022, el SFI publicó un estudio titulado "**406 Días - Ya era hora**"⁹⁰ (*406 Days - It's About Time*). Este estudio, que se presentó en el Festival de Cannes y está disponible en línea, analiza la diferencia en el tiempo que se tarda en hacer y producir películas financiadas por el SFI en función del género de la persona que está detrás del proyecto. Para reiterar algunos datos clave, este informe muestra que, en el caso de los **largometrajes de ficción**, hay una media de **138 días** más entre la presentación de un proyecto cinematográfico financiado y su estreno en salas cuando lo dirige una mujer que cuando lo dirige un hombre. Si se tiene en cuenta a la **persona que escribe el guion**, esta diferencia aumenta a **408 días** más de producción para las películas con guion femenino. Por lo tanto, los directores y guionistas masculinos estrenan películas más a menudo que las directoras y guionistas femeninas, tienen más público, pueden tratar más temas: esto explica en parte por qué hay más películas de hombres en circulación que películas de mujeres. En el caso de **los documentales**, la tendencia es la contraria: en todos los puestos clave (dirección, guión, producción) los hombres tardan más en producir un documental que las mujeres. Sin embargo, el estudio muestra una correlación entre el presupuesto de un documental y la duración de la producción: cuanto mayor es el presupuesto, más tiempo tardan en realizarse los documentales.

SUIZA

Porcentaje de películas dirigidas por mujeres: 26,8% (de media entre 2017 y 2021)

Compromisos y objetivos de la Oficina Federal de Cultura de Suiza

Desde 2015, la Oficina Federal de Cultura (FOC) ha puesto en marcha varias medidas para promover la diversidad cultural:

- **Recopilar periódicamente datos, de forma exhaustiva, anual y sostenible**, sobre la distribución de género del apoyo financiero;

⁸⁹

<https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>

⁹⁰ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

- **Analizar estos datos** para **desarrollar herramientas de igualdad** para la industria cinematográfica suiza con la participación de expertos nacionales e internacionales;
- Adoptar medidas especiales para **promover las películas realizadas por mujeres**.

De este modo, podemos interpretar en el plan de promoción del cine suizo el objetivo del BDC: **"La proporción de hombres y mujeres que aparece en las solicitudes presentadas debe reflejarse de forma equilibrada en los proyectos subvencionados"**. Para alcanzar este objetivo, **las solicitudes de autoras tendrán la misma prioridad** en las ayudas a la escritura de guiones y al desarrollo de proyectos. En cuanto a las ayudas a la dirección y a la postproducción, se podrá dar preferencia a las películas realizadas por mujeres, siempre que sean de igual calidad. La FOC afirma haber alcanzado sus objetivos desde 2016: la proporción de proyectos apoyados por directoras o guionistas mujeres corresponde a la proporción de proyectos presentados en las ayudas selectivas.

Acciones específicas para promover la posición de las mujeres cineastas

Desde 2019, la FOC aplica medidas específicas para promover una mayor equidad en el cine suizo:

- La introducción en 2019 de una **"prima de género"** para las películas coproducidas por la FOC y cuya cuota de financiación suiza sea minoritaria. El sistema de selección se basa en una puntuación sobre 100 puntos: después de un año en el que el apoyo a las directoras haya sido inferior al 40%, se conceden **5 puntos adicionales a las películas dirigidas por mujeres**. Estos 5 puntos son decisivos cuando la decisión de apoyar un proyecto u otro depende de pocos puntos. La bonificación ha atraído proyectos de mujeres desde su creación. Incluso hoy en día, las solicitudes de proyectos de mujeres aumentan, incluso en los años en que no se concede la bonificación;
- Los productores que reciben financiación de la FOC ahora deben **firmar una declaración** en la **que confirman que han implantado medidas de igualdad salarial y contra el acoso sexual en su organización**;
- La FOC ha hecho que **el coste de los servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes** se incluya en los presupuestos de producción.

Numerosos estudios estadísticos con resultados alentadores

El BDC elabora **estadísticas desglosadas por género** en su informe anual de actividades.⁹¹ En 2019, el 31% de las solicitudes presentadas fueron presentadas por una mujer directora para el 38% de los proyectos subvencionados, pero solo se asignó el 25% de los recursos financieros. En 2020 y 2021, el número de proyectos presentados por directoras aumentó al 35-40% de los proyectos, mientras que el 45-47% de los proyectos finalmente subvencionados fueron presentados por directoras. Según nuestro interlocutor, la variación

⁹¹

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/zahlen_und_statistiken/facts-and-figures-2021.pdf_download.pdf/BAK-Facts_and_Figures-2021-DE.pdf

significativa de las cifras de un año a otro puede explicarse en particular por el reducido número de películas producidas anualmente en Suiza.

El BDC también publicó en septiembre de 2020 el informe **Gender map resultate 2017-2019**⁹², que trata de la distribución por sexos de los equipos cinematográficos suizos. Muestra que el 35% de los largometrajes suizos están producidos por mujeres, casi el 30% de las películas están dirigidas por una mujer y alrededor de un tercio de los guiones están escritos por una guionista. En general, **todas las categorías de películas se analizan desde una perspectiva de género**.⁹³ La proporción de películas de ficción dirigidas por mujeres aumentó del 24% al 34% en 4 años. Esta proporción es del 36% en el caso de los documentales.

En 2021, el BDC publicó un **estudio exhaustivo sobre la igualdad** de género en la industria cinematográfica suiza.⁹⁴ También se analiza la eficacia de estas medidas de igualdad de género y se recomiendan nuevas medidas. En 2022 se publicó un **estudio sobre la posición de las directoras en la industria cinematográfica suiza entre 2013 y 2021**. Los datos de género se recogen con precisión y se controlan de cerca.

Este año, nuestro contacto nos informa de que los ciclos de recopilación de datos suelen durar 4 años. Por lo tanto, es probable que en la próxima ronda de medidas, que comenzará en 2025, se tomen nuevas medidas sobre género y diversidad. Ya se están debatiendo muchas ideas, nuestro contacto menciona una bonificación para proyectos de diversidad, medidas específicas para luchar contra todo tipo de violencia y posibles políticas reguladoras. Todavía no hay nada oficial, pero el hecho de que ya se estén celebrando debates de este tipo para la **próxima ronda de propuestas** es muy alentador de cara al futuro.

⁹² <https://urlz.fr/fXju>

⁹³

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/berichte/die-schweizer-kinofilmproduktion-2020.pdf.download.pdf/Die%20Schweizer%20Kinofilmproduktion%202020_v1.0.pdf

⁹⁴

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/merkblatt_hinweis/b-gleichstellung-filmschaffen-schlussbericht-20210726-interface.pdf.download.pdf/B_Gleichstellung_Filmschaffen_Schlussbericht_2021_07_26_Interface.pdf

ANEXOS

Anexo n.º 1 - Tabla resumen: Tipos de políticas por país

País	Intenciones	Políticas reguladoras	Políticas de incentivos	Integración de la perspectiva de género	Concienciación /visibilidad	Lucha contra la violencia
Albania		* Cuotas moderadas (priorización de proyectos liderados por mujeres cuando la propuesta de proyectos sea de igual calidad).				
Alemania	* Working groups and recommendations on gender equality		* Financiación de programas de tutoría. * Posibilidad de incluir los gastos de guardería en los presupuestos.	* Producción de datos con perspectiva de género.	* Taller de concienciación sobre la diversidad destinado a los jurados de premios. * Folleto anual sobre el género en el cine. * Página web dedicada a la inclusión.	
Austria	* Target parity in all departments and funding sections	* Cuotas moderadas (prioridad a los proyectos dirigidos por mujeres cuando los proyectos propuestos sean de igual calidad). * Asignaciones híbridas para alcanzar la paridad financiera en 2024.	* Incentivo de género (bonificación económica por sistema de puntos). * Reparto de tareas y guardería. * Concurso de guiones. * Programa de tutoría "ProPro".	* Producción de datos orientados al género * Consideración de la perspectiva de género en la formación de comités y en los procesos presupuestarios.	* Página web dedicada a las políticas de igualdad de género y difusión de entrevistas a mujeres directivas.	* Código ético y formación para luchar contra la violencia.
Bulgaria	* Launch of an action plan on gender and inclusion * Work underway on an inclusive directory to diversity sector profiles (2023)					
Bélgica (Flandes)			* Nuevo Amanecer. * Bono de inclusión. * Programa de capacitación para mujeres en el cine (2023).	* Elaboración de datos desglosados por género. * Sección "Inclusión" en la selección de proyectos para el desarrollo del talento.	* El sitio web del VAF tiene una página dedicada a la inclusión. * Realización de retratos de mujeres en el cine (2023). * Elaboración de estudios académicos sobre los estereotipos en las películas belgas.	* Acto dedicado a la lucha contra todas las formas de violencia.
Bélgica (Valonia)	* Animar a las mujeres a presentar proyectos. * Ampliar los criterios de análisis para incluir a todas las minorías: Plan de Diversidad.	* Cuotas moderadas (priorización de proyectos que tengan la misma calidad) * Criterio de financiación de proyectos: por cada 3 proyectos, que haya al menos una mujer guionista y/o directora (solo en 2020).	* Iniciativa PITCH. * Nuevo Amanecer.	* Producción de datos con perspectiva de género.	* Formación de los miembros de la nueva comisión en la lectura de los guiones desde una perspectiva de género * Conferencias sobre género y diversidad.	* Formación: lucha contra la violencia.
Chipre				* Producción de datos con perspectiva de género.		
Croacia	* Introducción de la igualdad de género en el Programa Nacional (2023). * Creación de un grupo de trabajo, con el objetivo de dar recomendaciones, proponer talleres.		* Posibilidad de incluir los gastos de guardería en los presupuestos. * Talleres y formación para camarógrafas.	* Producción de datos desglosados por género (en curso).		* Como parte del mandato de la comisión del trabajo: crear un interlocutor anónimo para denunciar los comportamientos abusivos (en curso).

Anexo n.º 2 - Tabla resumen: Tipos de políticas por país

País	Intenciones	Políticas reguladoras	Políticas de incentivos	Integración de la perspectiva de género	Concienciación /visibilidad	Lucha contra la violencia
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivo: Paridad en las solicitudes de financiación. * Redacción de una iniciativa para una mayor diversidad cultural y étnica cine danés. * Foros de diálogo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuotas moderadas (priorización de proyectos liderados por mujeres cuando la propuesta de proyectos sea de igual calidad). 		<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos desglosados por género. * Creación de una tabla de autoevaluación obligatoria para que los productores indiquen la composición por género de los equipos. * Priorización financiera de proyectos que desafíen los estereotipos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Creación de talleres para miembros de comités y formación para empleados sobre prejuicios inconscientes y estereotipos. * Elaboración de informes para guionistas sobre cómo combatir los estereotipos en los guiones. 	<ul style="list-style-type: none"> * Participación en un acto sobre la lucha contra la violencia sexual y de género en el sector audiovisual. Redacción de directrices.
Eslovaquia			<ul style="list-style-type: none"> * Participación en la producción de datos desglosados por género (datos de la OAS). 	<ul style="list-style-type: none"> * Establecer una mención "película dirigida por una mujer" en su catálogo (medida aún no aplicada hasta la fecha). 		
Eslovenia	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivos declarados desde 2018 		<ul style="list-style-type: none"> * Apoyo específico a los cineastas con hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos desglosados por género. * Formularios de solicitud que incluyan el requisito de especificar el género de las personas que ocupan puestos clave. 	<ul style="list-style-type: none"> * Women on the Go", acto de concienciación sobre la igualdad de género. 	
España	<ul style="list-style-type: none"> * Ley Del Cine establece la paridad en los comités de selección y financiación del ICAA. * Firma de una declaración de intenciones (CAACI). * Nueva ley del cine español que abordará la igualdad de género de forma transversal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuotas de financiación de películas dirigidas por mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> * Establecimiento de un sistema de puntos que da acceso a subvenciones. * Establecimiento de una etiqueta "especialmente recomendada para la promoción de la igualdad de género". * Mayor deducción fiscal cuando el equipo incluya una mujer directora. * Apoyo financiero de los fondos europeos de recuperación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos desglosados por género. * Los comités de concesión de subvenciones prestan atención a las cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Campaña de visibilidad. * Página del sitio web del Instituto dedicada a la paridad. 	
Estonia						<ul style="list-style-type: none"> * Programa contra el acoso sexual (formación, guías, estadísticas, comunicación en la web). * Publicación de directrices para el rodaje de escenas íntimas.
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> * Compromiso duradero y profundo con el tema. * Creación de un grupo de trabajo. 		<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 		<ul style="list-style-type: none"> * Programas de formación, guías, estadísticas y una mejor comunicación en torno a las cuestiones de inclusión. * Estudio y publicación de artículos sobre diversidad. 	

Anexo n.º 3 - Tabla resumen: Tipos de políticas por país

País	Intenciones	Políticas reguladoras	Políticas de incentivos	Integración de la perspectiva de género	Concienciación /visibilidad	Lucha contra la violencia
Francia	<ul style="list-style-type: none"> * Paridad en la presidencia y composición de todas las comisiones, así como en los Jurados de festivales y escuelas que apoya el CNC. * Iniciativa. * Sello AFNOR de Igualdad Y Diversidad. 		<ul style="list-style-type: none"> * Bonificación económica si el proyecto incluye un equipo paritario. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos orientados al género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Destacar el patrimonio cinematográfico femenino: aumento relativo de la proporción de películas realizadas por mujeres en todos los catálogos escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> * Formación para los empresarios de la industria cinematográfica. * Apoyo financiero condicionado al cumplimiento de las obligaciones relativas, a la prevención y detección del acoso sexual. * Cláusula de seguro que cubra el riesgo de "acoso".
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> * Quiere lograr la paridad en las subvenciones. 		<ul style="list-style-type: none"> * El programa de apoyo a la búsqueda de localizaciones. * Una bonificación adicional de 3.000 euros cuando al menos ocho de los puestos clave de un cortometraje previamente financiado estén ocupados por mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de los primeros datos orientados al género en 2021. 		
Hungría						<ul style="list-style-type: none"> * Comité de Ética y sistema de alerta interna en el instituto.
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivo: aumentar el número de mujeres que presentan proyectos. * Plan de acción de 6 puntos. 		<ul style="list-style-type: none"> * Creación de un fondo especial dedicado a financiar proyectos de mujeres. * Formación y tutoría a través de Screen Training Ireland. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. * Programa de financiación POV. 	<ul style="list-style-type: none"> * Promoción y diálogo centrados en el talento femenino. 	<ul style="list-style-type: none"> * Impartición de dos formaciones gratuitas en línea para luchar contra la violencia y los prejuicios.
Islandia	<ul style="list-style-type: none"> * Nueva política que define la actuación islandesa hasta 2030. 			<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dedicated page on the website. 	
Italia	<ul style="list-style-type: none"> * El Observatorio de la Igualdad de Género fomenta la sensibilización, enumera buenas prácticas y promueve la formación especializada. 		<ul style="list-style-type: none"> * Creación de un sistema de puntos para beneficiar a los proyectos en los que predominen las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> * Seminario sobre igualdad e inclusión en la industria cinematográfica en el Festival de Venecia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Convocatoria de proyectos de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres.
Letonia				<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 		
Lituania	<ul style="list-style-type: none"> * Recommendations for filmmakers to ensure equality and non-discrimination. 		<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a la red EWA, que organiza eventos para mujeres en el cine (incluido un programa de tutoría). 			<ul style="list-style-type: none"> * Proyecto de lucha contra el acoso sexual (elaboración de una encuesta, creación de una sección en el sitio web dedicada a la prevención, organización de sesiones de formación).

Anexo n.º 4 - Tabla resumen: Tipos de políticas por país

País	Intenciones	Políticas reguladoras	Políticas de incentivos	Integración de la perspectiva de género	Concienciación /visibilidad	Lucha contra la violencia
Luxemburgo		* Cuotas moderadas (priorización de proyectos liderados por mujeres cuando la propuesta de proyectos sea de igual calidad).	* Creación de un fondo especial dedicado a financiar proyectos de mujeres.	* Elaboración de los primeros datos orientados al género en 2023.		
Malta				* Aplicación de las primeras estadísticas de género.		
Macedonia del Norte	* Firma de la declaración intergubernamental de compromiso con la igualdad de género.		* Evento de networking.	* Organización de mesas redondas sobre la situación de la mujer en el sector. * Campaña de comunicación en torno a retratos de mujeres cineastas.		
Montenegro	* Declaración de objetivos en el Programa Nacional para el Desarrollo de la Cinematografía Montenegro 2018 - 2023.	* Criterio especial que da prioridad a los proyectos con mujeres guionistas.		* Producción de datos con perspectiva de género.		
Noruega	* Paridad en 2020. * Plan de acción a 5 años (Pertinencia, Audiencia, Sostenibilidad) * Objetivo de 50/50 en todas las subvenciones.	* Quotas.	* Programa de desarrollo para cineastas de grupos poco representados en la sociedad.	* Producción de datos orientados al género. * Asignación de subvenciones condicionada al respeto de los requisitos de inclusión y representación. * Establecimiento de la diversidad como criterio prioritario en todos los programas y en la evaluación de los proyectos. * Atención a la selección de proveedores de servicios y a la diversidad de los equipos.	* Organización de cursos y seminarios sobre prejuicios inconscientes y discriminación en el lugar de trabajo.	* Medidas de denuncia y prevención del acoso: formación obligatoria para los proyectos financiados.
Países Bajos	* Include all dimensions of diversity in decision-making policies. * Internal steering group that provides a guideline.		* Nuevo Amanecer	* Producción de datos con perspectiva de género. * Evaluación de proyectos sobre la contribución a la diversidad. * Diversificación de los comités y los puestos decisorios.	* Organización de cursos de formación sobre prejuicios inconscientes.	* Apoyo financiero a la línea nacional de denuncia de comportamientos indeseados e inadecuados.
Polonia				* Producción de datos con perspectiva de género.	* Organización de debates públicos durante los festivales.	* Trabajar en un código de buenas prácticas para combatir la violencia y el acoso.

Anexo n.º 5 - Tabla resumen: Tipos de políticas por país

País	Intenciones	Políticas reguladoras	Políticas de incentivos	Integración de la perspectiva de género	Concienciación /visibilidad	Lucha contra la violencia
Portugal			<ul style="list-style-type: none"> * Sistema de puntos (con puntos extra si el proyecto está dirigido por una mujer). * Bonificación si los proyectos tienen al menos un 50% de autoras. * Nuevo Amanecer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 		
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivos cuantificados para diversificar la asignación de fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuotas híbridas (indicativas). 		<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos desglosados por género y otras 3 categorías. * Base de datos para identificar el género de los miembros del o de cada película. * Implantación de normas sobre diversidad (que deben cumplir los socios). 	<ul style="list-style-type: none"> * Sección de la web dedicada a la política de igualdad de género del Instituto. 	<ul style="list-style-type: none"> * Creación de dos documentos para prevenir y combatir la intimidación y el acoso: Las producciones del BFI están obligadas a leerlos y seguirlos * Creación de un "espacio seguro" en los plató de las películas financiadas por el BFI.
República Checa	<ul style="list-style-type: none"> * Los comités que deciden sobre la concesión de subvenciones han expresado su apoyo al principio de igualdad de oportunidades. 			<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 		
Rumania				<ul style="list-style-type: none"> * Recopilación de datos desglosados por género desde 2022. 		
Serbia						
Suecia	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivos no cuantificados para aumentar el número de mujeres a cargo de producciones, aumentar su visibilidad y aumentar el conocimiento sobre género y diversidad. * Regulación del acuerdo cinematográfico: 50% de las ayudas a la producción para mujeres. 		<ul style="list-style-type: none"> * Programa de tutoría Moviemet. * Creación de iniciativas (concursos, formación, etc.) para fomentar el interés de las jóvenes por el cine. * Nuevo Amanecer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género * Encargo de estudios cualitativos específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Creación, en colaboración con cinco institutos nórdicos, de un sitio web para luchar contra la invisibilización de las cineastas nórdicas. * Sección de la web dedicada a la política de igualdad de género del Instituto. 	
Suiza	<ul style="list-style-type: none"> * Objetivo: la proporción de mujeres y hombres en los proyectos subvencionados debe ser equivalente a las solicitudes de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuotas moderadas (priorización de proyectos liderados por mujeres cuando la propuesta de proyectos sea de igual calidad). 	<ul style="list-style-type: none"> * Bonificación por género cuando menos del 40% de las películas producidas en el último año estén dirigidas por mujeres. * Posibilidad de integrar el coste de guarderías y otros servicios en los presupuestos de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción de datos con perspectiva de género. 		<ul style="list-style-type: none"> * Obligación de que los productores declaren que han establecido medidas de igualdad entre hombres y mujeres y de lucha contra el acoso sexual.

FUENTES

RECURSOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

DELPHY Christine, « Classer dominer, qui sont les autres ? » La fabrique éditions, 2008

HAMON Francis, « Les discriminations saisies par le droit », L.G.D.J, 2016

SOLNIT Rebecca, « La mère de toutes les questions », éditions de L'olivier, 2019

Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé, Réjane Sénac-Slawinski, L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | páginas 27 à 47

Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités,

Judith Squires, L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | páginas 73 à 94

Collectif Piment, « Le déranger – petit lexique en voie de décolonisation », éditions hors D'atteinte, 2020

RECURSOS SOBRE EL LUGAR DE LA MUJER EN EL CINE

BREY Iris, « Le female gaze, une révolution à l'écran », éditions de L'olivier, Février 2020

MURAT Laure, « Une révolution sexuelle ? Réflexions sur l'après-Weinstein », Editions stock, 2018

ROLLET Brigitte, « Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi ! », Editions Belin, 2017

The Lab Femmes de cinéma studies :

GENERAL

European Audiovisual Observatory, Country guide, National overview [en ligne] :

www.obs.coe.int/national-overview

European Audiovisual Observatory, Female professionals in European film production, 2022

Edition [en ligne] :

<https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5>

European Audiovisual Observatory, Lumiere [en ligne] : <http://lumiere.obs.coe.int/web/search/>

IMDb, Movies, TV and Celebrities [en ligne] : <http://www.imdb.com/>

NORMATIVAS

Arrêt Kalanke du 17 octobre 1995,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

Arrêt Marschall (CJUE) du 11 novembre 1997 (affaire C-409/95),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

Arrêt de la Cour (25 octobre 1988), Commission/France, 312/86,
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:be18ec45-d47e-4557-9e33-cfb510c6a337.0001.06/DOC_1&format=PDF

Article 4 §1 de la CEDEF (1979),

<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convention adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

https://www.haut-conseilegalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf

Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006,

<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

Recommandation 84/635/CEE du 13 décembre 1984 relative à l'action positive en faveur des femmes :

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:FR:HTML>

POR PAÍS

Albania

Albanian Center of Cinematography : <http://nationalfilmcenter.gov.al>

Alemania

German Federal Film Board : <https://www.ffa.de/index.php?id=170>

Austria

Austrian Film Institute : <https://www.filminstitut.at/en/>

Bulgaria

Bulgarian National Film Center : <https://www.nfc.bg/en/>

Bélgica- Valonia

Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel : <https://audiovisuel.cfwb.be>

Chipre

Deputy Ministry of Culture of Cyprus : http://www.moec.gov.cy/en/cultural_services.html

Croacia

Croatian Audiovisual Centre : <https://www.havc.hr/eng/>

Dinamarca

Danish Film Institute. <https://www.dfi.dk/en>

Eslovaquia

Slovak Film Institute : <http://www.sfu.sk/en/about-us/slovensky-filmovy-ustav>

Eslovenia

Slovenian Film Center : <https://www.film-center.si/en/>

España

Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales:

<http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/inicio.html>

Estonia

Estonian Film Institute : <https://filmi.ee>

Finandia

Finnish Film Foundation : <https://ses.fi/en/>

Francia

Centre national du Cinéma et de l'image animée : <https://www.cnc.fr>

Grecia

Greek Film Center : <http://www.gfc.gr/en/>

Hungría

National Film Institute Hungary : <https://nfi.hu/en>

Irlanda

Screen Ireland : <https://www.screenireland.ie>

Islandia

Icelandic Film Centre : <http://www.icelandicfilmcentre.is>

Italia

Film Italia : <https://www.filmitalia.org>

Ministry of Cultural Heritage, Activities and Tourism (MIBACT) :
<http://www.cinema.beniculturali.it>

Letonia

National Film Center of Latvia : <http://nkc.gov.lv/en/>

Lituania

Lithuanian Film Center : <http://www.lkc.lt/en/>

Luxemburgo

Film Fund Luxembourg : <http://www.filmfund.lu>

Macedonia del Norte

North Macedonia Film Agency : http://filmfund.gov.mk/?page_id=17834&lang=en

Malta

Malta Film Commission : <https://maltafilmcommission.com>

Montenegro

Film Center of Montenegro : <http://fccg.me/en/>

Noruega

Norwegian Film Institute : <https://www.nfi.no/eng>

Países Bajos

Netherlands Film Fund : <https://www.filmfonds.nl/page/2902/welcome>

Polonia

Polish Film Institute : <http://pisf.pl/en/>

Portugal

Instituto do cinema e Do Audiovisual : <https://www.ica-ip.pt/pt/>

Reino Unido

British Film Institute : <https://www.bfi.org.uk>

República Checa

Czech Film Center : <https://www.filmcenter.cz/en/home>

Rumanía

Romanian Film Centre : http://cnc.gov.ro/?page_id=52968

Serbia

Film Center Serbia : <http://fcs.rs/eng/>

Suecia

The Swedish Film Institute : <https://www.filminstitutet.se/en/>

Suiza

Office Fédéral de la Culture : <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home.html>

AGRADECIMIENTOS

Estudio realizado en 2016 por **Stéphanie Halfon**.

Actualizado:

En 2017 y 2018 por **Flore Brabant**.

En 2019 por **Valentine Bottaro** con la ayuda de **Ilona Bachelier** y **Emma Pagès** para la recopilación de datos.

En 2020 por **Élise Pillet** con la ayuda de **Emma Pagès**.

En 2021 por **Solenn Touchard-Durmord** con la ayuda de **Lise Perottet**.

En 2022 por **Lise Perottet**.

En nombre de la **asociación Révélations Culturelles**, bajo la dirección de **Fabienne Silvestre** y **Guillaume Calop**.

Un agradecimiento especial y sincero a:

La **EAO**, y en particular a **Gilles Fontaine**, Jefe del Departamento de Información de Mercado, y a **Patrizia Simone**, Analista de Cine.

La **EFAD**, en especial a **Julie-Jeanne Regnault**, Secretaria General, y **Ariel Bianucci**, Responsable de Política y Comunicación.

Al **Ministerio de Cultura**, especialmente a **Agnès Saal**, que nos apoyó en la redacción de este estudio.

Philippa Shepherd por la traducción del presente estudio 2022.

Gracias a todas las personas que respondieron a nuestras preguntas y nos ayudaron en nuestra investigación:

Vera Bakajić, Alketa Basha, Marianne Båstrup-Larsen, Jeanne Brunfaut, Veronika Buchkovska, Matthias Bürcher, Grace Gannon, Nika Gricar, Laufey Gudjonsdottir, Reetta Hautamäki, Mélanie Hoyes, Astrid Jans, Sanja Jovanović, Athena Kalkopoulou, Anna María Karlsdóttir, Jaroslav Kejzlar, Carole Kremer, Cécile Lacoue, Eszter Lányi, Renato Loriga, Eduart Makri, Lidia Martinez, Live Nermoen, Ralitsa Nikolova, Ivan Piccon, Vitor Manuel Pinheiro, Dita Rietuma, Elisa Rodriguez Ortiz, Dunja Roic, Susan Ronald, Edith Sepp, Danae Stylianou, Solène Tardieu, Alex Traila, Miroslav Ulman, Jeroen Van der Zalm et Iris Zappe-Heller.